

Nachhaltigkeits- bericht



2024



Inhalt



3 Finanzkennzahlen

4 Vorwort des Vorstands

7 Die SYZYGY Gruppe

13 Unsere Werte

14 Responsible

21 Collaborative

25 Curious

29 Nichtfinanzielle Konzernerklärung

30 Allgemeine Angaben

71 Umweltinformationen

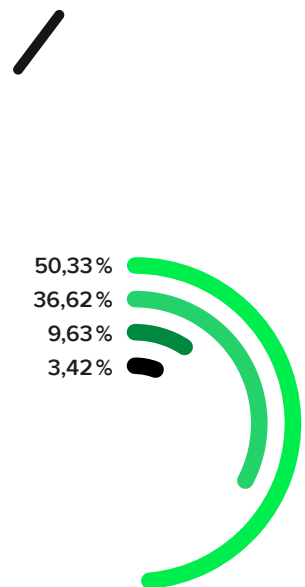
91 Sozialinformationen

119 Governance-Informationen

127 Kontakt/Impressum

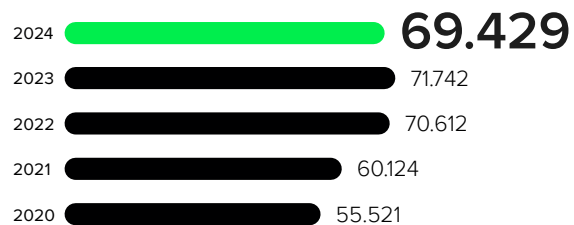


Finanz- kennzahlen

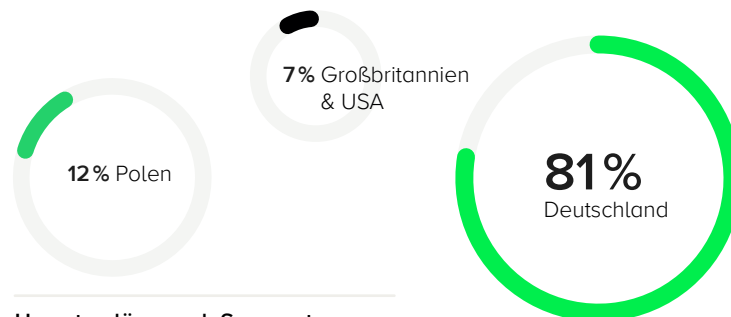


— WPP plc., St. Helier
— Private Anleger:innen/Sonstige
— Institutionelle Anleger:innen
— HANSAINVEST

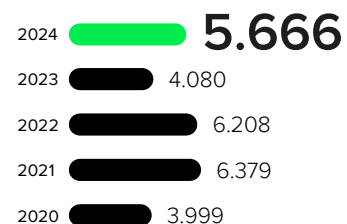
Struktur der Aktionär:innen



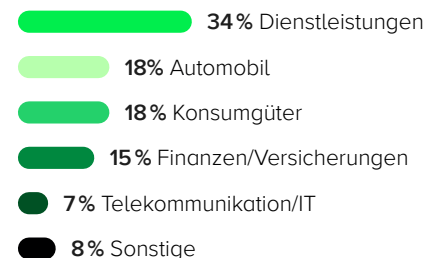
Entwicklung der Umsatzerlöse (in TEUR)



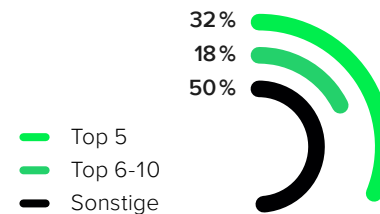
Umsatzerlöse nach Segmenten



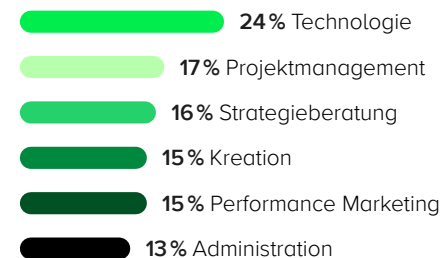
Operatives Ergebnis vor Firmenwert-
abschreibungen (in TEUR)



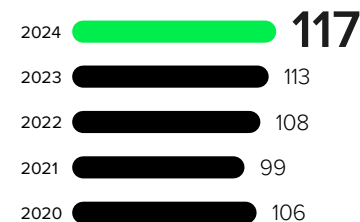
Umsatzverteilung nach Branchen



Umsatzverteilung nach Größe
der Kunden



Belegschaft nach Funktionen



Umsatz pro Mitarbeitendem (in TEUR)

Vorwort des Vorstands



**Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Partner:innen und Freunde der Syzygy AG.**

Im 30. Jahr unseres Bestehens richten wir den Blick nicht nur zurück auf das, was wir erreicht haben – sondern vor allem nach vorn: auf die Verantwortung, die wir tragen, und auf den Beitrag, den wir für eine nachhaltige digitale Zukunft leisten wollen.

**Nachhaltig wachsen. Verantwortung
übernehmen. Zukunft gestalten.**

Nachhaltigkeit ist für uns kein Trend, sondern Teil unserer unternehmerischen Haltung. Sie durchzieht unser Handeln auf allen Ebenen – von der Art, wie wir Projekte umsetzen, über den Umgang mit Mitarbeitenden und Partnern bis hin zu unserem gesellschaftlichen Engagement.



Vorstand der Syzygy AG

“ **Nachhaltigkeit ist kein Zustand,
sondern eine Haltung** – und der Mut,
heute die richtigen Entscheidungen
für morgen zu treffen. ”



different / Berlin

Wir berichten transparent über unsere wesentlichen Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) – sie bilden die Grundlage unserer nachhaltigen Ausrichtung.

Richtungsgeber für unser Handeln sind zudem vier der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN).



Wir übernehmen Verantwortung fürs Klima

Digitalisierung und Green IT sind für uns wichtige Hebel für den Klimaschutz. Darum entwickeln wir nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und arbeiten kontinuierlich an unserem eigenen klimapositiven Corporate Carbon Footprint (CCF), indem wir CO₂-Emissionen reduzieren und kompensieren.



Wir leben Chancengleichheit

Diversity, Equity und Inklusion (DE&I) sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein, lehnen jede Form von Diskriminierung ab und legen Wert auf ein Arbeitsumfeld, das von Partizipation, Fairness und Vielfalt geprägt ist. Wir fördern flexible und partizipative Arbeitsmodelle.



Bildung ist unsere Säule des Erfolgs

Wir sehen jeden Tag, wie rasant sich die digitale Welt weiterentwickelt. Bildung ist für uns die Basis, diese Veränderungen kreativ, agil und zielführend zu gestalten. Darum unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, fachlich und persönlich zu wachsen, um ihr volles Potenzial zu entfalten.



Wir denken ökonomisch, ökologisch und sozial

Wir tragen als börsennotiertes Unternehmen die Verantwortung für wirtschaftlich nachhaltiges Wachstum. Dies betrifft unsere ökonomischen, ökologischen und auch unsere sozialen Prinzipien – wie die Entwicklung unserer Mitarbeitenden, die Förderung von Diversität und Inklusion bis hin zu den Arbeitsbedingungen.

Diese Ziele übersetzen wir in konkrete Aktivitäten in unseren drei strategischen ESG-Bereichen:

Umwelt – Verantwortung für unseren ökologischen Fußabdruck

Wir setzen auf einen bewussten und effizienten Umgang mit Energie und Ressourcen. Unser Ziel ist es, unseren CO₂-Ausstoß messbar zu reduzieren. Zudem unterstützen wir unsere Umwelt – regional und nachhaltig. In diesem Jahr haben wir 250 Tonnen CO₂ über den Erwerb von Zertifikaten kompensiert, deren Erlöse Klimaschutzprojekten zugutekommen und gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden sowie deren Familien über 300 Bäume im Rahmen des „Herzenswald“-Projekts gepflanzt.

Soziales – Mitarbeitende fördern, Vielfalt leben

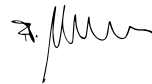
Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das auf Vertrauen, Offenheit und Chancengleichheit basiert. Vielfalt ist für uns ein Innovationsmotor. Mit Initiativen wie „Women in Tech“, „Dare IT“ und der WPP-Stella-Community fördern wir Talente und Vielfalt, insbesondere die Teilhabe von Frauen in der Tech-Branche. Unser jährliches TECH-Camp stärkt den Austausch und das Wir-Gefühl standortübergreifend.

Governance – Integrität als Basis unseres Handelns

Gute Unternehmensführung beginnt bei klaren Werten: Transparenz, ethisches Verhalten, Datenschutz und Compliance sind für uns nicht verhandelbar. Unsere Governance-Strukturen stärken das Vertrauen aller Stakeholder – und sichern die langfristige Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Nachhaltigkeit ist für uns ein kontinuierlicher Prozess und gemeinsamer Weg. Er beginnt bei jeder und jedem Einzelnen – und wird durch kollektives Handeln wirksam. Wir danken allen, die uns auf diesem Weg begleiten: mit Haltung, mit Ideen, mit Verantwortung.

Syzygy AG
Der Vorstand



Frank Wolfram
(CEO)



Erwin Greiner
(CFO)



Frank Ladner
(CTO)



SYZYG / J.P. Morgan-Run

Wir sind die **SYZYGY Gruppe** /

Einer der führenden Beratungs- und
Umsetzungspartner für ganzheitliche
Digital Experience.



Neugierig. Analytisch. Strategisch.

Human-Centric-Thinking trifft bei
uns auf tiefes Verständnis für Marken,
Produkte und Technologien.

Wir denken in Customer Journeys und Ökosystemen,
sowohl inhaltlich als auch prozessorientiert. Unsere
Arbeit basiert auf Kreativität und Neugierde. Mit
agilen Methoden kommen wir schneller ans Ziel.

Daten treiben uns an. Positiv gesehen. Sie sind
unsere Basis für analytische Entscheidungen und
dienen einem höheren Zweck: einer besseren
digitalen Experience.

So beraten wir. Entwickeln maßgeschneiderte
Strategien. Übersetzen sie in zielgerichtete Maßnahmen.
Setzen sie um. Orchestrieren sie. Aktivieren sie.
Messen den Erfolg. Lernen.

Positive Digital
Experience.
Für mehr Business
Impact.



SYZYGY Performance / Hamburg

S / Z / G /

S / Z / G /
/ PERFORMANCE

S / Z / G /
/ TECHSOLUTIONS

Beratungs- und Umsetzungspartner
für Digital Experience

diffferent

Strategieberatung für
Neues Wachstum

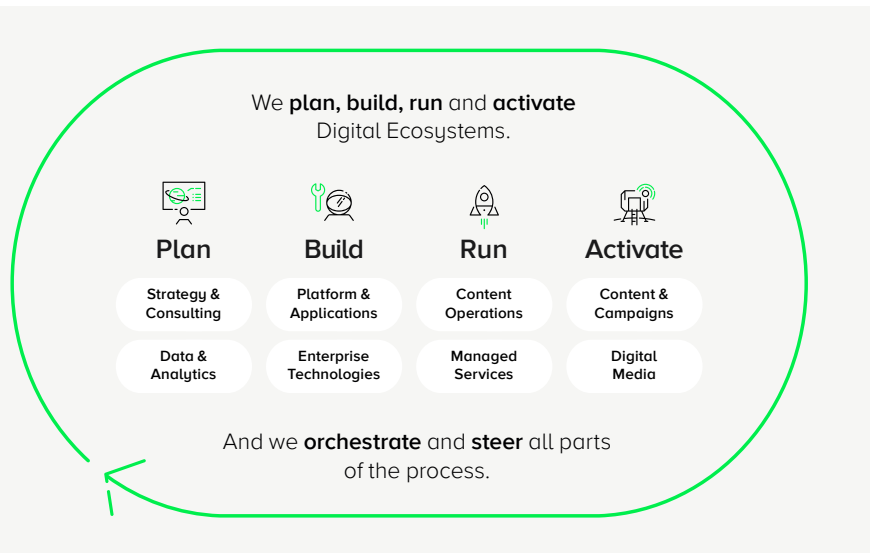
Mr. Phaneo

Design & Crafts Studio

SYZYGY

Ganzheitliche digitale Experience

Wir **denken** und **schaffen** inspirierende **digitale Experiences** in dem wir **Marken und Unternehmen über den gesamten Prozess begleiten** – von strategischer Planung bis zur Zielgruppenaktivierung. Ganzheitlich gesteuert und orchestriert und alles aus einer Hand. Oder skaliert und integriert in einem bestehenden Partner-Ökosystem.



Digital Experience End-to-End-Services

Plan



Das Strategisches Fundament

Die richtigen Insights finden! Wir identifizieren Nutzerbedürfnisse, analysieren Märkte und entwickeln Strategien und Konzepte, die Menschen, Marken und Unternehmensziele in Einklang bringen. Kern unserer Arbeit sind Customer Journey Mapping, datengestützte Strategieentwicklung und die Beratung zu Plattform- und Technologielösungen. Und das als natürliches Kontinuum aus Messen, analysieren und optimieren.

Run



Kontinuierliche Qualität

Ein digitales Ökosystem entwickelt sich permanent weiter. Wir garantieren den reibungslosen Betrieb und steigern kontinuierlich die Performance durch datenbasierte Iterationen, Content Editing, A/B-Testing und Customer Experience Monitoring. Dabei haben wir immer die Bedürfnisse unserer Kunden im Blick und denken weiter als bis zum nächsten Service Ticket.

Build



Digitale Produkte mit Wirkung

Der Aufbau digitaler Plattformen erfordert die perfekte Verzahnung von User Experience, Design und Technologie. Ob auf bestehender Technologie-Infrastruktur oder durch maßgeschneiderte, individuelle Lösungen – unsere Expertise umfasst modulare, skalierbare Architekturen, iterative Entwicklung und performanceoptimierte Interfaces für E-Commerce, Marken und personalisierte Produkterlebnisse.

Activate



Zielgruppenspezifische Aktivierung

Digitale Lösungen müssen sichtbar und relevant sein. Mit datengetriebenen Marketingstrategien, personalisierten Kommunikationsansätzen und kreativen Content-Formaten sorgen wir für relevanten Traffic – egal ob SEO, SEA, Performance Media oder Image Kampagne. Wir messen, verstehen und optimieren dabei kontinuierlich.

different

Strategie- beratung

Wir beraten Unternehmen und Organisationen, hören zu, stellen Fragen, denken multiperspektivisch und suchen nach neuen Lösungen für zukunftsfähige Geschäftsmodelle und Portfolios, Organisationsformen und -strukturen sowie Visionen und Brand Experiences.

Dabei garantieren wir unseren Kund:innen **Erfolg**, der nicht nur **wirtschaftlich ertragreich**, sondern zugleich **gesellschaftlich und ökologisch sinnvoll** ist.

Ars Thanea

Design & Craft

Wir vereinen **Design, Technologie** und **Storytelling**, um außergewöhnliche visuelle Erlebnisse zu schaffen.

Mit **hochwertigem CGI, VFX, Motion Design** und **interaktiven Lösungen** inszenieren wir Marken auf innovative Weise. Unser Team aus **Kreativen, Technikexperten** und **Strategen** entwickelt immersive Kampagnen, Animationen und digitale Inhalte auf höchstem Niveau. Dabei setzen wir stets neue Maßstäbe, indem wir künstlerische Exzellenz mit modernster Technologie verbinden.

different / Berlin



Ars Thanea / Polen

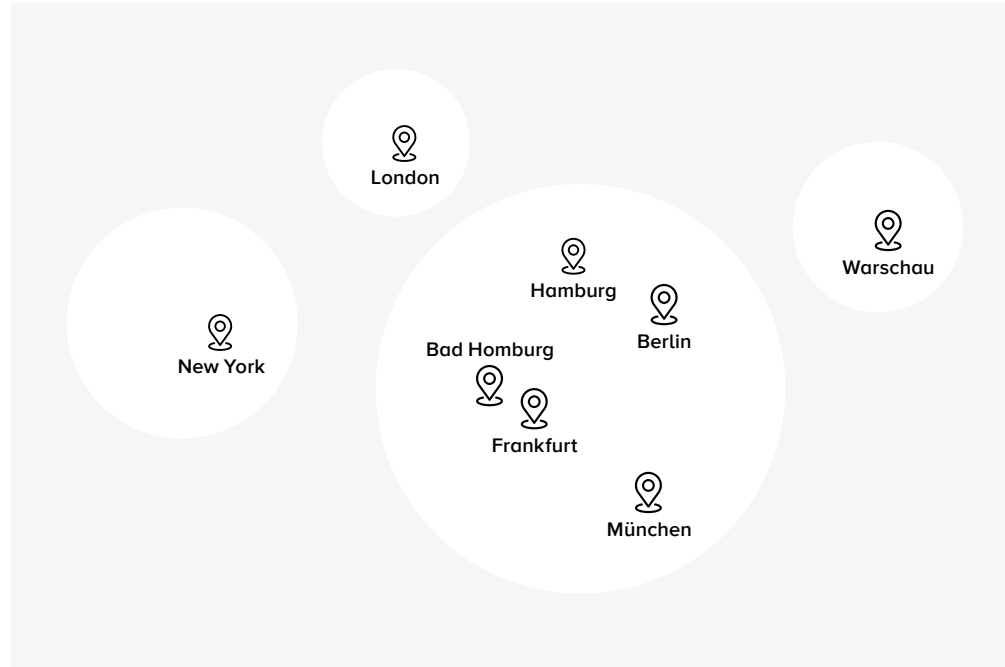


Wir betreuen
unsere Kunden
an **8 Standorten**
in **4 Ländern**.

Je nach Aufgabenstellung
und erforderlicher Expertise
bilden wir integrierte standort-
übergreifende Teams.



SYZYGY / Frankfurt



different / Berlin

69+
Mio. EUR
Umsatzerlöse

550+
Mitarbeitende

Unsere Kunden sind unsere Partner.

Wir verstehen uns
als Teil des Teams.

Wir pflegen langfristige Beziehungen
zu renommierten Marken, Groß-
konzernen und Mittelständlern.

Unsere Kunden kommen aus den
unterschiedlichsten Branchen:
Automobil, Transport, Finanzdienst-
leistungen, Technologie, Bauwesen,
Gesundheitswesen, FMCG,
E-Commerce und Behörden.



COMMERZBANK



iu
INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

Notare Bayern
und Pfalz

SAMSUNG



condor



KYOCERA

O₂ Telefónica



Beiersdorf

Continental

Dr. Hauschka

LUFTHANSA
GROUP

PayPal

SENNHEISER

BMW
GROUP



EnBW



Paysafe

SOLARWATT®

BMW
MOTORRAD



Haspa
Hamburger Sparkasse

Miles & More



BUCHERER

DECATHLON



mobile.de

ROSSMANN

WEMPE



HYUNDAI

NDR

RTV EURO AGD

worldpay

Unsere Werte

Unser Kompass

/



SYZYGY & Ars Thanea / Polen

Werte zeigen, wie wir sind.

Sie bieten Orientierung im Alltag.

Denn unsere übergreifenden Werte geben die Richtung vor, wie wir miteinander umgehen, wie wir unsere Arbeit machen, wie wir mit Kunden und Partnern zusammenarbeiten und wie wir unsere Agentur führen.

Diese Werte repräsentieren uns als Gruppe, aber auch als Individuen. Deshalb ist es wichtig sie zu leben, sie mit Leben zu füllen. **Denn die wichtigsten Werte sind wertlos, wenn sie nicht tagtäglich spürbar sind.**

* Responsible
* Collaborative
* Curious

Unsere Werte

“ **Unsere Werte** sind keine bloßen Worte auf Folien – sondern sie **prägen** täglich unsere Zusammenarbeit. ”

Frank Wolfram (CEO, Syzygy AG)

* Responsible

Unsere Haltung

Wir übernehmen Verantwortung.
Für unsere Kunden und ihr Business.
Für unsere Agentur und unsere Menschen.
Für uns selbst. Für unseren Planeten.

Wir reden Klartext. Freundlich und auf Augenhöhe. Wir suchen immer nach derbestmöglichen Lösung.

Was wir versprechen, das halten wir.
Keine Ausreden.

Wir glauben, dass Verantwortung,
Offenheit und Ehrlichkeit die Basis für
Vertrauen und für Erfolg sind.



Richtungsgeber für unser Handeln sind **vier der Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen (UN).



SYZGY / Frankfurt

Wir berichten transparent über unsere wesentlichen **Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG)**.

E

S

G

Umwelt

Energieverbrauch und verantwortungsvoller Umgang des Unternehmens hinsichtlich des CO₂-Fußabdrucks

Soziales

Talente gewinnen, binden und fördern

Gesundheit und Wohlbefinden

Vielfalt und Chancengleichheit

Datenschutz und Datensicherheit

Governance

Stärkung der Unternehmenskultur und Geschäftsethik

Transparenz zu Korruptions- und Bestechungsprävention

Datenschutz und Datensicherheit

Unsere wesentlichen ESG-Themen

Diversität. Chancengleichheit. Inklusion.

Für uns hat jeder Mensch einzigartige Fähigkeiten und Talente. Das unterstützen und fördern wir: **Chancengleichheit, Diversity und Inklusion (DEI) sind Pfeiler unserer Unternehmenskultur – und unseres Erfolgs.**

Alle Mitarbeitenden werden wertgeschätzt. Unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft oder Weltanschauung. Ohne Vorurteile. Jedes individuelle Skillset und jede Qualifikation bringen uns weiter.



SYZGY Techsolutions / Bad Homburg



Women in Tech

Wir ermutigen Frauen, in die Digitalbranche einzusteigen – oder zu wechseln. Darum ist SYZGY Techsolutions Fördermitglied bei „Woman in Tech“.

Der gemeinnützige Verein fördert Diversität und Gleichberechtigung in technischen Berufen. Dazu ist der Austausch im Netzwerk bei digitalen und lokalen Events ebenso wichtig wie Mentorship-Programme oder Karriere-Coachings. Branchenübergreifend. In Deutschland, Österreich und der Schweiz.



SYZGY / Polen

DareIT – Mentoring von Frauen für Frauen

Unsere Vision: Technologie ist gleichberechtigt. Darum ist SYZGY Warschau seit vielen Jahren Partner von Dare IT. Das Mentoring-Programm unterstützt Frauen beim Einstieg in die IT-Branche. Unsere Expertinnen sind Mentorinnen, die aus Überzeugung ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben.

Gleichberechtigung ist in unseren Werten verankert. Ebenso wie unser tief verwurzeltes Engagement für Vielfalt und Inklusion. Networking bereichert unsere Kultur – und einige Programmteilnehmerinnen sind mittlerweile Teil unseres Teams.

Willkommen bei WPP Stella

Wir sind Teil der WPP-Gruppe – und Stella ist die Community für Frauen bei WPP.

Stella soll inspirieren. Talente und Vielfalt fördern. Frauen in Führungsrollen stärken und vernetzen.

Landes- und Regionalgruppen organisieren Netzwerk-Events wie die „WPP STELLA City Tour“ innerhalb Deutschlands. Regelmäßig werden Treffen an unterschiedlichen Orten mit Workshops und Vorträgen organisiert. Frauen aus dem Senior-Leadership nehmen an WPP „Walk the Talk“-Trainings teil.



SYZYGY / München

Mission. Wellbeing. Mental Health.

Wir fördern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Alle Mitarbeiter:innen sollen ihre Talente frei entfalten können. Kreative Ideen für Experiences entwickeln. Sich sicher aufgehoben und unterstützt fühlen. Gleichbehandelt und unabhängig vom Geschlecht.

☞ **Wellbeing und Mental Health** beeinflussen unser Denken, unsere Ideen – und auch unser Handeln. ☞

In unseren Teams gibt es Sicherheitsbeauftragte, Mental Health First Aider und Inklusionsbeauftragte. So stellen wir im jeweiligen Bereich sicher, die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden zu schützen – und wir können das physische Umfeld bei Bedarf jederzeit anpassen.



Weiterbildung. Fachlich und persönlich.

Um innovative Experiences zu entwickeln, brauchen wir **hochqualifizierte und zukunfts-fähige Mitarbeitende**. Berufliche Förderung und persönliche Entwicklung jedes und jeder einzelnen sind daher für uns essenziell.

Unsere Entwicklungspläne enthalten eine Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten für jeden Karriere-pfad: von fachlicher bis zu übergreifender Fortbildung für die Persönlichkeit.

Führungskräfte sollen sich im Bereich Leadership weiterentwickeln können. Coachings und Mentoring sind Teil unserer Unternehmenskultur.



SYZGY Gruppe / Self-Growth-Retreat

Self-Growth-Retreat

Zwei Mal im Jahr nehmen etwa **30 SYZGY Kolleg:innen am Self-Growth-Retreat** teil. **Sie lernen mehr über sich selbst und entwickeln neue Kompetenzen.**

Bei gemeinsamen Workshops nach dem Konzept der „Total Fitness“ geht es um die Selbstreflexion persönlicher und beruflicher Erfahrungen. Coaches helfen den Kolleg:innen dabei, sich Ziele zu setzen und zu erreichen. Herausforderungen besser anzunehmen und zu meistern. Neben den Team-buildingaktivitäten fördern wir damit aber auch den Austausch und die Vernetzung mit neu gewonnen Kontakten aus verschiedenen Bereichen außerhalb des gewohnten Arbeitsumfelds.





SYZGY Techsolutions / TECH Camp 2024

TECH Camp 2024 – Knowledge Base 2.0 mit RAG

Können wir mit Retrieval Augmented Generation (RAG) und KI unser internes Wissensmanagement verbessern?

Aber klar – mit *Kepler*, *Siggy* und *Solara*.

Die Lösungen unserer 22 Kolleg:innen von SYZGY Techsolutions, die aus ganz Deutschland in den Taunus kamen, beeindrucken: ein universelles Plugin, das rollensensitiv „vergrabenes“ Wissen erschließt, eine Sprachsteuerung inklusive, eine kompetente Alleskönnerin für Microsoft Teams, ein freundliches Onboarding-Maskottchen, das aktiv und kontextabhängig Antworten gibt. Ebenso beeindruckend: Die Teams hatten gerade einmal zwei Tage Zeit, teamübergreifend die Ideen zu entwickeln und in lauffähige Prototypen umzusetzen.

„Die Qualität digitaler Experience bestimmt heute den Erfolg. Sowohl in unserem eigenen Unternehmen als auch für die Marken unserer Kunden.“

Frank Ladner (CTO)

Die Präsentationen am zweiten Nachmittag des TECH Camps begeisterten die anderen Gruppen ebenso wie das Senior Management. *Kepler*, *Siggy* und *Solara* und deren Features haben durchaus das Potential, zukünftig das Teilen von Wissen in den SYZGY Teams und das Onboarding neuer Kolleg:innen zu erleichtern.

Viel Spaß und Zeit zum gemeinsamen Kennenlernen, eine Teamchallenge in Sachen Fitness, kreative Spiele und ein geselliger Abend gehörten ebenfalls zum Programm.

TECH Camp 2024



Umwelt. Klimaschutz. Herzenswald.

In unserer digitalen Branche lassen sich CO₂-Emissionen nicht vermeiden. Darum haben wir nach Möglichkeiten gesucht, **unsere Umwelt zu unterstützen. Regional und nachhaltig.**



Herzenswald durch Teamarbeit.

Gemeinsam mit ihren **Familien und Freunden** haben unsere **Mitarbeitenden** **300 Bäume gepflanzt.**

Mit dem Herzenswald-Projekt unterstützen wir die Wiederbewaldung im Taunus. Das ist sinnvoll, nachhaltig und tolle Teamarbeit, die Spaß macht.

☞ Ein kleiner Schritt für einen Baum, ein
großer Schritt für einen Wald. ☞

Herzenswald

250

**Tonnen CO₂-Emissionen
kompensierte die
SYZGY Gruppe 2024***

Klimaschutz in der Region

Wir fördern den Klimaschutz auch mit regionalen Projekten. Klim ist unser Partner dabei. Zum einen passt die Agritech Plattform gut zu uns, weil sie digital ist, und zum anderen

ermöglicht Klim Landwirt:innen eine Transformation zur regenerativen Landwirtschaft. Bei dem Carbon Farming wird CO₂ aus der Atmosphäre im Boden gespeichert. Dies verbessert nachhaltig die Boden-gesundheit und die Biodiversität.

* über den Erwerb von Zertifikaten, deren Erlöse Klimaschutzprojekten zugutekommen

KLIM / Unsere Partner für Regenerative Landwirtschaft



* Collaborative

Unsere Arbeitsweise

Wir glauben an die Kraft der Zusammenarbeit. An das Zusammenbringen von unterschiedlichem Wissen. An Vielfalt. An unterschiedliche Perspektiven, Meinungen und Hintergründe.

Wirklich gute Zusammenarbeit braucht eine gemeinsame Vision – und ein Umfeld, das offen, transparent und respektvoll ist.

Wir glauben, dass großartige (digitale) Lösungen nur in interdisziplinären Teams entstehen.

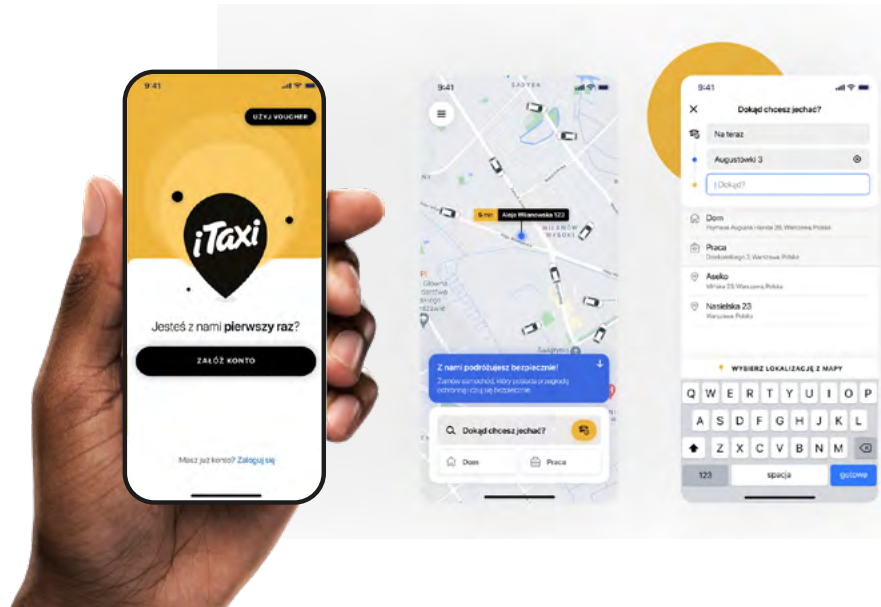
Und mal ehrlich:
Gemeinsam macht's einfach mehr Spaß!



Basis für Neues.

Unsere wertebasierte Arbeitsweise ist Teil unserer Unternehmenskultur und -strategie. Es macht unsere Teams stärker, agiler und eröffnet neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Als es bei SYZYG Warsaw darum ging, innovativere und nachhaltigere Lösungen für Kunden zu entwickeln, **transformierten unsere Kolleg:innen ihr Arbeitsmodell zu einer Teal-Organisation.**



Teal-Organisation zur Maximierung des Kundenerfolgs

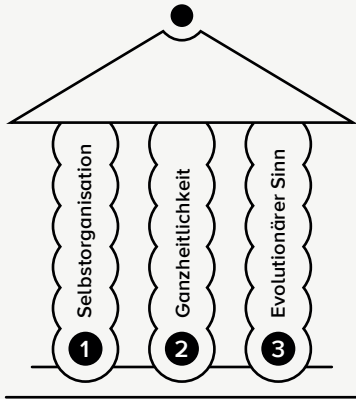
Bereits vor einigen Jahren stellte unser Büro in Warschau seine Zusammenarbeit mit Kunden auf die drei zentralen Pfeiler des Teal-Modells um: **Selbstorganisation, Ganzheitlichkeit** und **evolutionärer Sinn** fördern seitdem den Erfolg. Dies zeigt auch die Entwicklung einer App für iTaxi, einem führenden Ride-Sharing-Dienst in Polen.

Selbstorganisation: schnellere Entscheidungen durch Agilität

Alle Kolleg:innen im Warschauer Büro wie auch die Mitarbeiter:innen von iTaxi agierten als ein Team – ohne herkömmliche Hierarchien. Selbstorganisiert und eng miteinander vernetzt, übernahmen alle Beteiligten Verantwortung für das App-Projekt. Sie alle hatten mehr Entscheidungsspielraum, konnten dadurch schneller auf Anforderungen reagieren und agil neue Features entwickeln oder vorhandene in einem nahtlosen, effizienten Entwicklungsprozess verbessern. Auch Updates wurden so ohne Verzögerung bereitgestellt. Diese Flexibilität war und ist ein entscheidender Vorteil in der Projektarbeit.

Ganzheitlichkeit: Gegenseitiges Vertrauen fördert Kreativität

Ein weiterer Erfolgsfaktor und Grundpfeiler der Teal-Organisation war die Ganzheitlichkeit. Die Warschauer Designer:innen und Entwickler:innen arbeiteten nicht nur fachlich eng mit dem iTaxi-Team zusammen, sondern lebten eine offene, vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Bei der Entwicklung der App konnten sie ihr Potenzial voll entfalten und gemeinsam kreative und nutzerzentrierte Lösungen entwickeln, die nachhaltig das Buchungserlebnis der Kunden von iTaxi verbesserte.



Selbstorganisation

Unsere Teams steuern ihre eigenen Abläufe, was eine direkte Ausrichtung auf die Bedürfnisse unserer Kunden ermöglicht. Diese Unabhängigkeit führt zu schnelleren Entscheidungen, einer stärkeren persönlichen Verantwortung und weniger Verzögerungen durch Freigabeprozesse.

Ganzheitlichkeit

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeitenden sie selbst sein können. Wir ermutigen sie, ihre persönliche Authentizität in ihre beruflichen Rollen einzubringen. Dies fördert Kreativität, stärkt das Vertrauen und unterstützt die Zusammenarbeit – und führt so zu innovativen und effektiven Lösungen für unsere Kunden.

Evolutionärer Sinn

Ohne die Einschränkungen traditioneller Managementstrukturen können sich unsere Teams flexibel an neue Herausforderungen anpassen und Chancen nutzen. So entwickeln wir kontinuierlich neue und bessere Wege, um unseren Kunden mehr Wert zu bieten.

3 Säulen von Teal

Evolutionärer Sinn: Anpassungsfähigkeit und Innovation

Das Zusammenwachsen zu einer dynamischen Einheit trieb innovative Lösungen für den Kunden voran. Gemeinsam passte sich das Team kontinuierlich und flexibel auf neue Herausforderungen und Marktanforderungen an.

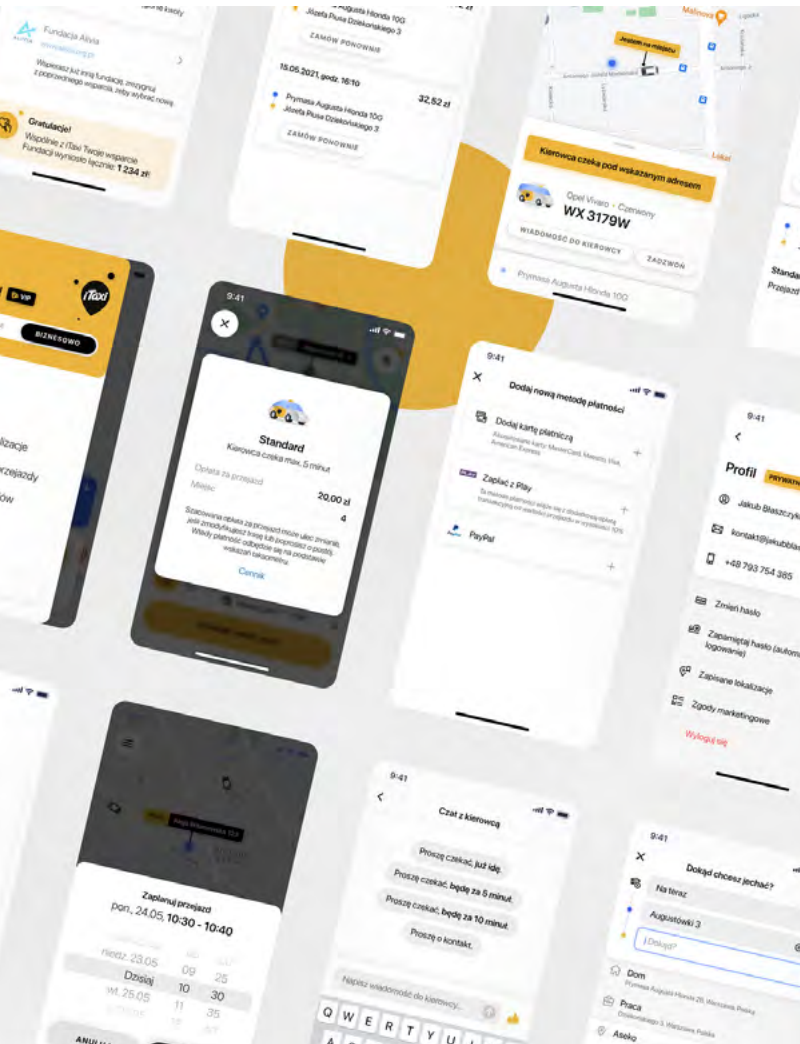
Auf diese Weise wurde die iTaxi-App nicht nur den aktuellen Anforderungen gerecht, sondern auch zukunftssicher – und die Nutzer:innen erlebten eine ganz neue User Experience (UX). Durch die Einführung neuer Funktionen konnten sie jetzt eine Fahrt mit nur zwei Klicks buchen, was im Vergleich zur alten App eine Effizienzsteigerung um 80 Prozent bedeutet.

80%

Effizienzsteigerung
zur alten App

SYZYGY Warschau / Projektarbeit auf Augenhöhe





Mehrwert für Kunden und Nutzer

Die Teal-Organisation arbeitete effizient und effektiv: Die neue iTaxi-App war nicht nur schneller und anwenderfreundlicher, sondern setzte auch neue Standards in der Ride-Sharing-Branche. Für Gawel Boguta, CTO von iTaxi, waren bei der Zusammenarbeit besonders die Zuverlässigkeit, die hohe Qualität der Arbeit und die Einhaltung des Budgetrahmens entscheidend.

Die Teal-Organisation als Erfolgsmodell

Am Ende haben die gemeinsam mit iTaxi gelebten Teal-Prinzipien – **Selbstorganisation**, **Ganzheitlichkeit** und **evolutionärer Sinn** – vieles bewegt:

Die Organisation war entscheidend für den Erfolg von iTaxi und wirkte sich auch positiv auf das gesamte Teamwork in Warschau aus. Es konnten innovativere, anpassungsfähigere und nachhaltigere Lösungen entwickelt werden, die auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Kunden und Märkte zugeschnitten waren.

Gleichzeitig wurden durch die effiziente gemeinsame Arbeit transformative Werte geschaffen. Diese wirkten sich positiv auf Kunden, Teams und die Zukunft der Arbeit in unserem polnischen Büro aus.

Für unsere Kolleg:innen bei SYZYGY Warschau bedeutete die Einführung des Teal-Modells nämlich mehr als nur ein kultureller Wandel. Es war ein strategischer Schritt, die Teams zu stärken, mehr Transparenz und Anpassungsfähigkeit zu fördern.

Damit wurde auch die dortige Zusammenarbeit neu definiert und ein neuer Standard für zukünftige Kundenpartnerschaften gesetzt.

✂ Mit ihrem Bekenntnis zum Teal-Modell setzen unsere Warschauer Kolleg:innen auf **transparente Zusammenarbeit, Agilität und eine Kultur, die gemeinsame Ziele und Autonomie in den Fokus rücken**, um das volle Potenzial von Teams und Kunden freizusetzen und nachhaltigen Erfolg zu sichern. ✂

syzygy.pl/projects/itaxi..

* Curious

Unser Mindset.

Neugier treibt uns an.
Sie hilft uns, Herausforderungen wirklich zu verstehen – und neue, smarte Lösungen zu finden.

Wir freuen uns auf das Neue,
denn Neues zu erkunden bedeutet Lernen.
Neugier macht auch Fehler – und hilft uns besser zu werden. Neugier blickt positiv nach vorne, in die Zukunft.

Neugier hebt uns auf das nächste Level.
Sie führt zu besseren Ergebnissen.
Nur so können wir neue Maßstäbe setzen.





Design Thinking zur Exploration neuer Technologien.

Für **Miles & More** ist das Erschaffen von hochwertigen Kundenerlebnissen wichtig, um die Loyalität zu steigern.

Kunden schätzen Customer Experience heute mehr als je zuvor und **empfehlen ein Unternehmen 3,5 mal wahrscheinlicher weiter**, wenn es hochwertige Erlebnisse bietet.

Rund um den Launchtrubel der Apple Vision Pro entstand der Gedanke, den Einsatz immersiver VR-Erlebnisse für Miles & More zu explorieren. Dafür folgen wir unserem dreistufigen Design Thinking Prozess.



⌘ **Mit Virtual Reality haben wir die Möglichkeit in faszinierende Welten eintauchen.**
Ein weiterer Schritt, um unser Programm noch emotionaler und erlebbarer zu machen. ⌘

Christoph Klee

(Head of Digital Touchpoints Marketing, Miles & More GmbH)



Relevanz und Potenzial von **VR** für Reisende.

Empathize:
Verständnis für Nutzer, Technologie und Business entwickeln.

Dank unseres breiten Wissens über die Zielgruppe konnten wir über ein Service-Journey-Mapping schnell die Touchpoints identifizieren, an denen VR-Erlebnisse den größten Mehrwert für Viel- und Ferienflieger bieten können: in den Momenten, an denen Wartezeiten am Flughafen, in Lounges oder auch an Bord überbrückt werden müssen.

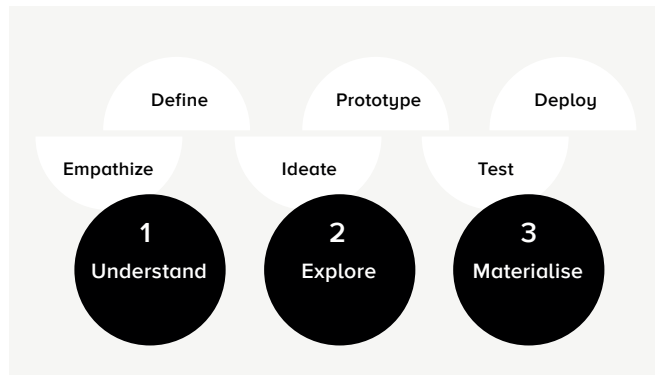
Unsere Analyse zeigte zudem eine geringe Marktdurchdringung von VR-Brillen – und geringe Erfahrung in der Nutzung. Daher wurde die Entwicklung eines Services zur privaten Nutzung ausgeschlossen und eine Idee angestrebt, in der von Miles & More bereitgestellte Brillen unter Anleitung genutzt werden können. Businessseitig wurden zwei mögliche Ziele identifiziert: Die Marke als „trusted companion“ für Reiseerlebnisse zu positionieren, oder die spielerische Vermittlung von Miles & More Programminhalten.

Define:
Vom Gedankenexperiment zur konkreten Fragestellung

Basierend auf den ersten Analysen kristallisierte sich die Kernfrage heraus:

☞ Wie kann die Apple Vision Pro genutzt werden, um **Wartezeiten für Miles & More-Teilnehmer in virtuelle Programm- oder Reiseerlebnisse zu verwandeln?** ☞

Diese Leitfrage diente als Ausgangspunkt für die Entwicklung erster Konzeptideen und richtete den Innovationsprozess gezielt auf Kundennutzen und Markenstrategie aus.



Unser 3-stufiger Design-Thinking-Prozess



Kreative Entwicklung und Auswahl der relevanten Ideen

Ideate: Mögliche Ideen skizzieren und priorisieren

Ein interdisziplinäres SYZYGY und Miles & More-Team aus Strategen, Designern, Konzeptern und Technologen entwickelte in einem kreativen Brainstorming-Prozess zahlreiche Ideen: von einer virtuellen Meilenjagd am Flughafen bis hin zu einer Bucketlist-Experience in der Lounge. Die besten Konzepte wurden in visuellen Skizzen festgehalten und gemeinsam mit dem Kunden anhand definierter Kriterien bewertet, um Potenziale zu identifizieren.

Prototype: Erste Prototypen und Umsetzungsstrategie

Für die vielversprechendsten Konzepte führten wir eine Machbarkeitsprüfung durch. Darunter auch die Frage, ob ein solcher Case mit geeignetem Spatial Stock Videos oder besser mit eigens produzierten Inhalten umgesetzt werden kann. Parallel dazu werden derzeit Möglichkeiten zur Integration der VR-Experience in bereits geplante Miles & More-Events geprüft.

☞ Sobald die **Rahmenbedingungen feststehen, beginnt die Entwicklung eines ersten Prototyps**, um die Vision von virtuellen interaktiven Reiseerlebnissen für Mitglieder erlebbar zu machen. ☞

Nichtfinanzielle Konzernerklärung



Nichtfinanzielle Konzernerklärung

30	Allgemeine Angaben
71	Umweltinformationen
71	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)
78	ESRS E1 – Klimawandel
91	Sozialinformationen
91	ESRS S1 – Eigene Belegschaft
111	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer
119	Governance-Informationen
119	ESRS G1 – Unternehmenspolitik

A large graphic on a black background featuring the year '2024' in white. The numbers are partially obscured by several vertical green bars of varying heights, creating a bar chart effect.

Nichtfinanzielle Konzernklärung nach § 315c HGB

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

In dieser nichtfinanziellen Erklärung (NFE) berichtet die SYZGY Gruppe entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach § 289 c-e HGB und § 315c HGB sowie Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung über die Entwicklung und Fortschritte der Nachhaltigkeitshandlungsfelder im Geschäftsjahr 2024.

Die Syzygy AG gibt diese nichtfinanzielle Konzernklärung in teilweiser Übereinstimmung mit den Vorgaben der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (EU) 2022/2464, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), sowie den damit verbundenen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ab. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2024 (01.01.2024-31.12.2024). Neben allgemeinen Angaben werden für fünf Themenstandards die geforderten Informationen zu Governance, Strategie, Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Kennzahlen und Ziele veröffentlicht:

- ESRS 2: Allgemeine Angaben,
- E1: Klimawandel,
- S1: Arbeitskräfte des Unternehmens,
- S4: Verbraucher:innen und Endnutzer:innen,
- G1: Unternehmensführung.

Die Auswahl der Themen erfolgte auf Basis einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung

Diese nichtfinanzielle Erklärung wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Konzernabschluss für die Syzygy AG. Die konsolidierte Nachhaltigkeitserklärung umfasst grundsätzlich die Syzygy AG sowie deren Tochterunternehmen.

SYZGY hat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine bestimmte Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen. Zudem hat SYZGY nicht von der Möglichkeit gebraucht gemacht, die Offenlegung bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten zu unterlassen.

Wo möglich, werden bei Richtlinien, Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten mit abgedeckt.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Zeithorizonte

SYZGY wendet die in ESRS 1 definierten kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonte für die Berichterstattung an.

Als kurzfristig wird somit das Berichtsjahr, als mittelfristig der Zeitraum bis zu fünf Jahren und als langfristig der Zeitraum über fünf Jahre definiert.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette

SYZGY erhebt keine eigenen Daten über die Wertschöpfungskette und nutzt daher keine Metriken, die auf geschätzten Daten aus indirekten Quellen basieren.

Die Datenerfassung erfolgt primär auf Basis von Primärzahlen, die im Unternehmen vorliegen. Es werden keine indirekten Datenquellen, wie branchen- oder sektorspezifische Durchschnittswerte, zur Bewertung der Wertschöpfungskette herangezogen.

Aufgrund kurzer Berichtszyklen und der Abhängigkeit von Lieferantendaten kommen in der Berichterstattung zu E1 Schätzwerte zum Einsatz, sofern keine genauen Verbrauchszahlen für das Berichtsjahr vorlagen. Ein standardisierter Prozess zur Überprüfung und Anpassung dieser Schätzwerte ist implementiert, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Weitere Details zu den angewendeten Schätzmethoden sind in den jeweiligen Offenlegungsanforderungen zur Berechnung der Treibhausgasemissionen dokumentiert. Unsicherheitsquellen, Annahmen und Bewertungsmethoden werden in den bilanzierungsrelevanten Prinzipien der entsprechenden Offenlegungspunkte näher erläutert.

Um diese Unsicherheiten zu minimieren, wurden folgende Maßnahmen und Annahmen getroffen:

- Falls keine konkreten Verbrauchsdaten für bestimmte Standorte vorliegen, erfolgt eine Hochrechnung basierend auf Flächenverbrauch oder historischen Durchschnittswerten.
- Heizenergie und Fernwärme für Büroflächen werden teilweise geschätzt, wenn keine separaten Verbrauchsdaten vorliegen (z. B. bei gemieteten Flächen).

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Aufgrund der methodischen Umstellung durch die Berichterstattung nach CSRD/ESRS werden in diesem Jahr keine Scope 3 Angaben gemacht. Die Änderungen in der Methodik werden bei den jeweiligen Kennzahlen in den Themenstandards berichtet.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Diese nichtfinanzielle Konzernerklärung, die teilweise in Übereinstimmung nach ESRS erstellt wurde, erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 315b bis 315c HGB geforderte nichtfinanzielle Konzernerklärung. Erstmals wurde für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung das Rahmenwerk der ESRS teilweise genutzt, das als anerkannter Berichtsstandard von der EU-Kommission etabliert wurde.

Eine Zuordnung der wesentlichen Belange gemäß § 289c Absatz 2 HGB zu den für die SYZYGY Gruppe relevanten ESRS-Themen ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Belange nach HGB § 289c	Bisherige wesentlichen Belange	Überleitung auf ESRS-Themen
Umweltbelange	Klima	<u>E1: Klimawandel</u>
Arbeitnehmerbelange	Diversität und Inklusion Arbeitsbedingungen Entwicklung der Mitarbeitenden Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz	<u>S1: Eigene Belegschaft</u>
Sozialbelange	Kundenbeziehungen	<u>S4: Verbraucher und Endnutzer</u>
Achtung der Menschenrechte Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung	<u>G1: Unternehmensführung</u>

Im Berichtszeitraum ergaben sich für SYZYGY keine wesentlichen Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte gemäß § 289c HGB haben könnten.

Zudem lagen keine steuerungsrelevanten Kennzahlen vor, das heißt, es wurden keine bedeutsamen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren im Sinne von § 289c Absatz 3 HGB identifiziert.

In dieser nichtfinanziellen Konzernerklärung werden ein Teil der Umweltinformationen im Kapitel E1 gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 („Taxonomie-Verordnung“) veröffentlicht.

Aufnahme von Informationen mittels Verweis

Die folgenden Informationen sind durch Verweise in dieser Erklärung integriert. Sie sind im Lagebericht enthalten und an den jeweiligen Stellen als ESRS-Angabe gekennzeichnet.

ESRS-Angabepflicht	Information	Seitenverweis Lagebericht
SBM-1. 40ai.	Wesentliche Gruppen der angebotene Produkte und (oder) Dienstleistungen	3.6.4. Segmentberichterstattung
SBM-1. 40aii	Die wichtigsten Märkte und (oder) Kundengruppen, die bedient werden	2. Grundlagen des Konzerns
ESRS 2 SBM-1 Abs. 40aiii	Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten	3.4. Mitarbeitende
ESRS 2 SBM-1 Abs. 42a	Grundlagen des Konzerns; Geschäftstätigkeit und Struktur	2. Grundlagen des Konzerns
SBM-3. 48f.	Die Belastbarkeit der Strategie und des Geschäftsmodells	„Risikomanagementsystem“ des Konzernlageberichts
GOV-5. 36a	Umfang, der Hauptmerkmale und der Komponenten des Risikomanagements und der internen Kontrollprozesse und -systeme in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung	Risikomanagement-Prozesses ist im Kapitel „5. Internes Kontrollsystem“ und „6. Risikomanagementsystem“
E1-6_30 & E1-6_31	THG-Emissionsintensität (standortbasiert und marktbasiert) (Gesamte THG-Emissionen pro Nettoerlöse	Konzerngesamtergebnisrechnung

Anwendung der Bestimmungen für schrittweise eingeführte Abgabepflichten

Die SYZYGY Gruppe macht keinen Gebrauch von der Möglichkeit, die nach ESRS S1 und ESRS S4 erforderlichen Informationen auszulassen. Die Berichterstattung erfolgt in den jeweiligen Themenstandards. Weitere Themenstandards, die unter die Phase-In-Regelung fallen, wurden als nicht wesentlich eingestuft.

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die SYZYGY Gruppe ist eine Agenturgruppe für Digital Experience mit Sitz in Bad Homburg mit Fokus auf den deutschen Markt. Seit der Gründung im Jahr 1995 hat sich SYZYGY von einer einzelnen Digitalagentur zu einer international agierenden Gruppe mit Fokus auf Digital Experience Services und Transformational Consulting entwickelt, die zu den Top-Agenturen im jährlichen Internet-agentur-Ranking des Bundesverbands Digitale Wirtschaft (BVDW) gehört. Zur SYZYGY Gruppe gehören neben der

Syzygy AG als Holding sieben Tochtergesellschaften: Ars Thanea S.A., different GmbH, syzygy Deutschland GmbH, SYZYGY Digital Marketing Inc., Syzygy Performance Marketing GmbH, SYZYGY UK Ltd., Unique Digital Marketing Ltd. Die Geschäftstätigkeit und Struktur der SYZYGY Gruppe sind im Kapitel 2 des Konzernlageberichts „Grundlagen des Konzerns“ detailliert beschrieben.

Das Unternehmen beschäftigt rund 550 Mitarbeitende und 26 freie Mitarbeitende in Deutschland, Großbritannien, USA und Polen. Niederlassungen befinden sich in Bad Homburg v. d. Höhe, Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München, London, New York und Warschau. Weitere Kennzahlen zu den Mitarbeitenden finden sich im Kapitel 3.4 „Mitarbeitende“ des Konzernlagebericht sowie unter S1, Arbeitskräfte des Unternehmens.

SYZYGY ist Beratungs- und Umsetzungspartner für Digitalisierung, Transformation und Strategie in Marketing und Vertrieb. Das Leistungsspektrum reicht von der Strategieberatung, Entwicklung und Betrieb digitaler Plattformen und Anwendungen, Kreation und Umsetzung von Content-Kampagnen bis zu Performance Marketing, Media und Data Analytics. Ergänzt wird dieses Angebot durch Managed Services. SYZYGY bedient verschiedene Branchen, darunter Dienstleistungen, Automobil, Finanzen/ Versicherungen, Konsumgüter und Telekommunikation/ IT, und betreut Marken wie Audi, BMW, Lufthansa Group und Volkswagen. Weitere Informationen sowie eine Aufgliederung der Umsatzerlöse sind dem Kapitel 3.6.3.1

„Umsatzerlöse“ sowie im Konzernlagebericht unter 3.6.4. „Segmentberichterstattung“ zu entnehmen.

Die SYZYGY Gruppe bietet keine Produkte oder Dienstleistungen an, die in bestimmten Märkten verboten sind und ist nicht in den Bereichen fossile Brennstoffe, Herstellung von Chemikalien oder umstrittener Waffen, Tabakanbau und -produktion tätig und erzielt aus diesen Bereichen keine Einkünfte.

Wertschöpfungskette

SYZYGY bezieht Produkte und Dienstleistungen von einer Reihe vorgelagerter Lieferanten, die für ihr Geschäftsmodell wesentlich sind. Dazu gehören Hersteller von Produkten für digitale Infrastrukturen, Energielieferanten (Kohle, Gas, Wasser und erneuerbare Energien) sowie Transport- und Verteilungsdienstleister. Darüber hinaus umfasst die vorgelagerte Lieferkette von SYZYGY Anbieter von Hard- und Software, Rechenzentren, Beratungsdienstleistungen sowie Technologiepartner. Neben der Sicherstellung von Qualität und Leistungsfähigkeit gewinnen Nachhaltigkeitsaspekte, wie faire Arbeitsbedingungen und Umweltschutz, auch bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern zunehmend an Bedeutung. Als Agenturgruppe für Digital Experience basiert die Wertschöpfung von SYZYGY primär auf der Expertise ihrer Mitarbeitenden in den Bereichen End-to-End Services wie Strategy und Consulting, Content und Campaigns, Managed Services, Platforms und Applications, Digital Media sowie Data Analytics. Die Leistungen richten sich nachgelagert an Kunden aus den

Bereichen Dienstleistung, Automobil und Finanzen/Versicherung sowie an Kapitalmarktteilnehmer wie Aktionäre und Investoren.

Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsstrategie

Die SYZYGY Gruppe hat Nachhaltigkeitsziele definiert, die auf den Werten „Responsible, Collaborative, Curious“ basieren und die Handlungsfelder Umwelt, Soziales und Governance umfassen. Zudem orientiert sich SYZYGY an vier der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) als Rahmen für nachhaltige Entwicklung:

- Hochwertige Bildung (SDG 4)
- Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5)
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

Dabei verfolgt SYZYGY konzernweit eine nachhaltige Unternehmensstrategie mit Schwerpunkten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung:

- Umwelt: Der Fokus liegt auf der Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) sowie der Unterstützung von Kunden bei der Entwicklung klimafreundlicher digitaler Produkte und Services.

- Soziales: Im Mittelpunkt stehen die Förderung der Mitarbeitenden, die Wahrung der Menschenrechte, der Schutz vor Korruption und Bestechung sowie Datenschutz und Informationssicherheit.
- Unternehmensführung: Die Einhaltung klarer ethischer Standards und Werte sowie Maßnahmen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sind essenzielle Bestandteile der Governance-Strategie.

Die konkreten Maßnahmen und Ziele werden in den nachfolgenden Kapiteln detailliert beschrieben.

IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die SYZYGY Gruppe bestimmte und bewertete im Jahr 2024 erstmalig ihre relevanten Nachhaltigkeitsthemen anhand eines systematischen Verfahrens. Im Rahmen der CSRD-Anforderungen wurde eine Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Analysis, DMA) gemäß ESRS durchgeführt. Dabei wurden die relevanten Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und seine Stakeholder ermittelt und gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bewertet. Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst alle Tochtergesellschaften der SYZYGY Gruppe sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Die Analyse und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) erfolgte in einem mehrstufigen Prozess. Zuerst wurden der Unternehmenskontext, einschließlich Geschäftsmodell, Geschäftsbeziehungen und Wertschöpfungskette, analysiert. Gleichzeitig wurden die relevanten Stakeholdergruppen identifiziert und deren Form der Einbindung am Prozess der Wesentlichkeitsanalyse festgelegt. Im Prozess der IRO-Bewertung bewertete das Projektteam aus Investor Relations und Sustainability sowie Controlling zunächst die identifizierten Auswirkungen sowie die finanziellen Chancen und Risiken. Daraufhin bewerteten interne Experten aus den verschiedenen Fachbereichen die IROs ihrer jeweiligen Expertise entsprechend und unter Berücksichtigung der Perspektiven der betroffenen externen Stakeholder. Diese Ergebnisse wurden vom Finanzvorstand der SYZGY Gruppe geprüft, angepasst und begründet. In einem letzten Schritt wurden die Bewertungen und damit die finale Liste der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch den Vorstand und Aufsichtsrat der Syzygy AG bestätigt und freigegeben.

Einbeziehung von Interessenträger:innen

Bei der Analyse der doppelten Wesentlichkeit wurden die Interessen relevanter interner und externer Stakeholder berücksichtigt. Dazu zählen intern die Mitarbeitenden sowie das Management der SYZGY Gruppe. Externe Stakeholder umfassen Aktionäre, Investoren, Analysten und Kunden.

Es fanden keine direkten Konsultationen mit betroffenen externen Stakeholdern (z. B. betroffenen Gemeinschaften) statt, sondern diese wurden durch interne Expertinnen und Experten der Fachbereiche vertreten, die als repräsentativ für diese Gruppen gelten.

Input-Parameter

Als Eingangskennzahlen, insbesondere zur Identifizierung und Bewertung der Auswirkungen auf Menschen und Umwelt, wurden sowohl interne Daten als auch öffentlich zugängliche externe Quellen wie Medienberichte und Studien herangezogen.

Wesentlichkeit der Auswirkungen

Als Grundlage für die Identifizierung potenziell wichtiger Nachhaltigkeitsthemen und der damit verbundenen Auswirkungen, finanziellen Risiken und Chancen dienten die Nachhaltigkeitsaspekte der ESRS 1 AR16 mit ihren Themen und jeweiligen Sub- sowie Sub-Sub-Themen. Zusätzlich wurden etwaige branchenspezifische Themen erörtert. Ausgehend von dieser umfassenden Liste wurde untersucht, zu welchen dieser Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Wertschöpfungskette, durch eigene Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen Auswirkungen (Impacts) auf Menschen und Umwelt entstehen oder entstehen könnten.

Die Wesentlichkeit dieser Auswirkungen wurde jeweils anhand von zuvor festgelegten Charakteristika beschrieben und einzeln bewertet. Analysiert wurden sowohl tatsächliche als auch potenzielle positive und

negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt im eigenen Unternehmen sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dabei wurden kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte berücksichtigt. Außerdem wurde je Auswirkung geprüft, ob dabei negative Auswirkungen auf die Menschenrechte entstehen könnten.

Die Wesentlichkeit einer Auswirkung hängt von ihrer Schwere ab und bei potenziellen Auswirkungen zusätzlich von ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit (in den Abstufungen 20%, 40%, 60%, 80% oder 100%). Der Schweregrad wurde als Mittelwert aus den drei Merkmalen Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit (bei negativen Auswirkungen), die jeweils auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet wurden, berechnet. Diese Bewertungsskala entspricht dem bestehenden Risikomanagement der SYZGY Gruppe. Die Gesamtbewertung ergibt sich aus dem berechneten Schweregrad multipliziert mit der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit (bei potenziellen Auswirkungen). Bei möglichen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte hat der Schweregrad Vorrang vor der Eintrittswahrscheinlichkeit. Zur Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen wurde ein Schwellenwert von 3,5 gemäß der Implementierungsanleitung der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) festgelegt. Nach dem Maximalansatz der ESRS 1 AR 11 wurde zudem eine negative Auswirkung als schwerwiegend eingestuft, wenn mindestens eines der Merkmale Ausmaß, Umfang oder Unumkehrbarkeit den Schwellenwert von 3,5 erreichte oder überschritt.

Finanzielle Wesentlichkeit

Bei der Analyse der der finanziellen Wesentlichkeit bildeten die identifizierten Auswirkungen eine erste Grundlage, um daraus resultierende Chancen und Risiken abzuleiten und zuzuordnen, um die Wechselwirkungen zwischen beiden Bereichen, also finanzielle Risiken und Chancen, die aus den Auswirkungen der SYZYGY Gruppe entstehen, zu erfassen. Darüber hinaus wurden zusätzliche Chancen und Risiken identifiziert.

Die finanziellen Effekte wurden anhand der Charakteristika Chance oder Risiko, Zeitrahmen (kurz-, mittel- oder langfristig) und Stufe der Wertschöpfungskette beschrieben und einzeln bewertet. Die Gesamtbewertung berechnet sich aus Eintrittswahrscheinlichkeit (in den Abstufungen 20%, 40%, 60%, 80% oder 100%) multipliziert mit der Höhe des finanziellen Effekts, der auf einer Skala 1 bis 5 bewertet wurde. Zur Bestimmung der wesentlichen Chancen und Risiken wurde ein Schwellenwert von 3,5 gemäß der Implementierungsanleitung der EFRAG festgelegt.

Risiko- und Chancenbewertung

Im Rahmen der Bewertung der wesentlichen Themen hat die Syzygy AG ihre Geschäftstätigkeiten und Standorte auf Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf potenziell wesentlichen Themen überprüft. Dies umfasst neben Sozialthemen auch die Themen Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser und Meeresressourcen, Biodiversität, Ressourcen und Kreislaufwirtschaft sowie

Unternehmensführung. Dabei wurden die eigenen Tätigkeiten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette untersucht.

Die Überprüfung und Aktualisierung der im Verfahren zur Ermittlung von Impacts, Chancen und Risiken ermittelten wesentlichen Themen und Aspekte ist ein kontinuierlicher Prozess. Die Ergebnisse werden jährlich überprüft und bedarfsgesteuert aktualisiert, insbesondere bei Änderungen im Geschäftsmodell, im regulatorischen Umfeld, neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen oder bei Änderungen in den Erwartungen der Interessenträger.

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltthemen.

Insgesamt konnten keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, Biodiversität sowie Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung für die SYZYGY Gruppe identifiziert werden.

Klimawandel

Die Identifizierung und Bewertung klimabedingter Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst wurde im Rahmen der Impact Analyse (Wesentliche Auswirkungen auf das Klima) auf die Treibhausgasemissionen des Corporate Carbon Footprint

(CCF) der Syzygy AG (Scope 1, 2 und 3) der Vorjahre zugegriffen und dabei festgestellt, dass die Syzygy AG durch die Emission von Treibhausgasen zur Erderwärmung und damit dem Treibhausgaseffekt sowohl mit den eigenen Geschäftstätigkeiten als auch der vor- sowie nachgelagerten Wertschöpfungskette beiträgt. Daneben wurden physische Auswirkungen wie Extremwetterereignisse (z. B. Überschwemmungen und Hitzewellen in der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Außerdem wurden Übergangsrisiken im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse diskutiert.

Die SYZYGY Gruppe hat im Rahmen der DMA 2024 klimabedingte Auswirkungen analysiert, jedoch keine umfassende Szenarioanalyse durchgeführt. Stattdessen wurde die Resilienz des Unternehmens anhand qualitativer Risikoanalysen bewertet, unter Einbeziehung des Gefährdungskatalogs des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

Dabei wurden klimabedingte Gefährdungen und deren potenzielle Auswirkungen auf die Geschäftsaktivitäten geprüft, insbesondere in Bezug auf Unternehmensstandorte, Infrastruktur und kritische Geschäftsprozesse. Zudem erfolgte eine Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Schadensausmaßes zur Bestimmung der Relevanz der identifizierten Risiken.

Umweltverschmutzung

Das Geschäftsmodell von SYZGY basiert auf immateriellen Leistungen, wie der Bereitstellung von Wissen, Beratung und digitalen Produkten, die keine physischen Schadstoffe freisetzen. Es gibt keine Produktion, industrielle Fertigung oder chemische Prozesse, die typischerweise wesentlich zur Umweltverschmutzung beitragen (z. B. durch Emissionen, Abfälle oder Schadstoffe). Die Standorte des Unternehmens befinden sich in Ländern mit strengen Umweltschutzgesetzen und klar definierten Regularien zur Kontrolle von Umweltverschmutzung sowie hohen Standards bei der Abfallentsorgung, Emissionsbegrenzung und Energieeffizienz.

Wasser und Meeresressourcen

Der Wasserverbrauch der SYZGY Gruppe beschränkt sich auf Sanitärbedarf und allgemeine Büroaktivitäten (Trinkwasser, Reinigung). Es bestehen keine zusätzlichen wasserintensiven Prozesse. Darüber hinaus erfolgt keine direkte Wasserentnahme aus natürlichen Quellen, alle benötigten Wassermengen werden durch öffentliche Versorgungsnetze gedeckt. Das genutzte Wasser wird ausschließlich über öffentliche Abwassersysteme abgeleitet. SYZGY produziert keine gefährlichen Abwässer oder Stoffe, die Wasserressourcen belasten könnten (z. B. chemische Abfälle, giftige Substanzen). Es bestehen keine maritimen Tätigkeiten oder Lieferketten, die Meeresressourcen oder -ökosysteme beeinträchtigen könnten. SYZGY nutzt keine Meeresressourcen, da das Geschäftsmodell

vollständig auf Dienstleistungen basiert (Beratung, digitale Produkte, Wissensbereitstellung).

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Die SYZGY Gruppe hat keinen direkten Einfluss auf Biodiversitätsverlust, den Zustand der Arten oder Ökosysteme, da das Geschäftsmodell auf immateriellen Dienstleistungen basiert. Es gibt keine Eingriffe in natürliche Lebensräume. Ein indirekter Zusammenhang besteht lediglich durch den Energieverbrauch von Rechenzentren und Servern, die für digitale Dienstleistungen notwendig sind. Diese Auswirkungen sind jedoch minimal und werden bereits durch Energieeffizienzmaßnahmen adressiert. Die Standorte von SYZGY befinden sich in urbanen, entwickelten Regionen, die bereits über eine strenge Regulierung von Landnutzung und Umweltauswirkungen verfügen. Indirekte Risiken durch Energieverbrauch und IT-Lieferketten bestehen, sind jedoch durch effiziente Maßnahmen und strenge Umweltregulierung bereits minimiert. Im Berichtsjahr mussten keine Abhilfemaßnahmen in Bezug auf biologische Vielfalt ergriffen werden.

SYZGY verfügt derzeit über keinen Übergangsplan zur Ausrichtung des Geschäftsmodells und der Strategie an den Globalen Biodiversitätsrahmen von Kunming-Montreal, die EU-Biodiversitätsstrategie 2030 oder die planetaren Belastbarkeitsgrenzen in Bezug auf Biosphärenintegrität und Landsystemwandel.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die SYZGY Gruppe nutzt primär immaterielle Ressourcen, die physischen Ressourcenzuflüsse umfassen Bürobedarf (z. B. Papier, Elektronik, Möbel) und IT-Hardware (z. B. Server, Computer) und erzeugt nur geringe Mengen an Abfall, hauptsächlich Büroabfälle (Papier, Verpackungen, allgemeiner Müll) und Elektronikabfälle aus ausgedienter Hardware. Es gibt keine ressourcenintensiven Produktionsprozesse, SYZGY bietet ausschließlich immaterielle Produkte und Dienstleistungen an (z. B. digitale Beratung, Softwareentwicklung), die keinen direkten Ressourcenabfluss erfordern.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die SYZGY Gruppe strebt den Austausch mit ihren Interessenträger:innen an. Zu diesen zählen Mitarbeitende, Management und Aktionäre, die von den Tätigkeiten, Entscheidungen oder Auswirkungen von SYZGY betroffen sind oder ein berechtigtes Interesse daran haben. Hinzu kommen Kunden, Partner, Lieferanten und Regulierungsbehörden, die indirekt mit den Geschäftstätigkeiten interagieren oder durch vertragliche oder rechtliche Bindungen involviert sind. Weiterhin arbeitet SYZGY mit Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfung (z. B. Technologieanbieter, Beratungsdienstleister) und Kunden in der nachgelagerten Wertschöpfung zusammen. Freelancer und externe Dienstleister spielen eine wichtige Rolle bei der flexiblen Umsetzung von Projekten. Als börsennotiertes

Unternehmen gehören Investoren, Analysten und Banken ebenfalls zu den zentralen Stakeholdern und Interessensträgern.

Die wesentlichen Interessengruppen wie Kunden und Mitarbeitende, Shareholder und Investoren sowie Partner werden aktiv einbezogen, um die hohen Datenschutzstandards und Informationssicherheitsanforderungen zu erfüllen.

Die Standpunkte und Interessen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie von betroffenen Gemeinschaften wurden nicht berücksichtigt, da sie nicht zu den wesentlichen Interessensgruppen der SYZYGY Gruppe gehören. Sie haben keinen relevanten Einfluss auf die strategische Ausrichtung oder das Geschäftsmodell von SYZYGY.

Der Austausch mit Interessenträger:innen dient dazu, die Erwartungen und Ansichten von Interessensträger:innen zu erfassen und gleichzeitig potenzielle Risiken und Chancen im Hinblick auf die strategischen Prioritäten von SYZYGY zu identifizieren. Transparenz und regelmäßiger Austausch sollen Vertrauen zwischen SYZYGY und ihren Interessensträger:innen fördern. Der Dialog soll die SYZYGY Gruppe dabei unterstützen, Entscheidungen zu treffen, die langfristige Werte schaffen und soziale, ökologische sowie ökonomische Interessen ausgleichen. Der Austausch dient der Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Wertschöpfungskette und das gesellschaftliche Umfeld.

Die Gespräche unterstützen den Prozess der Materialitätsbewertung, der sowohl Auswirkungen auf Mensch und Umwelt („Inside-Out“) als auch externe Einflussfaktoren auf das Unternehmen („Outside-In“) berücksichtigt. Für die Priorisierung und Gewichtung bei der Identifizierung der wesentlichen Themen wird auf vorangegangenen Input von Interessenträger:innen zurückgegriffen. Der Austausch mit Interessenträger:innen soll zudem Themenvorschläge und Verbesserungspotenziale hervorbringen.

SYZYGY überprüft und bewertet die nachhaltigkeitsbezogenen Themen der Interessengruppen sorgfältig und leitet bei Bedarf Maßnahmen zur strategischen Anpassung ab. Die im Berichtsjahr geführten Dialoge mit Stakeholdern haben ein tieferes Verständnis für zentrale Themen wie Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit sowie die Förderung und Bindung von Mitarbeitenden ermöglicht. Durch die Integration dieser Aspekte in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse konnte ihre Bedeutung für die Unternehmensstrategie fundiert bewertet werden. Die Standpunkte und Erwartungen der Interessenträger wurden systematisch analysiert und dienen als zentrale Grundlage für die Festlegung strategischer Prioritäten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Strategie und das Geschäftsmodell der SYZYGY Gruppe an den identifizierten Interessen und Bedürfnissen der Interessensgruppen ausgerichtet und weiterentwickelt werden.

Für den Dialog mit den wesentlichen Interessenträger:innen der SYZYGY Gruppe werden diverse Kanäle genutzt, beispielsweise Webseiten, Befragungen, Mitarbeitenden-Versammlungen, Kapitalmarktkonferenzen, Hauptversammlungen und Einzelgespräche. Weitere Details zur Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Interessenträger: innen	Kategorie	Format der Einbeziehung	Zweck der Einbeziehung
Mitarbeitende	Betroffen	Konzernweite (internationale) Mitarbeitenden-Versammlungen (All Hands Meeting) Gesellschafts- und abteilungsübergreifende Informationsvideokonferenzen Mitarbeitendensprache	Information zu strategischen und operativen Themen Austausch zu aktuellen Fragen Themenvorschläge und Verbesserungspotenziale
Potentielle Mitarbeitende	Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung	Vorträge an Universitäten und Hochschulen Soziale Netzwerke (LinkedIn, Instagram) Karrieremessen Bewerbungsgespräche	Positionierung als attraktiver Arbeitgeber für Talente. Ansprache vielfältiger Talente zur Stärkung einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Transparenz über Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten
Shareholder und Investoren	Betroffen/Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung	Investor-Relations-Website Kapitalmarktkonferenzen Einzel- oder Round-Table-Gespräche Virtuelle Hauptversammlung	Information zu kapitalmarktrelevanten Themen
Verbraucher/Endnutzer	Betroffen/Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung	Gemeinsame Workshops und Abstimmungsrunden Segmentierte Kommunikation durch digitale Kontaktpunkte (z. B. personalisierte Content-Strategien) Newsletter Messebesuche und Konferenzen Nachhaltigkeitsratings	Verständnis und Erfüllung der Kundenbedürfnisse durch engen Dialog und iterative Zusammenarbeit.
Lieferanten und Partner	Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung	Regelmäßige Lieferantengespräche Vertragsbasierte ESG-Kriterien & Richtlinien Technologie- und Innovationspartnerschaften	Optimierung der Zusammenarbeit zur Effizienzsteigerung in der Lieferkette. Förderung von Innovationen und technologischen Entwicklungen mit nachhaltigem Fokus. Transparenz und Compliance in der Wertschöpfungskette gewährleisten.

Mitarbeitende

Die SYZYGY Gruppe integriert die Interessen, Ansichten und Rechte ihrer Mitarbeitenden in Strategie und Geschäftsmodell. Betroffene Gemeinschaften und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden hingegen nicht einbezogen, da sie keinen wesentlichen Einfluss auf die strategische Ausrichtung oder das Geschäftsmodell haben.

Mitarbeitende werden durch regelmäßige konzernweite All-Hands-Meetings, abteilungsübergreifende Informationsvideokonferenzen und individuelle Mitarbeitergespräche aktiv in strategische und operative Themen eingebunden. Der Fokus liegt auf dem kontinuierlichen Austausch zu aktuellen Fragestellungen, der Identifikation von Verbesserungspotenzialen und der aktiven Mitgestaltung der Unternehmensentwicklung. SYZYGY analysiert regelmäßig, inwiefern Strategie und Geschäftsmodell die Arbeitsbedingungen beeinflussen und ob Anpassungen erforderlich sind. Durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen, die Förderung flexibler Arbeitsmodelle und die Implementierung von Gesundheits- und Wohlfühlmaßnahmen trägt das Unternehmen dazu bei, potenzielle Belastungen zu minimieren und positive Auswirkungen für die Belegschaft zu verstärken.

Verbraucher / Endnutzer

Die SYZYGY Gruppe integriert die Interessen und Rechte von Verbrauchern und Endnutzern durch Datenschutz- und Sicherheitsmaßnahmen, die auf DSGVO und ISO/IEC 27001 basieren. Ein strukturierter Austausch mit Kunden erfolgt über gemeinsame Workshops, regelmäßige Abstimmungsrunden und Beta-Tests, um Bedürfnisse frühzeitig zu verstehen und in die Entwicklung digitaler Produkte einfließen zu lassen. Zusätzlich stellt eine segmentierte Kommunikation über digitale Kontaktpunkte – wie personalisierte Content-Strategien, Newsletter, Messebesuche und Konferenzen – sicher, dass unterschiedliche Kundengruppen gezielt und transparent angesprochen werden.

Die SYZYGY Gruppe überprüft kontinuierlich, inwiefern Strategie und Geschäftsmodell Auswirkungen auf Verbraucher haben. Dabei liegt der Fokus auf Datenschutz, Cybersecurity und ethischer Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Falls wesentliche negative Auswirkungen identifiziert werden, erfolgt eine Anpassung der Strategie, z. B. durch Optimierung der Informationssicherheitsmaßnahmen, technologische Weiterentwicklungen und enge Kunden-Kommunikation.

Die SYZYGY Gruppe versucht zu berücksichtigen, welche Rolle die Strategie und das Geschäftsmodell des Konzerns bei der Entstehung, Verschärfung oder Abschwächung wesentlicher Auswirkungen auf die Interessenträger:innen, insbesondere eigene Arbeitskräfte und Kunden spielen kann. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und der

Strategieprozesse werden diese Zusammenhänge analysiert und bewertet. Sollten sich dabei negative Auswirkungen auf eigene Arbeitskräfte oder Kunden abzeichnen, werden Anpassungen am Geschäftsmodell und/oder der Strategie vorgenommen, um diesen Auswirkungen entgegenzuwirken oder sie zu minimieren. Im Berichtszeitraum gab es keine Anpassungen der Strategie und des Geschäftsmodells der Syzygy AG als Ergebnis von Stakeholder-Konsultationen mit internen und externen Interessensträger:innen. Es sind keine derzeit keine Anpassungen geplant.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger:innen in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten vierteljährig informiert. Dies geschieht durch schriftliche und mündliche Berichte innerhalb und außerhalb von Sitzungen. Die Berichte enthalten relevante Informationen zu den Erwartungen und Perspektiven der Interessenträger:innen, die potenziell von den Aktivitäten der Syzygy AG betroffen sind, z. B. Ergebnisse von Mitarbeiter- und Kundendialoge oder Erkenntnisse aus Gesprächen mit Lieferanten, Aktionären etc.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat die SYZGY Gruppe die für sie wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten für das Geschäftsjahr 2024 identifiziert. Es wurden keine potenziell wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert, die durch zusätzliche unternehmensspezifische Angaben abgedeckt werden.

SYZGY hat im Berichtsjahr keine aktuellen finanziellen Effekte wesentlicher Risiken und Chancen festgestellt, die die Finanz- und Ertragslage oder Zahlungsströme beeinflussen könnten. Insbesondere wurden keine erheblichen, d. h. bestandsgefährdenden Risiken ermittelt, die in der nächsten Berichtsperiode eine wesentliche Anpassung der Buchwerte der im Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten erforderlich machen würden. Für eine nähere Erläuterung der Risiko- und Chancensituation wird auf das entsprechende Kapitel im Lagebericht verwiesen.

Alle für die SYZGY Gruppe wesentlichen IROs entlang der gesamten betrachteten Wertschöpfungskette sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

			Wertschöpfungs- stufe				Zeithorizont		
Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
E1 Klimawandel									
Klimaschutz	THG-Emissionen durch Servernutzung	Impact (negativ, tatsächlich) Durch die Nutzung energieintensiver Server und KI-Plattformen mit erhöhtem CO ₂ -Ausstoß trägt SYZYGY zur Erderwärmung bei.	Mitver- ursacht	✓				✓	✓
	THG-Emissionen durch Pendelverkehr	Impact (negativ, tatsächlich) Der Pendelverkehr der Mitarbeitenden von SYZYGY trägt somit zur Erderwärmung bei.	Indirekt		✓		✓	✓	✓
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens									
Arbeits- bedingungen / Angemessene Entlohnung	Ungleiche Bezahlung durch branchenspezifische Gehaltsunterschiede	Impact (negativ, tatsächlich) In der Agenturbranche können Gehälter variieren. Einige Mitarbeitende könnten das Gehaltsniveau als nicht wettbewerbsfähig empfinden, was zu Unzufriedenheit führen kann.	Direkt		✓		✓	✓	
	Steigende Fluktuation durch nicht wettbewerbsfähige Vergütung	Risiko Eine nicht wettbewerbsfähige Vergütung könnte die Produktivität senken und die Mitarbeitendenfluktuation erhöhen, was zu einem Verlust von Fachwissen und zu höheren Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung führen kann.			✓			✓	
Arbeits- bedingungen / Angemessene Entlohnung	Flexibilität durch individuelle Arbeitszeitmodelle	Impact (positiv, tatsächlich) SYZYGY bietet individuelle Arbeitszeitmodelle an, die den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität ermöglichen.	Direkt		✓		✓	✓	✓
	Gesteigerte Mitarbeitendenbindung durch Individualisierung der Arbeitszeit	Chance Die Individualisierung der Arbeitszeit kann sich positiv auf die Mitarbeitendenbindung auswirken und so Rekrutierungskosten verringern.			✓			✓	

Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Arbeits- bedingungen / Gesundheits- schutz	Gefährdung der Gesundheit durch fehlende Unterstützungsangebote	Impact (negativ, potenziell) Fehlende Ressourcen wie Coaching, medizinische Untersuchungen oder Programme zur Stärkung von Selbstbewusstsein und Resilienz könnten dazu führen, dass Mitarbeitende weniger Unterstützung bei der Bewältigung von Herausforderungen und Veränderungen erhalten. Dies könnte Stress, gesundheitliche Probleme und eine geringere Belastbarkeit zur Folge haben.	Direkt		✓		✓	✓	
	Erhöhte Produktivität durch Gesundheitsförderung	Chance Die Förderung und der Schutz der Gesundheit von Mitarbeitenden fördert deren Wohlbefinden, Produktivität und so auch die finanzielle Wertschöpfung des Unternehmens.			✓				✓
Arbeits- bedingungen / Arbeitszeit	Gesteigerte Mitarbeitendenbindung durch Individualisierung der Arbeitszeit	Chance Die Individualisierung der Arbeitszeit kann sich positiv auf die Mitarbeitendenbindung auswirken und so Rekrutierungskosten verringern.			✓				✓

Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Arbeits- bedingungen / Sichere Beschäf- tigung	Finanzielle Sicherheit durch langfristige Beschäftigung	Impact (positiv, tatsächlich) SYZYGY bietet seinen Mitarbeitenden langfristige Beschäftigungsverhältnisse, was zur finanziellen Sicherheit der Mitarbeitenden beiträgt.	Direkt		✓				✓
	Unsichere Beschäftigung durch projektabhängige Auslastung	Impact (negativ, tatsächlich) In der Agenturbranche können Auftragsschwankungen zu Unsicherheiten führen, die sich auf die Beschäftigungssicherheit und somit auf die finanzielle Sicherheit der Mitarbeitenden auswirken könnten.	Direkt		✓		✓	✓	
	Effizienzsteigerung durch Freelancer	Chance Projekte können bei Bedarf Freelancer einsetzen und diese adäquat und leistungsgerecht bezahlen. Dies steigert die Effizienz und Effektivität, gleicht Spitzen aus und vermeidet zusätzliche Kosten durch vermehrte Festanstellungen oder Leerlauf von Mitarbeitenden.			✓			✓	
Arbeits- bedingungen / Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Homeoffice-Möglichkeiten	Impact (positiv, tatsächlich) Das Unternehmen ermöglicht Arbeiten von zu Hause aus, was den Mitarbeitenden eine verbesserte Work-Life-Balance ermöglicht.	Direkt		✓		✓		
	Verschlechterte Work-Life-Balance durch fehlende Unterstützung bei familiären Verpflichtungen	Impact (negativ, potenziell) Fehlende Unterstützung bei Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen könnte dazu führen, dass Mitarbeitende ihre familiären Verpflichtungen nur schwer mit beruflichen Anforderungen vereinbaren können. Dies könnte Stress, Überlastung und eine geringere Arbeitszufriedenheit zur Folge haben.	Direkt		✓		✓		

Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Gleichbehand- lung und Chan- cengleichheit für alle / Vielfalt	Verminderte Attraktivität als Arbeitgeber durch fehlende Vielfalt und Offenheit	Impact (negativ, potenziell) Ein Mangel an Vielfalt und Offenheit innerhalb des Unternehmens könnte das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden verringern und die Entwicklung einer positiven, integrativen Arbeitskultur behindern.	Direkt		✓		✓		
	Steigende Arbeitgebendenattraktivität durch Diversität	Chance Eine vielfältige und offene Arbeitskultur erhöht die Arbeitgebendenattraktivität und stärkt das Humankapital der SYZYGY Gruppe.				✓		✓	
Gleichbe- handlung und Chancengleich- heit für alle / Weiterbildung und Kompetenz- entwicklung	Produktivitätssteigerung durch Weiterbildungen	Chance Durch Schulungen, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung steigt das Know-how der Mitarbeitenden und somit auch deren Produktivität, was einen finanziellen Vorteil für das Unternehmen darstellt.			✓			✓	
	Ungleichmäßiger Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten	Impact (negativ, potenziell) Es besteht die Gefahr, dass nicht alle Mitarbeitenden gleichermaßen von Weiterbildungsangeboten profitieren, sei es aufgrund von Arbeitsbelastung, fehlender Information oder anderen Barrieren.	Mitver- ursacht		✓		✓	✓	

Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Sonstige arbeits- bezogene Rechte / Daten- schutz	Risiko von Datenlecks durch Cyberangriffe	Impact (negativ, potenziell) Trotz aller Bemühungen zur Sicherstellung der Datensicherheit besteht das potenzielle Risiko, dass durch technologische Schwachstellen, menschliches Versagen oder Cyberangriffe personenbezogene Daten der Mitarbeitenden gefährdet werden.	Direkt		✓		✓	✓	
	Eingriffe in die Privatsphäre durch Überwachungs- mechanismen	Impact (negativ, potenziell) Wenn Überwachungs- oder Kontrollmechanismen am Arbeitsplatz zu stark sind (z. B. durch Tracking-Tools oder die Überwachung von E-Mails), könnte dies als Eingriff in die Privatsphäre der Mitarbeitenden wahrgenommen werden und zu einem Vertrauensverlust führen.	Direkt		✓		✓		
	Reputationsverlust durch Datenschutzverletzungen	Risiko Die Verletzung von Datenschutzbelangen stellt ein Risiko dar, die Mitarbeitende und die Organisation schädigen können. Möglicherweise fallen Bußgelder an und es kann ein Reputationsverlust entstehen.		✓			✓		

			Wertschöpfungs- stufe				Zeithorizont		
Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
S4 Verbraucher und Endnutzer									
Informations- bezogene Aus- wirkungen für Verbraucher und/ oder Endnutzer/ Datenschutz	Datenschutzverstöße	Risiko			✓		✓		
		Die Verletzung aller geltenden Datenschutzgesetze und -vorgaben (z. B. DSGVO) kann für SYZYG mit erheblichem administrativem Aufwand verbunden sein. Die Anforderungen an Dokumentation, Compliance-Überprüfungen und Anpassungen der Prozesse könnten die Flexibilität und Innovationsfähigkeit des Unternehmens einschränken. Zusätzlich können Bußgelder bei Verstoß gegen die DSGVO für SYZYG in Höhe von bis zu 4 % des Jahresumsatzes anfallen.							
		Impact (negativ, potenziell)	Direkt		✓		✓	✓	
		Trotz umfassender Sicherheitsmaßnahmen besteht immer die Möglichkeit, dass es durch menschliches Versagen oder technischen Schwachstellen zu Datenschutzverletzungen, z.b. Datenschutzverstöße gegen die DSGVO, kommt. Potenziell haben solche Datenschutzverletzungen direkte negative Auswirkungen auf die Privatsphäre der Betroffenen und kann eine Rechtsverletzung darstellen.							
	Cyberangriffe	Impact (negativ, potenziell)			✓		✓	✓	
		Trotz umfangreicher Sicherheitsmaßnahmen könnten Sicherheitslücken oder Schwachstellen in den digitalen Diensten auftreten, die von Cyberkriminellen ausgenutzt werden könnten. Dies könnte auf menschliches Versagen oder technische Schwachstellen zurückzuführen sein. Datenverluste, Identitätsdiebstahl oder unbefugter Zugriff auf persönliche Informationen könnten die Nutzer massiv beeinträchtigen.							

			Wertschöpfungs- stufe				Zeithorizont		
Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
G1 Unternehmensführung									
Unternehmens- politik	Klare Werte und ethische Standards	Impact (positiv, tatsächlich) Die Einhaltung klarer ethischer Standards und Werte stärkt die Integrität, die Identifikation mit dem Unternehmen sowie die Mitarbeitenden-Zufriedenheit.	Direkt		✓		✓	✓	
	Widersprüche zwischen Werten und tatsächlichem Verhalten	Impact (negativ, potenziell) Werden die Werte der Unternehmenspolitik in der Praxis nicht gelebt werden, könnte dies zu einem Vertrauensverlust bei den Mitarbeitenden führen und ein unsolidarisches, feindseliges Arbeitsklima fördern.	Direkt		✓		✓	✓	
Korruption und Bestechung	Erhöhte Transparenz durch Korruptionsprävention	Impact (positiv, potenziell) Ein offener Umgang mit dem Thema Korruption und Bestechung sowie die Vermittlung von Wissen zur Aufdeckung von Fehlverhalten fördert die Transparenz und das Vertrauen innerhalb des Unternehmens.	Direkt		✓		✓	✓	
	Ungenügende Korruptionsprävention	Impact (negativ, potenziell) Sind Schulungen oder Maßnahmen nicht effektiv oder praxisnah gestaltet, ist der Effekt auf die Unternehmenskultur und ethisches Verhalten eingeschränkt.	Direkt		✓		✓	✓	
	Belastetes Betriebsklima durch Korruptionsvorfälle	Impact (negativ, potenziell) Werden Korruptionsvorfälle nicht transparent oder konsequent behandelt, belasten sie Betriebsklima und führen zu Spannungen oder Misstrauen unter den Mitarbeitenden.	Direkt		✓		✓	✓	

Die wesentlichen IROs der SYZYGY Gruppe wurden im DMA-Prozess identifiziert und sind in den entsprechenden Nachhaltigkeitskapiteln detailliert beschrieben. Diese IROs stehen in engem Zusammenhang mit den Kernaktivitäten des Geschäftsmodells und betreffen insbesondere die eigene Geschäftstätigkeit. Die identifizierten IROs beziehen sich auf die Entwicklung und Bereitstellung von IT-Dienstleistungen, digitalen Produkten, Plattformen und Projekten. Sie beeinflussen oder werden beeinflusst durch Kunden, Endnutzer und Mitarbeitende. Da viele IROs eng mit dem Geschäftsmodell verknüpft sind, können diese direkt innerhalb der Geschäftsprozesse gesteuert werden. Dazu gehören insbesondere Governance-Themen, Arbeitsstandards sowie einige Aspekte zur Anpassung an den Klimawandel.

Umweltbezogene IROs, die sich auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auswirken, werden durch verstärkte Richtlinien und Prozesse in der Beschaffung adressiert. Zudem werden IROs systematisch in das bestehende nachhaltige Risiko-Management integriert. Negative Umweltauswirkungen beschränken sich nicht nur auf die Länder, in denen die SYZYGY Gruppe tätig ist, da der Klimawandel globale Auswirkungen hat. Die wesentlichen negativen Umweltauswirkungen resultieren aus dem CO₂-Ausstoß innerhalb des Geschäftsmodells.

Soziale Auswirkungen sind überwiegend potenzieller Natur und betreffen branchenbezogene Herausforderungen wie Vergütungsgerechtigkeit, Arbeitsbedingungen, Diversität,

Datenschutz und Cybersicherheit. Diese Risiken werden jedoch durch interne Richtlinien und Maßnahmen abgedeckt. Sollten diese nicht weiterverfolgt werden, könnten sich negative Auswirkungen auf Mitarbeitende, Kunden und Endnutzer verstärken.

Neben den Risiken generiert die SYZYGY Gruppe auch positive Auswirkungen. Sie trägt zur Qualifizierung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden bei, stärkt die Arbeitgeberattraktivität durch flexible Arbeitsmodelle und Diversität und schafft ein innovationsförderndes Arbeitsumfeld. Gleichzeitig unterstützt sie die digitale Transformation in Unternehmen, öffentlichen Institutionen und für Bürger, indem sie nachhaltige digitale Lösungen entwickelt, effiziente Prozesse ermöglicht und den Zugang zu digitalen Services verbessert. Zudem fördert sie durch den verantwortungsvollen Einsatz von Technologie Datensicherheit und Datenschutz, um Vertrauen und Transparenz zu gewährleisten.

Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells

Die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells der SYZYGY Gruppe wird kontinuierlich analysiert, um sicherzustellen, dass wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen effektiv bewältigt und genutzt werden können. In Bezug auf die Geschäftsfelder und -entwicklung der SYZYGY Gruppe werden die allgemeinen Risiken der Konjunktur sowie des Marktes für Digital Experience Services in den für SYZYGY relevanten Märkten sowie

insbesondere die technologische Dynamik der Märkte für Internetdienstleistungen betrachtet. Auf Grundlage der gegenwärtig verfügbaren Informationen sind keine Risiken wahrscheinlich, die den Fortbestand der Syzygy AG und ihrer Tochtergesellschaften gefährden würden. Im Rahmen des operativen internen Kontroll- und Risikomanagements werden Geschäftsprozesse vor den Auswirkungen störender Ereignisse und Unterbrechungen geschützt. Durch kontinuierliche Analyse, Bewertung und Steuerung von Risiken stellt das Risikomanagementsystem die Betriebsfähigkeit sicher, stärkt die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens und ist darauf ausgerichtet, das nachhaltige Wachstum des Unternehmens langfristig zu sichern.

Weitere Informationen zum internen Kontroll- und Risikomanagementsystem finden sich in Kapitel 5 „Internes Kontrollsystem“ und Kapitel 6 „Risikomanagementsystem“ des Konzernlageberichts.

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane

Zusammensetzung und Diversität

Vorstand

Der Vorstand der Syzygy AG besteht aus drei Personen, einem Vorstandsvorsitzenden (CEO), einem Technikvorstand (CTO) und einem Finanzvorstand (CFO). Der Vorstand ist zugleich geschäftsführend. Zum 31. Dezember 2024 bestand der Vorstand aus drei Männern. Damit beträgt die Frauenquote aktuell 0 Prozent. Die Nachfolgeplanung für den Vorstand wird in Zusammenarbeit zwischen dem Aufsichtsrat und dem aktuellen Vorstand vorgenommen. Bei der Besetzung des Vorstands soll darauf geachtet werden, ein möglichst breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen abzubilden, um die Ziele des Diversitätskonzeptes zu gewährleisten. Ein besonderer Fokus bei Bildungs- und Berufshintergrund liegt auf jeweils umfangreichen Erfahrungen in der Kommunikations-, IT- und Softwarebranche sowie langjährigen Finanzkenntnissen. Für die Mitglieder des Vorstandes gilt keine Altersgrenze.

Kompetenzprofil	Vorstand		
	Frank Wolfram (CEO)	Frank Ladner (CTO)	Erwin Greiner (CFO)
Kommunikations-, IT- und Softwarebranche	✓	✓	
Abschlussprüfung und Finanzen	✓	✓	✓
Nachhaltigkeit	✓	✓	✓
Innovationen	✓	✓	
Marketing/Kommunikation	✓		✓
Strategie	✓	✓	✓

Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat der Syzygy AG gehörten zum 31. Dezember 2024 drei Mitglieder an, einer weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden und zwei weiteren männlichen Aufsichtsratsmitgliedern, damit beträgt die Frauenquote aktuell 33 Prozent. Ein Mitglied ist im Sinne der Empfehlungen C.6, C.7 und C.10 des DCGK von der Gesellschaft, vom Vorstand sowie von kontrollierenden oder sonst wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionären unabhängig anzusehen; dies entspricht 33 Prozent. Der Aufsichtsrat ist nicht geschäftsführend, es sind keine Arbeitnehmer oder andere Arbeitskräfte vertreten. Die Syzygy AG sieht eine größtmögliche unternehmens- und branchenspezifische Fachkompetenz im Aufsichtsrat vor, unabhängig von Merkmalen wie Alter oder Geschlecht. Ein besonderer Fokus bei Bildungs- und Berufshintergrund liegt dabei auf tiefgreifenden Kenntnissen der Kommunikations- und Digitalbranche, Nachhaltigkeitsmanagement sowie auf umfassendem

Wissen in der Rechnungslegung, Abschlussprüfung und interner Kontrollverfahren. Aufgrund der internationalen Ausrichtung der SYZYG Gruppe sollen bei der Besetzung des Aufsichtsrates auch Mitglieder mit internationalem Hintergrund berücksichtigt werden.

	Aufsichtsrat		
	Antje Neubauer Vorsitzende des Aufsichtsrats	Dominic Grainger Mitglied des Aufsichtsrats	Shahid Sadiq Mitglied des Aufsichtsrats
Kompetenzprofil			
Rechnungslegung, internes Kontroll- und Risikomanagement			✓
Abschlussprüfung und Finanzen		✓	✓
Nachhaltigkeit	✓		
Innovationen	✓	✓	✓
Marketing/Kommunikation	✓	✓	
Strategie	✓	✓	✓

Aufgaben und Zuständigkeiten

Der Vorstand, insbesondere der Chief Financial Officer (CFO), Erwin Greiner, ist verantwortlich für die Festlegung der Strategie und Zielsetzungen des Unternehmens in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie für die Überwachung der Fortschritte bei deren Umsetzung. Der Bereich Finance überwacht die Ergebnisse und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Mitarbeitende und Soziales anhand von Kennzahlen, die quartalsweise innerhalb der SYZYGY Gruppe und der WPP Group erhoben werden, und steht den Tochtergesellschaften in allen Nachhaltigkeitsfragen zur Verfügung. Darüber hinaus ist hier auch der Verantwortungsbereich Compliance, Informationssicherheit und Datenschutz angesiedelt. Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung des Vorstands nachhaltigkeitsbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der entsprechenden

Strategien und Fortschritte des Unternehmens verantwortlich. Der Vorstand stellt dem Aufsichtsrat alle erforderlichen Informationen zur Verfügung und dieser prüft die Fortschritte und Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagements, die in der nichtfinanziellen Berichterstattung veröffentlicht werden.

Die SYZYGY Gruppe hat für die als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen bisher noch keine Verantwortlichkeiten von Gremien und Personen in ihrer Geschäftsordnung, den Mandaten des Aufsichtsrats oder anderen relevanten Strategien festgelegt.

Spezifische Kontrollen für das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen befinden sich noch in der Definition und wurden im Berichtsjahr daher noch nicht implementiert.

Die SYZYGY Gruppe hat ein klar strukturiertes Berichtswesen etabliert, das eine regelmäßige und systematische Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat sicherstellt. Dies erfolgt über monatliche, quartalsweise und jährliche Berichte, ergänzt durch Ad-hoc-Berichterstattung bei wesentlichen Ereignissen. Die Verantwortlichen für die jeweilige Überwachung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind wie folgt definiert:

Funktionsbereich	Rolleninhaber	Verantwortlichkeit
Aufsichtsrat	Aufsichtsratsvorsitzende Vorsitzender im Prüfungsausschuss	Billigung und Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts gemäß § 171 Abs. 1 AktG (lt. Kompetenzprofil CG-Erklärung) Geschäftsbericht sowie die Quartalsberichte unterliegen jeweils nach Aufstellung der Durchsicht und Genehmigung
Vorstand / Finance	CFO Finanzdirektor	Früherkennung, Analyse und Bewertung von IROs
Legal & Compliance	CFO Manager Legal / Compliance	Früherkennung, Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken
Informationssicherheit & Datenschutz	Informationssicherheitsbeauftragter Informationssicherheits-Koordinatoren (SYZGY Gruppe) Datenschutzbeauftragten	Informationssicherheit IT Security Datenschutz innerhalb der Infrastrukturen
Information Technology / IT Operations	CTO Group Director IT (Syzygy AG)	SYZGY Gruppe IT Security
Human Resources	MD / CEO / CTO / CFO / HR Director	Arbeitssicherheit Datenschutz für Mitarbeitende Personalabrechnung Zeiterfassung Stammdatenpflege Einstellungen/Freisetzen
Investor Relations / Sustainability	CFO Investor Relations Manager	Kapitalmarktkommunikation Berichterstattung Kapitalmarkt (Geschäfts-, Quartals-, Vergütungs- und Nachhaltigkeitsbericht) Hauptversammlung
Andere	CEO / CTO / CFO	

Fähigkeiten und Fachkenntnisse

Der Vorstand verfügt direkt und indirekt über die notwendigen Fähigkeiten und Fachkenntnisse in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Interne Schulungen und Compliance-Maßnahmen ermöglichen eine kontinuierliche Verbesserung der Kommunikation zwischen Fachexpert:innen und Führungsgremien. Im Rahmen der WPP-Compliance-Programme durchlaufen Vorstände und zwei von drei Aufsichtsräten verpflichtende Schulungen, darunter der WPP-Verhaltenskodex, Anti-Korruptions- und Bestechungsprävention, Datenschutz und Informationssicherheit.

Der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung können bei Bedarf auf das Fachwissen interner Support-Funktionen, wie Group Finance und Compliance & Legal sowie Sustainability für spezifische Themen zurückgreifen.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Aufsichtsrat hat die Arbeit des Vorstands im Geschäftsjahr kontinuierlich überwacht und beratend begleitet. Vorstand und Aufsichtsrat orientieren sich eng an den Grundsätzen verantwortungsbewusster und guter Unternehmensführung und arbeiten gemäß den im Corporate Governance-Bericht dargelegten Prinzipien vertrauensvoll zusammen. Maßgeblich für die Kontrolle waren

Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Vorstandshandelns.

Der Aufsichtsrat wurde im Berichtsjahr vom Vorstand zum Ende des Berichtsjahres in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS einbezogen und über die Ergebnisse informiert. Dies umfasste die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, den aktuellen Managementansatz sowie Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele.

Im Geschäftsjahr 2024 fanden im Beisein des Vorstands insgesamt sieben ordentliche Aufsichtsratssitzungen statt: Ordentliche Sitzungen am 7. Februar, 28. März, 23. April, 8. und 24. Juli, 29. Oktober und am 12. Dezember 2024.

Im Geschäftsjahr 2024 haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats an den insgesamt 7 ordentlichen Sitzungen sowie einer außerordentlichen Sitzung teilgenommen. Im Berichtsjahr fanden die Sitzungen nicht ausschließlich als virtuelle Sitzung per Videokonferenz, sondern teilweise auch als Präsenzsitzung oder auch Präsenzsitzung mit der Möglichkeit der Teilnahme in virtueller Form (sogenannte Hybrid-Sitzung) statt. Zwischen diesen Terminen standen Vorstand und Aufsichtsrat im kontinuierlichen Dialog. Insbesondere hat der Vorstand regelmäßig, mindestens quartalsweise, über die Geschäftsentwicklung sowie weitere wichtige Ereignisse schriftlich berichtet.

Der Vorstand ist seinen Informationspflichten vollständig nachgekommen. Die Berichte des Vorstands wurden hinsichtlich ihrer Gegenstände als auch ihres Umfangs den gesetzlichen Anforderungen und den Informationsbedürfnissen des Aufsichtsrats vollumfänglich gerecht. Darüber hinaus ließ sich der Aufsichtsrat ergänzende Informationen und Auskünfte erteilen. Der Aufsichtsrat hat die ihm erteilten Auskünfte und Berichte kritisch gewürdigt und auf Plausibilität geprüft. ESG-Themen werden bei Bedarf behandelt, beispielsweise wenn es aktuelle Themen wie das Ergebnis des eNPS, Ergebnisse der Klimabilanz oder Informationen zu gruppenweiten Mitarbeitenden-Fördermaßnahmen gibt.

Die Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane der SYZGY Gruppe berücksichtigen wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) systematisch in der Strategieüberwachung, Entscheidungsfindung und im Risikomanagement. Dabei stehen sowohl die wirtschaftliche Stabilität als auch die langfristige Nachhaltigkeit des Unternehmens im Fokus. Mögliche Zielkonflikte zwischen Rentabilität und ESG-Strategie werden durch eine strukturierte Risikoanalyse und gezielte Abwägungen im Entscheidungsprozess gesteuert.

Durch ihre Einbindung in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse haben sich Vorstand und Aufsichtsrat im Berichtsjahr mit allen wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken befasst. Eine Übersicht ist unter SBM-3 abgebildet.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem von Syzygy AG enthält keine leistungsbezogene Anreizsystematik und berücksichtigt daher auch keine nachhaltigkeits- oder klimabezogenen Leistungen.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeits- erklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 IRO-1 ESRS S1-2 ESRS S4-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	ESRS E1-3 ESRS S1-4 ESRS S4-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-5 ESRS E1-6 ESRS S1-5 ESRS S1-9 ESRS S1-14 ESRS S1-16 ESRS S1-17

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das nachhaltigkeitsbezogene interne Kontrollsystem umfasst Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen, um die Ordnungsmäßigkeit der ESG-Daten für die nichtfinanzielle Erklärung sicherzustellen.

Das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind integraler Bestandteil des Risikomanagement-Prozesses. Nachhaltigkeitsrelevante Risiken und Chancen werden systematisch im Risiko- und Chancen-Management bewertet, einschließlich potenzieller Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im Berichtsjahr wurden in diesem Kontext keine wesentlichen Risiken identifiziert. Dennoch gewährleisten fortlaufende interne Kontrollen die Qualität und Verlässlichkeit des konzernweiten, Erhebungsprozesses für ESG-Daten gemäß den Themenstandards ESRS S1 bezüglich personeller Risiken und Chancen der Digitalisierung (S4). Eine detaillierte Beschreibung des Risikomanagement-Prozesses ist im Kapitel 5 „Internes Kontrollsystem“ und Kapitel 6 „Risikomanagementsystem“ des Konzernlageberichts zu finden.

Das übergeordnete Ziel des nachhaltigkeitsbezogenen internen Kontrollsystems (IKS) von SYZYGY ist die Erfassung und Reduzierung aller wesentlichen operativen, finanziellen und nichtfinanziellen Risiken des Unternehmens auf

ein tragbares Niveau. Das IKS ist integraler Bestandteil des unternehmensweiten Risikomanagements. Das nachhaltigkeitsbezogene IKS übernimmt sowohl eine präventive als auch aufdeckende Funktion und unterstützt den optimalen Ablauf der Unternehmensprozesse. Um die definierten Risiken zu adressieren, wurden umfassende präventive und aufdeckende Kontrollen implementiert. Dazu gehören klare Zuständigkeiten, definierte Zeitpläne, Funktionstrennung, das Vier-Augen-Prinzip, systemische und manuelle Abstimmungen, Sicherheitsmaßnahmen für IT-Systeme und Informationssicherheit sowie prozessintegrierte Maßnahmen wie Analysen, Monitoring und Plausibilitätsprüfungen.

Das IKS umfasst folgende Bestandteile:

- Risikomanagement: Identifizierung und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken sowie Maßnahmen zur Risikominderung.
- Compliance und Regularien: Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten Nachhaltigkeitsvorschriften und -standards.
- Transparenz und Berichterstattung: Entwicklung von Mechanismen zur regelmäßigen Überwachung und Berichterstattung der Nachhaltigkeitsperformance durch Kennzahlen (KPIs), Maßnahmen und Audits.
- Integrität der Daten: Gewährleistung der Richtigkeit und Transparenz der im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlichten Daten.
- Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS): Unterstützung der nachhaltigen Sicherung der Unternehmensziele und Unternehmenswerte.

Die IKS-Ziele umfassen:

- Klimaschutz: Berechnung des Corporate Carbon Footprint (CCF) und Maßnahmen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks sowie Kompensation. Bis 2030 soll ein Prozess zur vollständigen Kompensation aller unternehmensbedingten CO₂-Emissionen etabliert werden. Dies umfasst die genaue Erfassung und Reduktion der Emissionen sowie die Investition in zertifizierte Klimaschutzprojekte zum Ausgleich verbleibender Emissionen. Die regelmäßige Berechnung des CCF soll Transparenz und Wirksamkeit der Emissionsreduktion und -kompensation sicherstellen.
- Mitarbeitende: Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten arbeitsbezogenen Anforderungen für die eigene Belegschaft. Dies umfasst die systematische Überwachung und Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitenden- und Kundenzufriedenheit, der Diversität und Inklusion, der Weiterbildungsangebote sowie der Gesundheit und Work-Life-Balance. Zudem wird Datenschutz und -sicherheit sowie Informationssicherheit durch die Einhaltung höchster Standards gewährleistet (z. B. DSGVO, TISAX-Zertifizierungen).
- Legal & Compliance: Sicherstellung der Einhaltung aller ethischen Standards und Compliance-Richtlinien.

Das konzernweite Risiko- und Chancen-Management-System der Syzygy AG erfasst strategische, operative, regulatorische, rechtliche, Compliance-, finanzielle, umweltbezogene sowie personelle Risiken und Chancen.

Ausgangspunkt ist die Identifikation von Abweichungen gegenüber Planwerten oder Unternehmenszielen. Es folgt eine Analyse und Bewertung dieser Abweichungen, die zu Entscheidungen über die Handhabung führt – sei es zur Risikominderung oder Chancennutzung. Die Aggregation und Steuerung der Risiken erfolgt auf Ebene der Syzygy AG bzw. wird von ihr initiiert. Ergänzt wird das interne Kontrollsystem bei Finanztransaktionen durch Genehmigungsprozesse (Vier-Augen-Prinzip), Funktionstrennung und Zugriffsregelungen im IT-System. In das Finanz- und Nachhaltigkeitsreporting ist ein Risikomanagement-System integriert, das quartalsweise wiederkehrend die Risikoidentifikation, Risikokommunikation und -überwachung operativer nachhaltiger Risiken sicherstellt.

Die Identifikation wesentlicher Risiken umfasst Umwelt- und Sozialverantwortung, Daten-, IT- und Informationssicherheitsaspekte sowie ethische Geschäftspraktiken. Die Beurteilung der identifizierten Risiken erfolgt hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer möglichen Auswirkungen auf das Unternehmen. Basierend darauf werden Maßnahmen zur Risikominimierung von den jeweiligen Risiko-Ownern entwickelt. Die Risikobeurteilung berücksichtigt zudem relevante rechtliche und regulatorische Vorgaben.

Die verwendeten Risikofrüherkennungssysteme basieren auf verschiedenen Berichtswesen: dem monatlichen Berichtswesen (Finanzreporting mit Budget und Ist-Zahlen, Neugeschäftsaktivitäten und Personalkennzahlen); dem quartalsweisen Berichtswesen (Business Review, Forecast- oder Budget-Meetings zwischen Vorstand und Geschäftsführung der Tochtergesellschaften zu Geschäftsentwicklung, Finanzplanung, Kundenentwicklung, Neugeschäft, Personalentwicklung und Compliance-Anforderungen); und dem jährlichen Berichtswesen, in dem unter anderem die Corporate Governance Erklärung vom Vorstand und Aufsichtsrat überprüft und angepasst wird. Das Risikomanagement und die Risikobewertungsverfahren sind separat dokumentiert in der „Guidance Risk management“ und dem „Risiko-Management für Informationssicherheit“. Kontrollaktivitäten, die in einer separaten Excel-Datei dokumentiert sind, dienen der Steuerung der identifizierten Risiken und der Sicherstellung der IKS-Ziele. SYZYGY setzt spezifische Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen ein, um die Konformität aller Prozesse mit den Nachhaltigkeitszielen zu gewährleisten.

Unerwartete Risiken werden sofort an den Vorstand gemeldet, auch außerhalb des regulären Reportings. Die Überwachung des internen Kontrollsystems gewährleistet dessen nachhaltige Funktion und kontinuierliche Verbesserung. Dabei wird bewertet, ob die Nachhaltigkeitsmaßnahmen die gewünschten Ergebnisse erzielen und den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Alle Maßnahmen, Auditergebnisse und entwickelten Kontrollen

werden von den Rolleninhabenden dokumentiert und zentral zugänglich gemacht, um die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und deren Umsetzung zu gewährleisten.

Die SYZYGY Gruppe sieht personelle Risiken als zentrale Herausforderung, da der Unternehmenserfolg stark von der Kompetenz und Innovationskraft der Mitarbeitenden abhängt. Fachkräftemangel, Wettbewerbsdruck und demografischer Wandel können die Talentgewinnung und -bindung erschweren. Zudem bergen Work-Life-Balance, Diversität und mentale Gesundheit nachhaltige Risiken für die langfristige Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität. Um dem entgegenzuwirken, setzt SYZYGY auf gezielte Talentförderung, transparente Karrierewege und eine starke Arbeitgebermarke. Flexible Arbeitsmodelle, Diversity-Programme und Maßnahmen zur mentalen Gesundheit fördern die langfristige Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Die Zentralabteilungen Finanzen und Investor Relations der Syzygy AG steuern die Prozesse zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung. Die ESG-Daten werden abteilungsübergreifend und einheitlich in den Tochtergesellschaften und der Syzygy AG erhoben. Der Finanzbereich überwacht die Datenaufbereitung und -konsolidierung, analysiert und überprüft die Daten und stellt die korrekte Erhebung sicher. Die Mitarbeiter der Finanz-, Nachhaltigkeits-, Compliance- und Personalabteilungen nehmen regelmäßig an internen und externen Schulungen teil, um den aktuellen gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Relevante Daten zu den Themen Klimawandel (CO₂-Emissionen), Mitarbeitende und Governance werden zum Ende des Geschäftsjahres erfasst, analysiert und konsolidiert. Die Erhebung der Nachhaltigkeitsdaten erfolgt zu Beginn des neuen Geschäftsjahres (Folgejahres) über ESG-Fragebögen mithilfe eines Datenerfassungstools. Alle operativen Einheiten stellen die Daten jährlich bis zu einem festgelegten Stichtag zu Beginn des Folge-Berichtsjahres bereit.

Interne Kontrollen werden risikoorientiert priorisiert, wobei fehlerhafte oder unvollständige Daten als wesentliche Berichterstattungsrisiken identifiziert wurden. Zur Risikominderung kommen prozessindividuelle Kontrollen, darunter das Vieraugenprinzip und Plausibilitätschecks wie Vollständigkeitsprüfungen und Abweichungsanalysen, zum Einsatz. Die Implementierung von Kontrollen werden im laufenden Geschäftsjahr weiter ausgebaut.

MDR-P Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

Richtlinie	(a) Wichtigste Inhalte	(b) Geltungsbereich	(c) Verantwortlich für Umsetzung	(d) Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	(e) Berücksichtigung wichtiger Interessengruppen	(f) Kommunikation
SYZGY Gruppe Verhaltenskodex	Verpflichtung zu ethischem und rechtmäßigem Verhalten in den Bereichen Governance, Soziale Verantwortung, Datensicherheit und Datenschutz, Integrität und Unternehmensethik, Umwelt und Klima	Gültig für Vorstände, Geschäftsführende, Führungskräfte, Mitarbeitende und Lieferanten der SYZGY Gruppe	Vorstand, unterstützt durch Legal & Compliance	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN, Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesrepublik Deutschland, weltweit gültiges Normensystem der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zum Schutz von Arbeitnehmenden, Europäischer Menschenrechtskonvention, Gesetz zur modernen Sklaverei (Modern Slavery Act), Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Deutsches Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung, Britisches Bestechungsgesetz (UK Bribery Act), US-amerikanisches Gesetz zur Bekämpfung der Korruption im Ausland (US Foreign Corrupt Practices Act), geltende nationale Gesetze zur Arbeitszeit, DSGVO, allgemein anerkannte Rechnungslegungsgrundsätze, alle geltenden Umweltvorschriften, Leitlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex	Entwickelt unter Berücksichtigung der Interessen von Mitarbeitenden, Kunden und Regulierungsbehörden	Veröffentlichung im Intranet

Richtlinie	(a) Wichtigste Inhalte	(b) Geltungsbereich	(c) Verantwortlich für Umsetzung	(d) Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	(e) Berücksichtigung wichtiger Interessengruppen	(f) Kommunikation
SYZYGY Gruppe Verhaltenskodex Lieferanten	Standards für ethisches Verhalten und nachhaltige Praktiken entlang der Lieferkette in den Bereichen Governance, Soziale Verantwortung, Informationssicherheit und Datenschutz, Integrität und Unternehmensethik, Umwelt und Klima, Kontrollrechte und Konsequenzen bei Nichteinhaltung	Gültig für alle relevanten Lieferanten und deren gesamte Lieferkette	Vorstand, unterstützt durch Legal & Compliance	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN, Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesrepublik Deutschland, weltweit gültiges Normensystem der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zum Schutz von Arbeitnehmenden, Europäischer Menschenrechtskonvention, Gesetz zur modernen Sklaverei (Modern Slavery Act), Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Deutsches Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung, Britisches Bestechungsgesetz (UK Bribery Act), US-amerikanisches Gesetz zur Bekämpfung der Korruption im Ausland (US Foreign Corrupt Practices Act), geltende nationale Gesetze zur Arbeitszeit, DSGVO, allgemein anerkannte Rechnungslegungsgrundsätze, alle geltenden Umweltvorschriften	Berücksichtigung von Anforderungen und Erwartungen von Kunden und Regulierungsbehörden	Integration in Verträge, Audit nach Bedarf
SYZYGY Gruppe Richtlinie im Umgang mit Geschenken und Bewirtungen von und an Dritte	Umgang mit Geschenken und Bewirtungen von und an Dritte: Geringfügigkeitsgrenze, Melde-, Genehmigungs- und Dokumentationsprozess, Jahresfreigabe	Gültig für Vorstände, Geschäftsführende, Führungskräfte und Mitarbeitende der SYZYGY Gruppe	Vorstand, unterstützt durch Legal & Compliance	Keine spezifischen Standards angegeben	Berücksichtigung der Interessen bestehender und potenzieller Geschäftspartner sowie Berücksichtigung der allgemeinen Öffentlichkeitswirkung	Veröffentlichung im Intranet
SYZYGY Gruppe Reiserichtlinie	Leitfaden zur Planung, Buchung und Durchführung von Geschäftsreisen; Fokus auf ökologische und ökonomische Aspekte	Alle Mitarbeitenden der SYZYGY Gruppe, die Geschäftsreisen planen, buchen oder durchführen	Vorstand, unterstützt durch Legal & Compliance	Lokale gesetzliche und steuerliche Vorschriften	Berücksichtigung ökologischer Anforderungen	Veröffentlichung im Intranet

Richtlinie	(a) Wichtigste Inhalte	(b) Geltungsbereich	(c) Verantwortlich für Umsetzung	(d) Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	(e) Berücksichtigung wichtiger Interessengruppen	(f) Kommunikation
Arbeitsschutzrichtlinie	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Minimierung von Gesundheitsrisiken, Prävention von Unfällen und Information über Sicherheitsstandards	Alle Mitarbeitenden	Vorstand unterstützt durch People & Culture und lokale Sicherheitsbeauftragte	Lokale Arbeits- und Sicherheitsgesetze, z. B. DGUV, ArbSchG	Einbindung von Mitarbeitenden und Sicherheitsbeauftragten	Veröffentlichung im Intranet, Schulungen
SYZYGY Gruppe Umweltrichtlinie	Umwelt- und Klimaschutz, soziale Verantwortung und wirtschaftliche Nachhaltigkeit: Förderung eines nachhaltigen Handelns durch Mitarbeitende	Gültig für Vorstände, Geschäftsführende, Führungskräfte, Mitarbeitende und Lieferanten der SYZYGY Gruppe	Vorstand, unterstützt durch Legal & Compliance, Investor Relations & Sustainability	Europäisches Klimagesetz, Pariser Klimaabkommen, nationale Umweltvorschriften	Berücksichtigung von Umweltstandards und Interessen von Stakeholdern	Veröffentlichung im Intranet, Integration in Nachhaltigkeitsinitiativen
Richtlinie zur Nutzung generativer KI-Systeme	Festlegung von Regeln und Anforderungen für den produktiven Einsatz generativer KI-Systeme in Arbeitsprozessen.	für alle Mitarbeitenden und Arbeitsprozesse, die generative KI-Systeme verwenden	CTO, Informationssicherheits- und Datenschutzexperten	ISO/IEC 27001, DSGVO und Unternehmensstandards für Informationssicherheit	Berücksichtigung von ethischen und rechtlichen Aspekten im Umgang mit generativen KI-Systemen	Veröffentlichung im Intranet

Richtlinie	(a) Wichtigste Inhalte	(b) Geltungsbereich	(c) Verantwortlich für Umsetzung	(d) Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	(e) Berücksichtigung wichtiger Interessengruppen	(f) Kommunikation
SYZGY Gruppe Leitbild der Informationssicherheit und abgeleitete Richtlinien	Schutz relevanter Informationen der SYZGY Gruppe in Bezug auf Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität, unabhängig von der Art des Vorliegens (digital, analog, mental). Risikobasiertes Vorgehen. U.a. ordnungsgemäßer Umgang mit Arbeitsmitteln und Informationen sowie Festlegung von Verhaltensstandards.	Gilt für alle Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten der SYZGY Gruppe, teilweise für Unterauftragnehmer und Lieferanten	Führungskräfte mit Unterstützung der Informations-sicherheitskoordinatoren (ISKs), CISO, IT-Security	ISO/IEC 27001, TISAX, BSI IT-Grundschutz, WPP-Standards	Einbindung aller Mitarbeitenden zur Erreichung und Erhaltung eines sicheren Arbeitsumfeldes mit dem Ziel der Schadensvermeidung (finanziell und reputativ) für SYZGY	Veröffentlichung im Intranet und regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung, 2-wöchentliche Treffen aller ISKs mit CISO und DSB, vierteljährliche Management-Reviews
SYZGY Gruppe Richtlinie zur Handhabung von Informationssicherheitsvorfällen	Feststellen von Informationssicherheitsvorfällen und das richtige Vorgehen, um Schaden von SYZGY abzuwenden	Gilt für alle Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten der SYZGY Gruppe	Group CISO, ISKs, Führungskräfte	ISO/IEC 27001, TISAX, BSI IT-Grundschutz, Datenschutzgesetzgebung	Einbindung aller Mitarbeitenden zur Erhaltung eines sicheren Arbeitsumfeldes mit dem Ziel der Schadensreduzierung (finanziell und reputativ) für SYZGY	Veröffentlichung im Intranet, Aushang von Informationsplakaten
SYZGY Gruppe Leitbild für den Datenschutz	Grundlage für den Schutz personenbezogener Daten, inkl. Datenvermeidung, Transparenz und Intervenierbarkeit.	Gilt für alle Mitarbeitenden an allen Standorten der SYZGY Gruppe	Vorstände, Geschäftsführungen, Führungskräfte und Datenschutzkoordinatoren der SYZGY Gruppe	DSGVO, nationale Datenschutzgesetze	Berücksichtigung der Rechte und Interessen von Betroffenen, einschließlich Kunden und Mitarbeitenden	Veröffentlichung im Intranet, Schulungen und regelmäßige Updates zur Einhaltung von Datenschutzstandards

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die in der NFE behandelten Berichtsanforderungen der ESRS. Sie enthält Verweise auf die jeweiligen Seitenzahlen und Absätze, in denen die entsprechenden Informationen zu finden sind.

ESRS 2

Allgemeine Angaben

2	<u>BP-1</u>	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung
2	<u>BP-2</u>	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen
2	<u>GOV-1</u>	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
2	<u>GOV-2</u>	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen
2	<u>GOV-3</u>	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
2	<u>GOV-4</u>	Erklärung zur Sorgfaltspflicht
2	<u>GOV-5</u>	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
2	<u>SBM-1</u>	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
2	<u>SBM-2</u>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger
2	<u>SBM-3</u>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
2	<u>IRO-1</u>	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
2	<u>IRO-2</u>	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Abgabepflichten
2	<u>MDR-P</u>	Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

ESRS 2

Allgemeine Angaben

2	MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	<u>E1-3</u> , <u>S1-4</u> , <u>S4-4</u>
2	MDR-M	Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	<u>E1-5</u> , <u>E1-6</u> , <u>S1-6</u> , <u>S1-9</u> , <u>S1-13</u> , <u>S1-14</u> , <u>S1-15</u> , <u>S1-16</u>
2	MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben	<u>E1-4</u> , <u>S1-5</u> , <u>S4-5</u>

ESRS E1 Klimaschutz

E1	<u>GOV-3</u>	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
E1	<u>E1-1</u>	Übergangsplan für den Klimaschutz
E1	<u>SBM-3</u>	Klimabedingte Risiken
E1	<u>IRO-1</u>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabedingten Auswirkungen, Risiken und Chancen
E1	<u>E1-2</u>	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1	<u>E1-3</u>	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien
E1	<u>E1-4</u>	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1	<u>E1-5</u>	Energieverbrauch und Energiemix
E1	<u>E1-6</u>	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 sowie THG-Gesamtemissionen
E1	<u>E1-7</u>	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften
E1	<u>E1-8</u>	Interne CO ₂ -Bepreisung

ESRS E2 Umweltverschmutzung

E2	<u>IRO-1</u>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
----	--------------	--

ESRS 2

Allgemeine Angaben

ESRS E3 Wasser und Meeresressourcen

E3	<u>IRO-1</u>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
----	--------------	---

ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

E4	<u>IRO-1</u>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
----	--------------	--

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

S1	<u>SBM-2</u>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger
S1	<u>SBM-3</u>	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S1	<u>S1-1</u>	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
S1	<u>S1-2</u>	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
S1	<u>S1-3</u>	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern kann
S1	<u>S1-4</u>	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
S1	<u>S1-5</u>	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
S1	<u>S1-6</u>	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
S1	<u>S1-7</u>	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
S1	<u>S1-9</u>	Diversitätskennzahlen
S1	<u>S1-10</u>	Angemessene Entlohnung
S1	<u>S1-11</u>	Soziale Absicherung
S1	<u>S1-13</u>	Kennzahlen für Schulungen und Kompetenzentwicklung

ESRS 2

Allgemeine Angaben

S1	<u>S1-14</u>	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
S1	<u>S1-15</u>	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
S1	<u>S1-16</u>	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
S1	<u>S1-17</u>	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

S4	<u>SBM-2</u>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger
S4	<u>SBM-3</u>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S4	<u>S4-1</u>	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
S4	<u>S4-2</u>	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen
S4	<u>S4-3</u>	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können
S4	<u>S4-4</u>	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
S4	<u>S4-5</u>	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

ESRS G1 Unternehmenspolitik

G1	<u>GOV-1</u>	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
G1	<u>IRO-1</u>	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
G1	<u>G1-1</u>	Konzepte in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur
G1	<u>G1-3</u>	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
G1	<u>G1-4</u>	Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

**Liste der Datenpunkte in generellen und themen-
bezogenen Standards, die sich aus anderen
EU-Rechtsvorschriften ergeben (ESRS 2 Anlage B)**

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verord- nungs-Referenz	EU-Klimagesetz- Referenz	Seite/ nicht wesentlich
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind Absatz 21 Buchstabe e			✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	✓	✓	✓		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	✓		✓		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	✓		✓		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			✓		Nicht wesentlich
E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				✓	<u>Wesentlich</u>

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seite/ nicht wesentlich
E1-1 Unternehmen, die von den Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		✓	✓		Nicht wesentlich
E1-4 THG-Emissions-Reduktionsziele Absatz 34	✓	✓	✓		<u>Wesentlich</u>
E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	✓				Nicht wesentlich
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	✓				Nicht wesentlich
E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	✓				Nicht wesentlich
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	✓	✓	✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	✓	✓	✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate Absatz 56				✓	<u>Nicht wesentlich</u>

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seite/ nicht wesentlich
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66		✓			Nicht wesentlich
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c		✓			Nicht wesentlich
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69		✓			Nicht wesentlich
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird Absatz 28		✓			Nicht wesentlich
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	✓				Nicht wesentlich
ESRS E3-1 Spezifisches Konzept Absatz 13	✓				Nicht wesentlich
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	✓				Nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	✓				Nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	✓				Nicht wesentlich

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seite/ nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	✓				Nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	✓				Nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	✓				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	✓				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	✓				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	✓				Nicht wesentlich
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	✓				Nicht wesentlich
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	✓				Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	✓				<u>Wesentlich</u>

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seite/ nicht wesentlich
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 21			✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	✓				<u>Wesentlich</u>

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seite/ nicht wesentlich
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	✓				Nicht wesentlich
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	✓				Nicht wesentlich
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	✓				Nicht wesentlich
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien Absatz 19	✓		✓		Nicht wesentlich
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 19			✓		Nicht wesentlich
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	✓				Nicht wesentlich
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	✓				Nicht wesentlich

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seite/ nicht wesentlich
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	✓		✓		Nicht wesentlich
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	✓				Nicht wesentlich
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	✓				<u>Wesentlich</u>
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	✓		✓		<u>Wesentlich</u>
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	✓				<u>Wesentlich</u>

Umweltinformationen

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Die Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union (2020/852, EU-Taxonomie oder Taxonomie-Verordnung) und insbesondere ihre delegierten Verordnungen bilden die Grundlage für verschiedene zukünftige und bereits laufende Initiativen der Europäischen Union im Bereich der nachhaltigen Finanzberichterstattung.

Gemäß der Taxonomie-Verordnung muss die SYZGY Gruppe Informationen darüber offenlegen, wie und in welchem Umfang die Aktivitäten mit wirtschaftlichen Tätigkeiten verbunden sind, die gemäß der EU-Gesetzgebung zur Taxonomie als ökologisch nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten zu klassifizieren sind.

Die ersten Taxonomie-Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ wurden im Laufe des Jahres 2021 im EU-Recht hinterlegt. Seit 2022 müssen berichtspflichtige Unternehmen zusätzlich zur Analyse der Taxonomiefähigkeit auch die Taxonomiekonformität der ausgewiesenen taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten feststellen. Dabei wird überprüft, ob eine Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele leistet, keinem der Umweltziele signifikant schadet und soziale Mindeststandards erfüllt.

2023 wurde die Berichtspflicht zur Taxonomiefähigkeit auf die Umweltziele „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ und „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ ausgeweitet. Seit 2024 müssen für alle sechs Umweltziele vollständige Angabepflichten umgesetzt werden. Es muss neben der Taxonomiefähigkeit auch die Taxonomiekonformität geprüft und offengelegt werden.

Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität: Umsatzerlöse

Im Geschäftsjahr 2024 sind bei der SYZGY Gruppe Umsatzerlöse oder wesentliche Aufwendungen mit den in den Delegierten Rechtsakten für Klimaschutz genannten Wirtschaftsaktivitäten nur in geringen Maßen entstanden, jedoch keine Umsatzerlöse im Zusammenhang mit den übrigen Umweltzielen. Im Geschäftsjahr 2024 sind bei der SYZGY Gruppe keine Umsatzerlöse oder wesentlichen Aufwendungen mit den in den Delegierten Rechtsakten für Wasser- und Meeresressourcen, Kreislaufwirtschaft, Umweltverschmutzung und Biodiversität genannten Wirtschaftsaktivitäten entstanden.

Unter den taxonomiefähigen Umsatzerlösen fallen bei der SYZGY Gruppe Erlöse aus Hosting-Aktivitäten für Kunden unter Nutzung von externen Rechenzentren oder

Einbeziehung von externen Dienstleistern. Dieser hier betrachtete Umsatz leitet sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung nach Kostenstellen ab.

Für Rechenzentren definiert die EU-Taxonomie-Verordnung unter der Wirtschaftsaktivität CCM 8.1 „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ spezifische Kriterien, die Nachhaltigkeit und Energieeffizienz betonen. Das Ziel ist eine deutliche Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs. Diese Kategorie umfasst Aktivitäten wie Speicherung, Verwaltung, Übertragung und Verarbeitung von Daten, einschließlich Edge-Computing, und fällt unter den NACE-Code J63.11. SYZGY erzielt ihre Hosting-Aktivitäten durch die Nutzung von externen Rechenzentren, für die ein Nachweis über die Einhaltung der Verfahren des Europäischen Verhaltenskodex für Energieeffizienz (CoC) bislang nicht vorliegt. Der wesentliche Beitrag zu einer taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit kann daher nicht nachgewiesen werden. Auf eine Weiterverfolgung der DNSH (Do No Significant Harm)-Kriterien sowie der Minimum Safeguards wurde in der Konsequenz verzichtet. Die SYZGY Gruppe stuft diese Aktivitäten daher bislang nur als taxonomiefähig ein. Da im Vorjahr diese Umsätze noch nicht als taxonomiefähig erkannt wurden, erfolgt eine Anpassung des Vorjahres.

Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität: CapEx

Unter den taxonomiefähigen Investitionsausgaben fallen bei der SYZGY Gruppe Investitionen in Nutzungsrechte für Immobilien und Fahrzeuge. Die hier betrachteten Investitionsausgaben leiten sich aus dem Zugang der Nutzungsrechte innerhalb der Anlagenbuchhaltung ab.

Hinsichtlich der Aktivitäten „CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ und „CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ liegt bisher keine ausreichende Dokumentation einer Klimarisikoanalyse vor. Der wesentliche Beitrag zu einer taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit kann zudem nicht nachgewiesen werden. Auf eine Weiterverfolgung der DNSH (Do No Significant Harm)-Kriterien sowie der Minimum Safeguards wurde in der Konsequenz verzichtet. Die SYZGY Gruppe stuft diese Aktivitäten daher bislang nur als taxonomiefähig ein.

Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität: OpEx

Unter den taxonomiefähigen Betriebsausgaben zum Umweltziel Klimaschutz fallen bei der SYZGY Gruppe Ausgaben für Reinigung der Gebäude, Reparaturen und Erneuerungen sowie die Anmietung von Büroausstattungen (z. B. Drucker). Die hier betrachteten Betriebsausgaben leiten sich direkt aus der Gewinn- und verlustrechnung ab.

Es existiert kein Nachweis darüber, dass die hier genannten Betriebsausgaben einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele der EU-Taxonomie leisten. Der wesentliche Beitrag zu einer taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit kann daher nicht nachgewiesen werden. Auf eine Weiterverfolgung der DNSH (Do No Significant Harm)-Kriterien sowie der Minimum Safeguards wurde in der Konsequenz verzichtet. Die SYZGY Gruppe stuft diese Aktivitäten daher bislang nur als taxonomiefähig ein.

Die SYZGY Gruppe wird die Erkenntnisse der durchgeführten Analysen zur Vorbereitung und Verbesserung einzelner Berichtsprozesse der Taxonomiekonformität von taxonomiefähigen Aktivitäten für das kommende Berichtsjahr nutzen.

Da die SYZGY Gruppe keine Geschäftsaktivitäten in Zusammenhang mit Gas und Atomkraft ausübt, welche in den Annexen der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 der Kommission vom 9. März 2022 aufgeführt werden, sind die im Annex 3 abgebildeten Meldebögen für das Berichtsjahr 2024 nicht berücksichtigt.

Ausweis der Taxonomie-Kennzahlen

In der nachfolgenden Übersicht ist der Anteil der taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten für die Umweltziele an den Umsatzerlösen, sowie an den Investitionsausgaben und den Betriebsausgaben dargestellt:

Umsätze aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

2024				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Wirtschaftstätigkeiten	Nummer	Umsatz Gesamt	Anteil Umsatz	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Soziale Mindeststandards	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz 2023	„Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“
	TEUR	%		%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten CCM 8.1	2.019	3%		N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	2.019	3%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%		
Gesamt A.1 + A.2	2.019	3%																	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	67.410	97%																	
Gesamt A + B	69.429	100%																	

Bedeutungen der Abkürzungen:

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

E – ermöglichende Tätigkeiten

T – Übergangstätigkeiten

[illegible]

Kennzahlen Betriebsausgaben (OpEx)

1	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Wirtschaftstätigkeiten	Nummer	OpEx Gesamt	Anteil OpEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Soziale Mindeststandards	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx 2023	„Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“
	TEUR	%		%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
OpEx taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiefähige Tätigkeiten) (A.2)	0	0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Gesamt A.1 + A.2	0	0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	442	100%																	
Gesamt A + B	442	100%																	

Bedeutungen der Abkürzungen:

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

E – ermöglichende Tätigkeiten

T – Übergangstätigkeiten

Umsatzanteil aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

	Umsatzanteil / Gesamtumsatz	
	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	3%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt (BIO)	0%	0%

CapEx-Anteil aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

	Investitionsausgaben (CapEx) Anteil / Gesamt-Investitionsausgaben (CapEx)	
	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	73%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt (BIO)	0%	0%

OpEx-Anteil aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

	OpEx-Anteil / Gesamt-OpEx	
	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt (BIO)	0%	0%

Gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 ist SYZGY darüber hinaus verpflichtet, spezifische Angaben zu wirtschaftlichen Aktivitäten in den Bereichen Kernenergie und fossile Brennstoffe zu machen. Die detaillierten Offenlegungsanforderungen gemäß Anhang XII der Delegierten Verordnung sind auf die SYZGY Gruppe nicht anwendbar.

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie

Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas

Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

ESRS E1 – Klimawandel

SYZYGY betrachtet den Klimawandel als eine der dringenden globalen Herausforderungen und erkennt die zentrale Rolle der Wirtschaft bei der Entwicklung nachhaltiger Wachstumspotenziale. Als Partner für digitale Transformation entwickelt SYZYGY innovative und nachhaltige Marketing- und Technologielösungen, die den Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft unterstützen.

Gleichzeitig ist sich die SYZYGY Gruppe als Nutzer von Rechenzentren der Notwendigkeit bewusst, die klimatischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu minimieren. Der Energiebedarf für die Verarbeitung und Speicherung von Daten steigt aufgrund der zunehmenden Nachfrage nach IT-Systemen, Rechenzentren und Netzwerkinfrastrukturen kontinuierlich an, wodurch auch der Bedarf an erneuerbaren Energien wächst. Zudem trägt der Pendelverkehr der Mitarbeitenden von SYZYGY durch den CO₂-Ausstoß zur Erderwärmung bei.

SYZYGY verfolgt das Ziel, den Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme“ zu finden.

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Derzeit verfügt SYZYGY über keinen umfassenden Übergangsplan zur Dekarbonisierung, der sicherstellt, dass Geschäftsstrategie und -modell vollständig mit dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5°C übereinstimmen.

SYZYGY verpflichtet sich jedoch, seinen Beitrag zur Minderung der Auswirkungen des Klimawandels zu leisten und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen. Dabei konzentriert sich die Gruppe auf die direkten Emissionen seiner eigenen Geschäftstätigkeit, sie wird jedoch zukünftig auch die indirekten Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, einschließlich der Emissionen von Lieferanten und externen Partnern genauer berücksichtigen.

SYZYGY plant, diese Maßnahmen und Strategien in den kommenden Jahren schrittweise umzusetzen, um die definierten Ziele zu erreichen und eine umfassende ESRS-Konformität zu erreichen. Die Entwicklung eines Übergangsplans soll im Verlauf des Geschäftsjahres 2025 abgeschlossen werden.

E1 SBM-3 – Klimabedingte Risiken

In der DMA 2024 und der dazugehörigen Analyse der IROs wurden klimabedingte Auswirkungen identifiziert und bewertet. Die SYZYGY Gruppe stuft die klimabedingten Auswirkungen für ihr Geschäftsmodell, ihre aktuellen Vermögenswerte und Standorte als gering ein.

Die SYZYGY Gruppe hat im Rahmen der Analyse keine umfassende Szenarioanalyse durchgeführt. Stattdessen wurde die Resilienz des Unternehmens anhand qualitativer Risikoanalysen und unter Berücksichtigung des Gefährdungskatalogs des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) bewertet. Diese Bewertung berücksichtigt potenzielle klimabedingte Risiken für das Geschäftsmodell, die Vermögenswerte und die Standorte des Unternehmens.

Trotz des Verzichts auf eine formale Szenarioanalyse wurden zwei klimabedingte Auswirkungen identifiziert:

- Treibhausgasemissionen durch Servernutzung:
Der Energieverbrauch von Serverinfrastrukturen trägt zu den CO₂-Emissionen bei, weshalb Maßnahmen zur Reduzierung oder Optimierung der IT-Infrastruktur erforderlich sind.
- Emissionen durch den Pendelverkehr der Mitarbeitenden: Die durch Arbeitswege verursachten Emissionen machen Klimaschutzmaßnahmen, beispielsweise durch Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen, notwendig.

Physische Risiken im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell, den Standorten oder den Geschäftsaktivitäten der SYZGY Gruppe wurden im Rahmen der Analyse geprüft. Zwar wurden potenzielle physische Risiken identifiziert, diese wurden jedoch als unwesentlich eingestuft.

Die Bewertung dieser Risiken erfolgte auf Basis qualitativer Analysen, bei denen klimabedingte Gefährdungen und deren potenzielle Auswirkungen auf die Geschäftsaktivitäten erfasst wurden. Dabei wurden insbesondere die Standorte des Unternehmens, die genutzte Infrastruktur sowie kritische Geschäftsprozesse betrachtet. Zudem wurde eine Einschätzung zur Eintrittswahrscheinlichkeit und zum Schadensausmaß vorgenommen, um die Relevanz der identifizierten Risiken zu bestimmen.

Potenzielle Risiken entlang der Wertschöpfungskette wurden ebenfalls bewertet und als weniger wahrscheinlich eingestuft. Es wird davon ausgegangen, dass sie keinen unmittelbaren Einfluss auf das Geschäftsmodell oder die Strategie der SYZGY Gruppe haben. Diese Einschätzung basiert auf der Analyse der bestehenden Liefer- und Dienstleistungsbeziehungen sowie der bestehenden Anpassungsfähigkeit der relevanten Akteure.

SYZGY wird im Laufe des Geschäftsjahres ein Business Continuity Management (BCM) für die deutschen Einheiten aufbauen, um die Resilienz des Geschäftsbetriebes zu erhöhen, den langfristigen Geschäftserfolg zu sichern und den Anforderungen des Marktumfelds gerecht zu werden.

Dieses soll sicherstellen, dass SYZGY in der Lage ist, die wichtigsten Geschäftsprozesse auch unter kritischen Bedingungen aufrechtzuerhalten.

Eine umfassende Resilienzanalyse, in der klimabedingte physische Risiken wie Naturkatastrophen und Extremwetterereignisse systematisch untersucht werden, um potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und gezielte Gegenmaßnahmen zu entwickeln, wurde bisher nicht durchgeführt.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ zu finden.

E1-IRO-1 – Umwelt IROs

Im Rahmen des Gesamtprozesses zu den wesentlichen Umweltthemen wurde eine Kombination aus internen Analysen wie dem Corporate Carbon Footprint (CCF), der von Climate Partner für die Jahre 2021-2023 berechnet wurde, und externen Umweltanalysen und -studien genutzt, um die aktuelle Situation fundiert zu bewerten. Dabei ist SYZGY auch zu dem Ergebnis gekommen, dass der Einfluss auf den Klimawandel zwar vorhanden, aber aufgrund der bisherigen Treibhausgasbilanz als gering einzustufen ist.

Die Identifikation der klimarelevanten IROs basiert auf den Erkenntnissen der Abteilung Controlling und Nachhaltigkeit

und erfolgt in enger Abstimmung mit dem Vorstand. Die Bewertung bezieht sich auf die eigene Geschäftstätigkeit und erstreckt sich hinsichtlich der negativen Auswirkungen bezüglich Treibhausgasemissionen durch Servernutzung und durch Pendelverkehr der Mitarbeitenden auf die gesamte SYZGY Gruppe.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – IRO-1 – Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen“ zu finden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation relevanter Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) wurden negative Auswirkungen auf die Sub-Themen Anpassung an den Klimawandel sowie Klimaschutz als wesentlich eingestuft.

Negative Auswirkungen

Treibhausgasemissionen durch Servernutzung

Die Nutzung energieintensiver Server und KI-Plattformen im eigenen Geschäftsbetrieb führt zu erhöhten Treibhausgasemissionen und trägt zur globalen Erwärmung bei. Da digitale Dienstleistungen auf hohe Rechenkapazitäten angewiesen sind, entstehen hohe CO₂-Emissionen, insbesondere wenn Server mit nicht erneuerbaren Energiequellen betrieben werden. Die für Erbringung von digitalen Dienstleistungen erforderliche Rechenleistung und die

notwendige Kühlung von Servern verbrauchen größere Mengen an Strom. Dies stellt eine Herausforderung für die Nachhaltigkeitsstrategie dar; daher plant SYZGY Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Nutzung klimafreundlicher IT-Infrastrukturen.

Treibhausgasemissionen durch Pendelverkehr

Der Pendelverkehr der Mitarbeitenden von SYZGY führt zu erhöhten Treibhausgasemissionen und trägt damit zur Erderwärmung bei. Besonders die Nutzung fossiler Kraftstoffe für den Arbeitsweg verstärkt den CO₂-Ausstoß und stellt eine Herausforderung für die Reduktion der unternehmensbedingten Emissionen dar. Im Rahmen der Maßnahmen verfolgt SYZGY das Ziel, Treibhausgasemissionen gezielt zu reduzieren, indem umweltfreundlichere Mobilitätsalternativen gefördert werden.

E1-2 – Richtlinien für den Klimaschutz

Die zentrale Richtlinie der SYZGY Gruppe zur Steuerung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ihrer Geschäftstätigkeit ist die öffentlich zugängliche Umweltrichtlinie, die auf der Unternehmenswebsite und im Intranet für alle Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

Die Umwelttrichtlinie beschreibt, wie SYZGY die Identifizierung, Bewertung, Steuerung und gegebenenfalls Behebung wesentlicher Umweltthemen angeht. Der Fokus liegt auf der Eindämmung des Klimawandels durch Maßnahmen wie die Förderung von Energieeffizienz, die Nutzung erneuerbarer Energien und die Reduktion von

Treibhausgasemissionen. Zudem umfasst die Richtlinie Anpassungsstrategien an die Auswirkungen des Klimawandels, einschließlich der nachhaltigen Ressourcennutzung, der Vermeidung von Abfall und des Ausgleichs unvermeidbarer Emissionen durch gezielte Kompensationsprojekte.

Diese Richtlinie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und orientiert sich an externen Standards wie der dem Pariser Klimaabkommen, nationalen Umweltvorschriften sowie Anforderungen nach dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Die Umwelttrichtlinie ist international innerhalb der SYZGY Gruppe für Vorstände, Geschäftsführende, Führungskräfte und Mitarbeitende verbindlich. Von Lieferanten wird erwartet, dass sie sich an diese Umwelttrichtlinie halten, um umweltfreundliche Praktiken und nachhaltige Prozesse in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Die Richtlinie wird jährlich überprüft und vom Vorstand verabschiedet.

E1-3 – Maßnahmen in Zusammenhang mit den Klimastrategien

Die SYZGY Gruppe verfolgt das Ziel, die positiven Entwicklungen zur Reduktion des Corporate Carbon Footprint (CCF) aus den vorangegangenen Berichtsjahren weiter voranzutreiben, um die gesetzten Ziele zu erreichen und die Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen konsequent umzusetzen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ergreift SYZGY gezielte Maßnahmen zur Verringerung des eigenen ökologischen Fußabdrucks. Dazu gehören die Steigerung der Effizienz der IT-Infrastruktur, innerhalb der angemieteten Bürogebäuden, die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen, die Reduktion von Emissionen durch die Elektrifizierung des Fuhrparks sowie die Förderung nachhaltiger Mobilitätskonzepte für Mitarbeitende.

Die SYZGY Gruppe fördert nachhaltige Verhaltensweisen im Arbeitsalltag, um betrieblich verursachte CO₂-Emissionen zu reduzieren.

SYZGY setzt desweiteren gezielte Maßnahmen zur Förderung eines umweltbewussten Handelns der Mitarbeitenden um:

- Nachhaltige Mobilität: Bereitstellung von Job-Tickets, Fahrradleasing-Angeboten und Ladestationen für E-Fahrzeuge zur Reduzierung von Emissionen im Pendelverkehr
- Reduzierung von Emissionen beim Arbeitsweg durch Homeoffice-Tätigkeit
- Ressourcenschonung im Büro: Förderung von papierlosen Prozessen, optimierte Mülltrennung sowie die Nutzung von Recyclingmaterialien in Büroausstattungen.
- Reduktion dienstlicher Reisen: Förderung virtueller Meetings und Bahnreisen als bevorzugte Reiseoption, um Emissionen im Geschäftsreiseverkehr zu senken.

Maßnahmen zur Reduzierung von Scope 1-Emissionen

Elektrifizierung der Firmenfahrzeuge

Die SYZGY Gruppe unterstützt eine umweltbewusste Mobilität, indem sie ihre Firmenfahrzeuge auf Elektro- und Hybridmodelle umstellt. Dieser Schritt soll dazu beitragen, die Emissionen weiter zu reduzieren. Das Ziel ist es, bis 2025 ausschließlich Elektro- und Hybridfahrzeuge als Firmenwagen einzusetzen. Zudem werden Ladestationen für Mitarbeitende und Kunden am Hauptsitz in Bad Homburg sowie am Standort München des Unternehmens zur Verfügung gestellt.

Effizienzsteigerung der IT-Infrastruktur

Die SYZGY Gruppe betreibt an allen Standorten eigene Serverräume, in denen die bereitgestellten Services über virtuelle Plattformen wie Microsoft Hyper-V und VMware betrieben werden. Insbesondere am Standort Bad Homburg laufen zentrale Services auf virtualisierten Systemen.

SYZGY optimiert kontinuierlich ihre IT-Infrastruktur, um ihre Energieeffizienz zu verbessern. Bestimmte Services werden über Microsoft 365, Microsoft Azure und AWS bereitgestellt, deren Rechenzentren auf energieeffiziente Technologien und erneuerbare Energien setzen. Dadurch wird der direkte Energieverbrauch eigener physischer Server reduziert. Gleichzeitig soll die Anzahl physischer Server auf ein Minimum beschränkt, da sämtliche Leistungen über virtuelle Instanzen erbracht werden. Dies vermeidet ungenutzte Kapazitäten und steigert die Energieeffizienz.

Auch bei der Hardware-Beschaffung wird auf Nachhaltigkeit geachtet: Zum Einsatz kommt energieeffiziente Enterprise-Hardware, die für den geschäftlichen Dauerbetrieb optimiert ist und einen reduzierten Stromverbrauch aufweist. Zudem hat sich die Gruppe für eine längere Nutzungsdauer von ca. 4 Jahren bei elektronischen Geräten entschieden, um fortlaufend den Energie- und Ressourcenverbrauch und damit die Gesamtemissionen zu minimieren. Sie werden in der CO₂-Bilanz nur im Jahr der Anschaffung berücksichtigt. Das bedeutet, dass jedes Jahr, in dem die Geräte wiederverwendet werden, die Menge der Emissionen, die von den Geräten erzeugt werden, nicht in die Bilanz aufgenommen wird. Durch diese Maßnahmen reduziert SYZGY die Umweltbelastung der IT-Infrastruktur und trägt zu einer ressourcenschonenden digitalen Arbeitsweise bei.

Maßnahmen zur Reduzierung von Scope 2-Emissionen

Nutzung erneuerbarer Energien:

Wärme und Elektrizität

Die SYZGY Gruppe setzt an ihren Büro- und Dienstleistungsstandorten auf den Einsatz erneuerbarer Energien. Seit 2021 bezieht die SYZGY Gruppe an allen Standorten in Deutschland Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen, nachdem sie Lieferverträge für Ökostrom abgeschlossen hat. Dieser Schritt unterstreicht das Engagement für eine nachhaltige und umweltfreundliche Energieversorgung. Für ihre internationalen Standorte, Großbritannien

und Polen, werden diese durch Herkunftsnachweise (GoOs) aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt.

Reduktion der Gebäudeemissionen durch Förderung von nachhaltigen Verhaltensweisen

Der Hauptsitz in Bad Homburg erfüllt seit 2017 hohe ökologische Standards nach GreenBuilding und LEED-Gold, um klimarelevante Emissionen zu reduzieren, d. h. dass dieses Gebäude energieeffizient, ressourcenschonend und umweltfreundlich betrieben wird.

Obwohl die Gruppe keine direkte Kontrolle über die Energieeffizienz der Gebäude hat, in denen sich die angemieteten Büroflächen befinden, fördert sie nachhaltige Praktiken, um den Energieverbrauch für Wärme und Strom zu reduzieren. Dazu zählen der Einsatz energieeffizienter Hardware und Beleuchtungssysteme sowie Sensibilisierungsmaßnahmen zur bewussten Nutzung von Energie.

Maßnahmen zur Reduzierung von Scope 3-Emissionen

Reduzierung der Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette

In den kommenden Jahren werden insbesondere die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) entscheidend für die Reduktion der Gesamtemissionen des Unternehmens sein.

Im weiteren Verlauf des Geschäftsjahres 2024 wird die SYZYGY Gruppe zusätzliche Scope-3-Kategorien auf ihre Relevanz prüfen und diese zukünftig in die Berechnungen aufnehmen, um die Treibhausgasbilanz weiter zu präzisieren und kontinuierlich zu optimieren.

Parallel dazu setzt die SYZYGY Gruppe weiterhin gezielt Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Kategorie eingekaufte elektronische Geräte, Geschäftsreisen sowie Produkte und Dienstleistungen um. Dazu zählt die Verlängerung der Nutzungsdauer eingekaufter elektronischer Geräte, um Ressourcen effizienter zu nutzen, sowie die verstärkte Nutzung der Bahn und virtueller Meetings, um Flugreisen zu reduzieren. Darüber hinaus unterstützt die SYZYGY Gruppe ihre Kunden aktiv bei der CO₂-Reduktion im digitalen Ökosystem, indem sie nachhaltige Lösungen in Projekten und Kampagnen integriert und deren Umsetzung fördert.

Um die identifizierten negativen Auswirkungen zu verringern, einschließlich der durch den Pendelverkehr der Mitarbeitenden verursachten CO₂-Emissionen, setzt die SYZYGY Gruppe fortlaufende Maßnahmen und Initiativen in den Bereichen nachhaltige Mobilität und Home-Office um. Ziel ist es, diese Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und so die Umweltbelastung zu minimieren.

Pendelverkehr Mitarbeitende

Die Reduzierung der CO₂-Emissionen durch den Pendelverkehr der Mitarbeitenden erfolgt durch die Förderung des öffentlichen Verkehrs und die Nutzung von Company-Bikes sowie die Elektrifizierung der Firmenfahrzeuge. Die SYZYGY Gruppe unterstützt dies zum Teil durch finanzielle Zuschüsse für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und fördert eine Kultur der Nachhaltigkeit, indem sie Anreize für den Umstieg auf alternative Verkehrsmittel wie Fahrräder oder Elektrofahrräder schafft. Ein weiterer Ansatz ist die Förderung flexibler Arbeitsmodelle, einschließlich Home-Office, um den Pendelbedarf der Mitarbeitenden zu verringern. An Home-Office-Tagen entfällt der Arbeitsweg komplett, was unmittelbar zur Reduzierung von CO₂-Emissionen beiträgt.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze – flexible Arbeitsmodelle“ zu finden.

SYZYGY führt jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch, um die CO₂-Emissionen des Arbeitsweges der Mitarbeitenden zu ermitteln und gezielte Maßnahmen zur Reduktion dieser Emissionen abzuleiten oder anzupassen. Die Datenerhebung basiert auf der Nutzung verschiedener Verkehrsmittel, der zurückgelegten Distanz, der Anzahl der Monate

im betrachteten Jahr, der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitstage pro Woche sowie dem Homeoffice-Anteil. Diese Analyse bildet die Grundlage für weitere Optimierungsmaßnahmen zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks im Pendelverkehr.

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die SYZYGY Gruppe verfolgt das Ziel, ihre Emissionen zu reduzieren und überwacht dies anhand der ermittelten CO₂-Emissionen. Im Rahmen des Bottom-Up-Ansatzes werden Maßnahmen direkt aus der CO₂-Bilanz (CCF) abgeleitet und bei Bedarf angepasst, um eine praxisnahe und wirksame Reduktion der CO₂-Emissionen sicherzustellen. Das Basisjahr für die Treibhausgasbilanz der SYZYGY Gruppe ist 2021. Die Wahl dieses Basisjahres erfolgt aufgrund der fortlaufenden Ermittlung des Corporate Carbon Footprints (CCF) unter Anwendung einer einheitlichen Berechnungsmethodik, die sicherstellt, dass der Bezugswert konsistent ermittelt und über die Jahre vergleichbar bleibt. Da der Fokus auf einer kontinuierlichen Optimierung und der Berücksichtigung unternehmensspezifischer Potenziale liegt, wurden bislang keine konkreten quantifizierten Ziele definiert.

Scope 1: Unternehmenseigener Fuhrpark

Ein bedeutender Teil der Reduktion der Scope-1-Emissionen erfolgt durch Maßnahmen zur Firmenwagenflotte. Bis Ende 2025 sollen ausschließlich Elektro- und Hybridfahrzeuge als Firmenwagen genutzt werden. Bis Ende 2027 ist die vollständige Umstellung des Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge für berechnete Mitarbeitende geplant.

Scope 2: Zugekaufte Energie (Heizung und Strom)

SYZYGY verfolgt das Ziel, eine 100-prozentige Nutzung aus erneuerbaren Energiequellen bis 2030.

SYZYGY hat begrenzten Einfluss auf die Heizenergiequellen, da sämtliche Büroflächen angemietet sind und die Energieversorgung durch die jeweiligen Vermieter bestimmt wird. Bei neuen Mietverträgen wird jedoch, sofern möglich, auf die Nutzung von erneuerbaren Energien für die Heizung geachtet. Zudem verfolgt SYZYGY das Ziel die Mietflächen, wo möglich, zu reduzieren, um den Energieverbrauch insgesamt zu senken und die Umweltbelastung weiter zu minimieren.

Seit 2021 nutzt SYZYGY für seine Geschäftsaktivitäten an allen deutschen Standorten ausschließlich Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen und ist in diesem Bereich klimaneutral. An den Standorten in Großbritannien und Polen wird die Herkunft des Stroms durch Renewable Energy Certificates (RECs) sichergestellt. Auch an den internationalen Standorten strebt SYZYGY Klimaneutralität durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen an.

Die SYZYGY Gruppe verfolgt das Ziel einer energieeffizienten IT-Infrastruktur, indem sie die Energieeffizienz von Servern und Rechenzentren optimiert, den Stromverbrauch durch moderne Technologien reduziert und ausschließlich für die Nutzung dieser, auf erneuerbare Energien setzt. Zudem soll dies durch den Einsatz ressourcenschonender Cloud- und KI-Plattformen gefördert sowie durch die Nutzungsdauer elektronischer Geräte auf ca. 4 Jahre verlängert werden, um Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Gesamtemissionen zu reduzieren.

Die Syzygy AG verfolgt einen potentialbasierten Bottom-Up-Ansatz, um realistische und umsetzbare Emissionsreduktionsziele zu definieren. Diese Methodik unterscheidet sich von einer Top-Down-Vorgehensweise, wie sie beispielsweise von der Science Based Targets Initiative (SBTi) vorgegeben wird. Während SBTi auf globalen wissenschaftlichen Klimamodellen und vordefinierten Reduktionspfaden basiert, berücksichtigt SYZYGY bewusst unternehmensspezifische Potenziale, Prozesse und Strukturen.

Die Bottom-Up-Methodik bedeutet, dass die Emissionsreduktionsziele nicht pauschal aus externen Standards abgeleitet, sondern aus einer detaillierten internen Analyse der bestehenden betrieblichen Gegebenheiten entwickelt werden. Dabei fließen folgende Annahmen und Faktoren in die Zieldefinition ein:

Die Analyse der spezifischen Emissionsquellen innerhalb der Gruppe umfasst die Betrachtung aller relevanten betrieblichen CO₂-Emissionen, insbesondere aus dem Energieverbrauch. Dabei werden gezielt Bereiche mit hohem Reduktionspotenzial identifiziert, beispielsweise durch eine verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die praktische Umsetzbarkeit der Maßnahmen innerhalb der bestehenden Unternehmensstruktur. Hierbei wird bewertet, welche Ansätze realistisch umgesetzt werden können, ohne die betrieblichen Abläufe zu beeinträchtigen. Gleichzeitig werden wirtschaftliche und operative Faktoren berücksichtigt, um gezielt solche Maßnahmen zu priorisieren, die sowohl eine signifikante Emissionsreduktion ermöglichen als auch eine hohe Effizienz aufweisen.

Da der Ansatz dynamisch ausgelegt ist, werden die gesetzten Ziele regelmäßig überprüft und an neue technologische Entwicklungen sowie organisatorische Veränderungen angepasst. Diese flexible Steuerung erlaubt eine fortlaufende Optimierung der Maßnahmen, sodass die Emissionsreduktionsstrategie kontinuierlich weiterentwickelt und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst werden kann.

Bei der Festlegung der Emissionsreduktionsziele der SYZYGY Gruppe wurden verschiedene interne und externe Datenquellen herangezogen, um eine fundierte und realistische Zielsetzung zu gewährleisten.

Interne Datenquellen:

- Historische CO₂-Bilanz (CCF) der SYZGY Gruppe (ermittelt seit Basisjahr 2021) zur Identifikation von Emissionsschwerpunkten.
- Energieverbrauchsdaten an Unternehmensstandorten.

Externe Datenquellen:

- Emission Factors Database der Umweltbundesamt (UBA/DE), UK-Government (BEIS), European Environment Agency (EEA/EU), Global Emission Model for Integrated Systems (GEMIS) zur Berechnung standort- und marktbasierter Emissionen.
- Daten des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zu Energieeffizienzmaßnahmen und erneuerbaren Energien.
- Branchen- und Marktstudien zu Best Practices in der Digitalbranche hinsichtlich Emissionsreduktionen wie der Bericht „The Road to Net Zero for Digital Infrastructure“ von der International Telecommunication Union (ITU) und der Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI).

Die Zielsetzungen liegen in der Verantwortung der SYZGY Gruppe und werden zunächst vom Vorstand genehmigt. Sie sind fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und basieren auf klar definierten Maßnahmenplänen. Die finale Genehmigung erfolgt durch den Aufsichtsrat. Externe Stakeholder waren an dem Prozess nicht beteiligt.

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

ESRS ID		Einheit	2021	2023	2024	Veränd.
	Totalverbrauch Strom und Heizung		690	1.250	1.540	23%
	Heizung	MWh	942	583	659	11%
	Strom	MWh	748	667	890	33%
E1-5_02	Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	MWh	1.693	303	305	21%
	Gas, gesamt	MWh	423	174	186	7%
	Heizung und Strom, gesamt	MWh	918	606	800	32%
	Fahrzeugflotte, fossile Kraftstoffe	MWh	351	130	119	-8%
E1-5_01	Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit eigener Geschäftstätigkeit	MWh	2.041	1.380	1.659	20%

ESRS ID	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	Einheit	2021	2023	2024	Veränd.
E1-5_07	Verbrauch von eingekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	MWh	348	470	554	16 %
E1-5_05	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	348	470	554	16 %
E1-5_09	Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch		17%	34%	33%	-1 pp

Insgesamt stieg der gesamte Energieverbrauch der SYZGY Gruppe um 20 Prozent, von 1.380 MWh auf 1.659 MWh. Hauptgründe für diesen Anstieg waren unter anderem der Bezug eines neuen Bürogebäudes in Großbritannien im April 2024 sowie die Erfassung zusätzlicher Verbrauchsdaten, darunter der Gesamthandsverbrauch der gemieteten Büroflächen, der zuvor nicht berücksichtigt wurde.

Der bedeutendste Beitrag zu diesem Anstieg des Energieverbrauchs ist auf den Standort in London zurückzuführen. Im Jahr 2023 erbrachte die Londoner Tochtergesellschaft ab dem zweiten Quartal aufgrund eines Bürorumzugs vollständig remote ihre Geschäftstätigkeit, wodurch sich der Energieverbrauch auf nur 20 MWh im gesamten Jahr reduzierte. Nach dem Umzug in ein neues Büro im Jahr 2024 stieg der Stromverbrauch auf 120 MWh, was einem Anstieg von 500 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Ein weiterer Faktor für den allgemeinen Anstieg des Energieverbrauchs ist die Einbeziehung von Shared Office Spaces in die Berechnungen für 2024. Während diese Flächen im Jahr 2023 nicht berücksichtigt wurden, wurden sie in diesem Jahr mit einbezogen, um eine genauere Berichterstattung sicherzustellen.

Positiv zu vermerken ist die Reduktion des direkten Energieverbrauchs der Firmenfahrzeuge. Dieser sank von 130 MWh im Jahr 2023 auf 119 MWh im Jahr 2024, was einer Verringerung um etwa 8 Prozent entspricht. Diese Entwicklung ist

auf die verstärkte Nutzung von Elektrofahrzeugen zurückzuführen und steht im Einklang mit den Energieeffizienzzielen von SYZGY.

Der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch verringerte sich um 1 Prozentpunkt, von 37 Prozent auf 36 Prozent. Der Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen ist um 1 Prozent gestiegen.

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

Für die Kennzahlen in diesem Standard erfolgt keine zusätzliche externe Validierung. Die Kennzahlen beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

E1-5 – Energieverbrauch und -mix

Die Energiedaten für der eigenen Standorte basieren auf Verbrauchsdaten von Energieversorgern, die durch Zählerstandsmessungen und Abrechnungen erfasst wurden. Falls Verbrauchsdaten fehlten, wurden Schätzungen vorgenommen, basierend auf dem Vorjahresverbrauch und einer durchschnittlichen Verbrauchsberechnung pro Quadratmeter.

Für Strom wurde der tatsächliche Verbrauch verwendet, sofern entsprechende Rechnungen vorlagen. Aufgrund von Verzögerungen bei der Rechnungsstellung wurde der Jahres- oder Q4-Verbrauch für alle Standorte geschätzt – mit Ausnahme von zwei Büros, für die vollständige Daten vorlagen.

Bei der Heizenergie wurden, sofern die Verbrauchsdaten nur über die Nebenkostenabrechnung verfügbar waren, die Werte aus 2023 übernommen. Für Standorte ohne Nebenkostenabrechnung wurde der Heizenergieverbrauch anhand der angemieteten Fläche und des bisherigen Verbrauchs geschätzt.

E1-5_01 – Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang im eigenen Betrieb

Der Energieverbrauch im eigenen Betrieb bildet die Grundlage für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Er umfasst den Energieverbrauch aus fossilen Quellen, den Stromverbrauch sowie die Nutzung von Fernwärme aus fossilen sowie erneuerbaren Quellen an allen Standorten der Gruppe.

E1-5_02 – Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen:

Der Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen stammt aus zwei Hauptquellen:

- Firmenfahrzeuge (fossile Kraftstoffe) – Bezieht sich auf den gesamten Kraftstoffverbrauch von Firmenfahrzeugen mit fossilem Antrieb, erfasst durch Leasingpartner.
- Stationäre Verbrennung – Umfasst den Verbrauch von Erdgas (basierend auf Zählerständen und Lieferantendokumentationen).

E1-5_03 – Gesamtenergieverbrauch aus Kernenergiequellen

Der Energieverbrauch der SYZYGY Gruppe basiert auf einem Energiemix, bezieht jedoch keine Kernenergie direkt.

E1-5_05 – Gesamter Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen:

Der Anteil erneuerbarer Energiequellen im Strom- und Fernwärmeverbrauch.

E1-5_06 – Gesamter Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse:

Der Energieverbrauch der SYZYGY Gruppe basiert auf einem Energiemix, bezieht jedoch keine Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs), Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen) direkt.

E1-5_07 – Verbrauch von eingekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (marktbasierte Methode)

Die Berechnung des Anteils erneuerbarer Energien im Verbrauch von eingekauftem oder bezogenem Strom und Fernwärme basiert auf marktbasierten Emissionsfaktoren, da diese als die konservativste und repräsentativste Methode gelten.

E1-5_08 – Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie

Der Energieverbrauch der SYZYGY Gruppe basiert auf einem Energiemix, erzeugt keine erneuerbare Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt.

E1-5_09 – Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch

Dieser Indikator zeigt, welcher Anteil des gesamten Energieverbrauchs aus erneuerbaren Energiequellen stammt.

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1 und 2, sowie THG-Gesamtemissionen aus Scope 1+2

ESRS ID	Scope 1 – GHG-Emissionen		Basisjahr 2021	2023	2024	Veränd.
E1-6_07	Abs. CO ₂ -Emission	t CO ₂ e	94,74	42,02	79,01	88%
Scope 2						
E1-6_09	Brutto-THG-Emissionen (location-based)	t CO ₂ e	325,29	493,38	516,46	5%
E1-6_10	Brutto-THG-Emissionen (market-based)	t CO ₂ e	155,85	113,76	113,78	0%
Gesamte Treibhausgasemissionen						
E1-6_12	Gesamte Treibhausgasemissionen (location-based)	t CO ₂ e	420,03	535,41	595,47	11%
E1-6_13	Gesamte Treibhausgasemissionen (market-based)	t CO ₂ e	227,79	155,78	192,79	24%
E1-6_22	Anteil vertraglicher Instrumente für den Kauf und Verkauf von nicht gebündelten Energieattributnachweisen in Bezug auf den gesamten Energieverbrauch	%	–	67%	68%	1 pp
ESRS ID	THG-Intensität basierend auf Umsatzerlösen				2024	2023
E1-6_30	THG-Emissionsintensität, standortbasiert (Gesamte THG-Emissionen pro Umsatzerlöse in Mio. EUR)				8,58	7,46
E1-6_31	THG-Emissionsintensität, marktbasiert (Gesamte THG-Emissionen pro Umsatzerlöse in Mio. EUR)				2,78	2,17

Die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen der SYZGY Gruppe sind im Vergleich zu 2023 um 24 Prozent (market-based) gestiegen. Dieser Anstieg ist hauptsächlich auf den höheren Verbrauch fossiler Brennstoffe, wie Erdgas für Heizungen, sowie auf eine Zunahme des Fernwärme- und Stromverbrauchs zurückzuführen.

Ein wesentlicher Faktor für diesen Anstieg ist die Einbeziehung gemeinsam genutzter Büroflächen, darunter Aufzüge, Empfangsbereiche und Treppenhäuser, die im Bericht für 2023 noch nicht berücksichtigt wurden. Dadurch waren bereits höhere Emissionswerte im Vergleich zum Vorjahr zu erwarten.

An nahezu allen Standorten ist der Stromverbrauch rückläufig. Eine Ausnahme bildet das britische Büro, in dem das Team im ersten Quartal 2024 neue Räumlichkeiten bezogen hat. Während 2023 aufgrund des Umzugs größtenteils remote gearbeitet wurde und der Energieverbrauch entsprechend niedrig war, führte der Einzug in das neue Büro zu einem signifikanten Anstieg des Stromverbrauchs.

Darüber hinaus ist der Heizenergieverbrauch an fast allen Standorten gestiegen, was zusätzlich zu den höheren Emissionswerten beigetragen hat.

Seit 2021 bezieht die SYZYGY Gruppe an allen deutschen Standorten Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen. Für die internationalen Standorte in Großbritannien und Polen wird dies durch den Einsatz von Herkunftsnachweisen (GoOs) aus erneuerbaren Energien sichergestellt. Insgesamt deckt die SYZYGY Gruppe 61 Prozent ihres gesamten Stromverbrauchs durch GoOs.

Scope 1

Bis 2023 wurden die Emissionen aus der Gasheizung eines deutschen Standorts fälschlicherweise unter Scope 2 ausgewiesen. Da es sich jedoch um einen Verbrennungsprozess vor Ort handelt, müssen diese Emissionen korrekterweise unter Scope 1 berichtet werden. Dieser belief sich in 2024 auf 46 Tonnen.

Die Scope-1-Emissionen, die sich aus dem Kraftstoffverbrauch von geleasteten Firmenfahrzeugen und dem Erdgasverbrauch für die Beheizung von Bürogebäuden zusammensetzen, sind folglich insgesamt um 88 Prozent gestiegen, von 42 auf 79 Tonnen CO₂e. Dieser Anstieg ist ausschließlich auf die Korrektur der Zuordnung der Gasheizung in 2024 zurückzuführen.

Die Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge führte zu einer Reduktion um weitere 22 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Derzeit sind 76 Prozent der Fahrzeuge Elektro- oder Hybridfahrzeuge, wobei 41 Prozent davon reine Elektrofahrzeuge sind.

Scope 2

Scope 2 umfasst indirekte Emissionen, die durch den Energieverbrauch für Büroflächen und die eigene IT-Infrastruktur entstehen, insbesondere durch zugekauften Strom und Wärme.

Die standortbasierten Emissionen (location-based) stiegen um 11 Prozent, von 535 Tonnen auf 595 Tonnen CO₂e und die marktbasierten Emissionen (market-based) um 24 Prozent, von 156 Tonnen auf 193 Tonnen CO₂e.

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

Grundsätze der Treibhausgasbilanzierung (GHG-Emissionen) der SYZYGY Gruppe.

E1-6 – Gesamt-Scopes 1 und 2

Die Treibhausgasbilanz der SYZYGY Gruppe bietet einen umfassenden Überblick über die gesamten Treibhausgasemissionen, ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die Berechnungen basieren auf internen und externen Datenquellen und folgen dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), das vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) entwickelt wurde.

Die Berichterstattung umfasst folgende Treibhausgase, die alle in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet werden:

- CO₂ (Kohlendioxid)
- CH₄ (Methan)
- N₂O (Lachgas)
- SF₆ (Schwefelhexafluorid)
- HFKW (Hydrofluorkohlenwasserstoffe)
- PFKW (Perfluorkohlenwasserstoffe)
- NF₃ (Stickstofftrifluorid)

Die Methodik basiert auf den Prinzipien des GHG Protocols und verwendet den finanziellen Kontrollansatz, um festzulegen, welche Emissionen in die CO₂-Bilanz aufgenommen werden. Die Emissionen werden nach Quelltypen und Scopes gegliedert und separat ausgewiesen, um Transparenz über die Auswirkungen einzelner Kategorien zu gewährleisten.

Die wichtigsten externen Datenquellen für die Berechnungen der CO₂e-Emissionen sind:

- Umweltbundesamt (UBA/DE)
- UK-Government (BEIS)
- European Environment Agency (EEA/EU)
- Global Emission Model for Integrated Systems (GEMIS)

Scopes und Berichterstattung

E1-6_07 Scope-1-Emissionen (direkte Emissionen)

Umfasst direkte Emissionen aus fossilen Energiequellen, einschließlich Emissionen aus Firmenfahrzeugen und stationären Verbrennungsprozessen in betrieblichen Einrichtungen.

E1-6_09 + E1-6_10 – Scope-2-Emissionen (indirekte Energieemissionen)

Beinhaltet indirekte Emissionen aus eingekauftem Strom, Heiz- und Kühlenergie für Standorte unter operativer Kontrolle der SYZGY Gruppe.

Gemäß GHG Protocol werden die Scope-2-Emissionen sowohl nach der standortbasierten Methode (Location-based) als auch der marktbasierten Methode (Market-based) berechnet.

E1-6_11 – Scope-3 Emissionen

Scope-3-Emissionen wurden im Rahmen der aktuellen Berichterstattung nicht näher betrachtet, da die SYZGY Gruppe von der Phase-In-Regelung Gebrauch macht. Eine detaillierte Analyse und Berichterstattung zu den relevanten Scope-3-Kategorien werden entsprechend der regulatorischen Vorgaben zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Methodik und Berechnung der Emissionen

Die Berechnung aller Scope-1- und Scope-2-Emissionen erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren aus dem internen Carbon-Accounting-System der SYZGY Gruppe. Alle Details zu Berechnungsmethoden, Annahmen und verwendeten Faktoren werden für jede Scope-Kategorie separat dokumentiert.

E1-6_12 + E1-6_13 – Gesamte Treibhausgas-emissionen (location-based und market-based) (t CO₂e)

Die gesamten Treibhausgasemissionen der SYZGY Gruppe nach standortbasierter Methode (location-based) und marktbasierter Methode (market-based) setzen sich aus der Summe der Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 (jeweils location- und market-based) zusammen.

E1-6_22 – Anteil vertraglicher Instrumente für den Kauf und Verkauf von erneuerbarer Energie in Bezug auf Scope-2-Emissionen

Der Energieverbrauch der SYZGY Gruppe enthält Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Der Anteil vertraglicher Mechanismen in Bezug auf Scope-2-Emissionen zeigt, wie viel des insgesamt verbrauchten Stroms durch Herkunftsnachweise (GoOs) gedeckt wird. Laut GHG Protocol entsprechen diese Zertifikate den Renewable Energy Certificates (RECs). Die SYZGY Gruppe deckt 53 Prozent ihres Stromverbrauchs durch GoOs, um die Markt-basierten Emissionen zu reduzieren.

E1-6_30 & E1-6_31 – THG-Emissionsintensität (standortbasiert und marktbasiert) (Gesamte THG-Emissionen pro Nettoerlöse)

Die THG-Emissionsintensität wird auf Basis der Gesamtemissionen (standortbasiert und marktbasiert) in Tonnen CO₂e berechnet. Diese werden durch die Umsatzerlöse in Mio. Euro gemäß der Konzerngesamtergebnisrechnung

geteilt, um eine vergleichbare Kennzahl zur Emissionsintensität zu erhalten.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „Konzerngesamtergebnisrechnung vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024“ zu finden.

E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

Ausgleich von CO₂-Emissionen

SYZGY verfolgt eine ganzheitliche Klimaschutzstrategie, die sowohl direkte Emissionsreduktionen als auch Kompensationsmaßnahmen umfasst. Da trotz gezielter Maßnahmen zur CO₂-Reduktion unvermeidbare Emissionen bestehen bleiben, erfolgt die Berechnung und Kompensation der Emissionen auf Basis des location-based Ansatzes. Dieser berücksichtigt den durchschnittlichen regionalen Strommix am Standort des Energieverbrauchs, ohne individuelle Beschaffungsentscheidungen wie Herkunftsnachweise oder spezielle Stromverträge zu berücksichtigen. Dadurch spiegelt dieser Ansatz den tatsächlichen CO₂-Ausstoß wider, der durch die allgemeine Energieversorgung verursacht wird.

Die CO₂-Emissionen von SYZYGY werden entsprechend für Scope 1 (direkte Emissionen aus eigenen Quellen, z. B. Firmenfahrzeuge oder Heizungen) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie) auf Basis dieses regionalen Strommixes berechnet. Um die verbleibenden 250 Tonnen CO₂ zu kompensieren, erwirbt SYZYGY CO₂-Zertifikate von KLIM. Diese Investitionen unterstützen Klimaschutzprojekte, die Emissionen reduzieren oder binden, sodass der eigene CO₂-Fußabdruck ausgeglichen wird.

KLIM ist ein Projektentwickler für Klimaschutzprojekte in Deutschland und unterstützt Landwirt:innen bei der Umsetzung regenerativer Landwirtschaftspraktiken. Diese binden Kohlenstoff im Boden und entziehen der Atmosphäre CO₂, wodurch langfristig die Bodengesundheit, Biodiversität und Wasserspeicherkapazität verbessert werden. Mit dem Kauf von Carbon Credits trägt die SYZYGY Gruppe aktiv zur Förderung dieser nachhaltigen landwirtschaftlichen Methoden bei und übernimmt Verantwortung für die eigenen Emissionen.

Die von KLIM angebotenen CO₂-Zertifikate wurden mit ihrer Methodik durch den TÜV Rheinland nach DIN ISO 14064-2 extern validiert. Sie umfasst wesentliche Qualitätskriterien für CO₂-Zertifikate wie Zusätzlichkeit, Dauerhaftigkeit,

Vermeidung von Carbon Leakage und Doppelzählungen. Die Ex-post-Validierung durch den TÜV Rheinland erfolgt jährlich im Frühjahr nach der Generierung der Zertifikate. Dabei stellt der TÜV sicher, dass jedes Zertifikat korrekt nach der validierten Methodik berechnet wurde. Zusätzlich wird die Genauigkeit der von den Landwirt:innen bereitgestellten Daten durch detaillierte Datenprüfungen und persönliche Audits auf den Betrieben verifiziert. Die Zertifizierung stellt sicher, dass die Kompensationsmaßnahmen höchsten Qualitätsansprüchen genügen. Darüber hinaus entsprechen die Projekte dem Verra VCS VM0042 Standard und erfüllen die Ex-post Verifizierung.

E1-8 – Interne CO₂-Bepreisung

SYZYGY setzt derzeit kein internes CO₂-Bepreisungssystem ein. Eine Bewertung verschiedener Modelle hat ergeben, dass weder Schattenpreise noch interne CO₂-Gebühren oder implizite CO₂-Preise praktikabel oder zielführend sind. Aufgrund der geringen Anzahl investitionsrelevanter Entscheidungen, der unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen sowie des Fehlens konkreter Emissionsminderungsprojekte wurde entschieden, auf eine interne CO₂-Bepreisung zu verzichten.

Stattdessen kompensiert SYZYGY die berichtsrelevanten Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 für das Jahr 2024 durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten. Eine Einführung einer internen CO₂-Bepreisung wird als nicht zielführend erachtet, da regionale Unterschiede und die vergleichsweise geringe finanzielle Belastung durch Zertifikate keine ausreichenden Anreize zur Reduzierung der Emissionen schaffen würden.

Sozialinformationen

ESRS S1 – Eigene Belegschaft

SYZGY setzt sich für ein hochwertiges, sicheres und inklusives Arbeitsumfeld ein, das Wohlbefinden, persönliche Entwicklung, Diversität und Chancengleichheit fördert. Durch gezielte Strategien werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Sicherheit, Entwicklung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden gewährleisten und sowohl die Unternehmensziele als auch eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmenskultur stärken.

S1-SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger“ zu finden.

S1-SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Das Unternehmen hat sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf seine Arbeitskräfte analysiert und verfolgt konkrete Konzepte und Standards, um Chancen zu maximieren und Risiken zu minimieren. Zu den positiven Auswirkungen zählt die Förderung von flexiblen

Arbeitszeitmodellen, die die Work-Life-Balance verbessern und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern. Die Individualisierung der Arbeitszeiten trägt zur stärkeren Mitarbeitendenbindung bei und reduziert Fluktuation sowie Rekrutierungskosten. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten finanzielle Sicherheit, während der gezielte Einsatz von Freelancern hilft, Kapazitätsspitzen auszugleichen und die Effizienz zu steigern. Zudem stärkt die Möglichkeit zum Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine offene und diverse Unternehmenskultur steigert die Attraktivität als Arbeitgebender und fördert das Humankapital. Weiterbildungsmaßnahmen tragen zur Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden bei, was sowohl ihre persönliche Entwicklung als auch die Innovationskraft des Unternehmens stärkt. Darüber hinaus verbessert die Förderung der Gesundheit das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden nachhaltig.

Gleichzeitig sieht sich SYZGY mit potenziellen Herausforderungen konfrontiert, die durch gezielte Maßnahmen adressiert werden. Branchenspezifische Gehaltsunterschiede können zu Unzufriedenheit führen, während eine nicht wettbewerbsfähige Vergütung die Fluktuation erhöhen und den Verlust von Fachwissen zur Folge haben könnte. Projektabhängige Beschäftigung birgt das Risiko wirtschaftlicher Unsicherheit für Mitarbeitende. Fehlende Unterstützungsangebote in Bereichen wie Gesundheitsmanagement, Resilienzförderung oder Kinderbetreuung könnten die Work-Life-Balance beeinträchtigen und Stress

sowie eine reduzierte Arbeitszufriedenheit zur Folge haben. Ebenso kann ein ungleichmäßiger Zugang zu Weiterbildungsangeboten dazu führen, dass nicht alle Mitarbeitenden gleichermaßen profitieren. Datenschutzrisiken, insbesondere durch Cyberangriffe oder unzureichende Sicherheitsmaßnahmen, stellen eine weitere Herausforderung dar, die das Unternehmen durch eine umfassende Cybersecurity- und Compliance-Strategie minimiert. Zudem achtet SYZGY darauf, dass technologische Überwachungsmechanismen nicht in die Privatsphäre der Mitarbeitenden eingreifen, um Vertrauen und eine positive Unternehmenskultur zu erhalten.

Bewertung wesentlicher negativer und positiver Auswirkungen auf Arbeitskräfte

Die SYZGY Gruppe sieht im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit keine systemischen oder weitverbreiteten negativen Auswirkungen auf ihre eigenen Arbeitskräfte, da sie überwiegend in der EU, Großbritannien und USA tätig ist, wo strenge arbeitsrechtliche und menschenrechtliche Standards gelten. Zwangs- oder Kinderarbeit sind ausgeschlossen und durch den Verhaltenskodex sowie Lieferantenanforderungen unternehmensweit untersagt. Individuelle negative Auswirkungen ergeben sich jedoch aus branchenüblichen Herausforderungen, wie Gehaltschwankungen, projektabhängiger Auslastung und Arbeitsbelastung in Hochphasen. Diese Faktoren können sich auf die Beschäftigungssicherheit, Work-Life-Balance und gesundheitliche Belastung der Mitarbeitenden

auswirken. Zudem bestehen potenzielle Risiken im Bereich Datenschutz und Cybersicherheit, die durch technologiebasierte Schwachstellen oder Datenschutzverletzungen entstehen könnten.

Bestimmte Mitarbeitendengruppen sind potenziell stärker von negativen Auswirkungen betroffen. Dazu zählen insbesondere projektabhängig arbeitende Teams, die in Hochphasen einem erhöhten Arbeitsaufwand ausgesetzt sind, was zu Stress und einer unausgeglichene Work-Life-Balance führen kann. Ebenso sind remote arbeitende Mitarbeitende und Freelancer betroffen, da sie möglicherweise einen eingeschränkten Zugang zu internen Unterstützungsangeboten haben und sich weniger in das soziale Arbeitsumfeld integriert fühlen. Zudem können Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfahren, insbesondere wenn fehlende Betreuungsangebote oder flexible Arbeitszeiten nicht ausreichen, um individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Zur Identifikation dieser Risiken führt SYZGY regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Mechanismen durch. Maßnahmen zur Reduzierung negativer Effekte umfassen flexible Arbeitsmodelle, gezielte Gesundheitsprogramme sowie Datenschutzsicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Datenverletzungen.

Die SYZGY Gruppe erzielt positive Effekte durch gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, Arbeitsplatzsicherheit und Weiterbildung. Flexible Arbeitszeitmodelle tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern. Zudem bieten langfristige Beschäftigungsperspektiven finanzielle Sicherheit und helfen, die Fluktuation zu reduzieren. Durch gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten werden alle Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert, wodurch nicht nur individuelle Karrieremöglichkeiten gestärkt, sondern auch die Innovationskraft des Unternehmens nachhaltig gesichert wird.

SYZGY zählt zu den von wesentlichen Auswirkungen betroffenen Beschäftigten Personen innerhalb der eigenen Belegschaft, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, sowie Freelancer, die regelmäßig in Projekten eingebunden sind und einen wesentlichen Beitrag zur Wertschöpfung leisten.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – SBM-3 – wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ zu finden.

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Die SYZGY Gruppe verfolgt einen strukturierten Ansatz, um mögliche negative Auswirkungen zu minimieren und positive Entwicklungen zu fördern. SYZGY verpflichtet sich zur Einhaltung international anerkannter Menschenrechts- und Arbeitsstandards, darunter die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Dies umfasst die Achtung der Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, das Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie das Diskriminierungsverbot, welche durch interne Richtlinien, wie den Verhaltenskodex sowie die Arbeitsschutzrichtlinie, Lieferantenanforderungen und ein anonymes Hinweisgebersystem sichergestellt werden. Die Einhaltung dieser Standards wird durch regelmäßige Schulungen, systematische Gefährdungsbeurteilungen sowie ASA-Sitzungen zur Überprüfung der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen überwacht.

Vier zentrale Richtlinien leiten die Arbeit des Unternehmens mit dem Ziel, einen sicheren, integrativen und attraktiven Arbeitsplatz zu gewährleisten. Diese Richtlinien werden jährlich vom Fachbereich Legal und Compliance,

Sustainability, Arbeitssicherheit sowie Datenschutz und Informationssicherheit überprüft, vom Vorstand genehmigt und anschließend im Gruppen-Intranet veröffentlicht.

Ein fester Bestandteil dieses Ansatzes ist die Integration der Richtlinien in den Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende. Dadurch wird sichergestellt, dass alle neuen Teammitglieder von Beginn an mit den geltenden Sicherheits-, Datenschutz- und Compliance-Vorgaben vertraut sind und diese in ihrem Arbeitsalltag konsequent umsetzen. Ergänzend dazu werden regelmäßig Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, um die Einhaltung der Richtlinien nachhaltig zu gewährleisten.

Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe

Der Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe ist ein zentrales Element der Unternehmensstrategie. Er stellt sicher, dass ethisches, rechtskonformes und verantwortungsbewusstes Handeln in allen Geschäftsbereichen gewährleistet wird – zum Schutz aller Mitarbeitenden der SYZYGY Gruppe. Er umfasst Grundsätze zu Integrität, Fairness, Transparenz und verantwortungsbewusstem Handeln.

Der Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe umfasst alle wesentlichen Themen, mit denen sich Mitarbeitende sowie externe Partner, die im Auftrag von SYZYGY handeln, vertraut machen müssen. Er dient als Leitlinie für das Verhalten im Umgang mit Kunden, Kollegen, Wettbewerbern, Lieferanten und weiteren Interessengruppen und bildet die Grundlage für ethisches, faires und

verantwortungsbewusstes Handeln in allen Geschäftsbereichen. Er beschreibt, welche Erwartungen SYZYGY an alle Mitarbeitenden stellt, wie beispielsweise:

- Soziale Verantwortung, einschließlich einer inklusiven und diversen Unternehmenskultur, fairer und sicherer Arbeitsbedingungen sowie der Einhaltung internationaler Arbeitsstandards fördern. Diskriminierung, Belästigung und unethisches Verhalten nicht tolerieren. Sowie flexible Arbeitsmodelle zur Unterstützung von Chancengleichheit und Work-Life-Balance fördern.
- Gesetze und Richtlinien, darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN, die Europäische Menschenrechtskonvention und der Modern Slavery Act einhalten.
- Korruptionsbekämpfung mit einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption unterstützen.
- Hinweisgebendenverfahren nutzen, das eine Kultur der Transparenz fördert und eine anonyme Meldestelle für Verstöße oder Bedenken bereitstellt.

Für Führungskräfte bedeutet dies, als Vorbild zu agieren und hohe moralische sowie ethische Standards aktiv zu fördern. Sie sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden mit den Richtlinien und Schutzmaßnahmen der SYZYGY Gruppe vertraut sind und diese einhalten. Zudem wird von ihnen erwartet, dass sie konsequent gegen unangemessenes Verhalten vorgehen und durch ihr Handeln die Unternehmenswerte aktiv stärken.

Jede Verletzung des Verhaltenskodex kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Jährlich absolvieren alle Mitarbeitenden ein Training zum Verhaltenskodex und legen einen Test ab, um ihr Verständnis der darin enthaltenen Grundsätze zu bestätigen.

Der Verhaltenskodex erfasst ausdrücklich die folgenden Gründe für Diskriminierung: Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion, Alter und sexuelle Identität. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, fördert Chancengleichheit und lehnt jede Form von Diskriminierung ab.

Andere Diskriminierungsmerkmale wie Rasse, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft werden im Verhaltenskodex nicht explizit genannt. Allerdings orientiert sich SYZYGY an internationalen Menschenrechtsstandards, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN und den ILO-Kernarbeitsnormen, wodurch die Einhaltung der EU- und nationalen Antidiskriminierungsvorschriften gewährleistet wird.

Derzeit gibt es keine spezifischen politischen Verpflichtungen der SYZYGY Gruppe in Bezug auf Inklusion oder gezielte Fördermaßnahmen für besonders gefährdete Gruppen innerhalb der eigenen Belegschaft. Die Förderung von Vielfalt und Inklusion erfolgt im Rahmen allgemeiner Unternehmensrichtlinien und Werten, während Diskriminierung durch den Verhaltenskodex geregelt wird.

Zudem wird die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds durch Maßnahmen zur Prävention durch Schulungen, Erkennung und Bekämpfung von Diskriminierung gewährleistet.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „[ESRS G1-1 – Richtlinien für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur](#)“ zu finden.

Arbeitsschutzrichtlinie

Die Arbeitsschutzrichtlinie der SYZGY Gruppe stellt sicher, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz oberste Priorität haben. Ziel ist es, Gesundheitsrisiken zu minimieren, Arbeitsunfälle zu vermeiden und eine sichere Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden zu schaffen.

Diese Richtlinie gilt für alle Standorte und Mitarbeitenden und orientiert sich an nationalen und internationalen Arbeits- und Sicherheitsgesetzen, darunter die DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Die Umsetzung erfolgt durch People & Culture, lokale Sicherheitsbeauftragte sowie externe Arbeitsschutzpartner.

Wichtige Maßnahmen umfassen:

- Risikobewertung und Gefährdungsbeurteilungen, um potenzielle Gefahren frühzeitig zu identifizieren und zu minimieren.

- Notfallvorsorge, einschließlich Flucht- und Rettungsplänen sowie Schulungen zu Brandschutz und Erster Hilfe.
- Unfall- und Störungsmanagement, um Vorfälle zu analysieren und präventive Maßnahmen abzuleiten.
- Arbeitsplatzergonomie, um gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Die Mitarbeitenden werden aktiv in die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen eingebunden und nehmen jährlich an Schulungen und Unterweisungen teil. Die Richtlinie wird im Intranet veröffentlicht.

Datenschutzrichtlinie

Für die Mitarbeitenden der SYZGY Gruppe bedeutet die Datenschutzrichtlinie, dass sie aktiv zum Schutz personenbezogener Daten beitragen und die geltenden Datenschutzvorgaben in ihrem Arbeitsalltag einhalten. Die Richtlinie legt besonderen Wert auf Datenminimierung, Transparenz und Intervenierbarkeit, um die Rechte und Interessen aller Betroffenen – einschließlich Mitarbeitender und Kunden – zu wahren.

Die Datenschutzvorgaben gelten an allen Standorten und für alle Unternehmen der SYZGY Gruppe und orientieren sich an der DSGVO, den nationalen Datenschutzgesetzen sowie den spezifischen Regelungen in den Märkten, in denen SYZGY tätig ist, einschließlich des UK Data Protection Act und des polnischen Datenschutzgesetzes (Ustawa

o ochronie danych osobowych). Die Datenschutzbeauftragte und die Datenschutzkoordinatoren an den jeweiligen Standorten sind für die Überwachung und Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

Um die Einhaltung der Datenschutzstandards sicherzustellen, werden relevante Informationen und Updates über das Intranet bereitgestellt. Zudem nehmen die Mitarbeitenden jährlich an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen teil, um sicherzustellen, dass sie mit den neuesten Datenschutzbestimmungen vertraut sind und diese konsequent umsetzen.

Informationssicherheitsrichtlinie

Für die Mitarbeitenden der SYZGY Gruppe bedeutet die Informationssicherheitsrichtlinie, dass sie aktiv zur Sicherheit von Unternehmens-, Kunden- und Projektdaten beitragen. Als digitales Unternehmen setzt SYZGY auf höchste Standards im Bereich der Informationssicherheit, um unbefugten Zugriff, Cyberangriffe und Datenverluste zu verhindern.

Diese Richtlinie stellt sicher, dass Datensicherheit und Informationsschutz in allen Unternehmensbereichen konsequent gewährleistet werden. Sie definiert klare Verhaltensstandards und Zugangskontrollen, um den ordnungsgemäßen Umgang mit Arbeitsmitteln und sensiblen Daten zu fördern.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden an sämtlichen Standorten der SYZYGY Gruppe und wird von den Sicherheits- und IT-Verantwortlichen sowie den lokalen Führungskräften überwacht und umgesetzt.

Die Richtlinie orientiert sich an den internationalen Sicherheitsstandards ISO/IEC 27001 sowie an unternehmensinternen Vorgaben und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden aktiv in die Schaffung eines sicheren und gesetzeskonformen Arbeitsumfelds eingebunden werden.

Um das Bewusstsein für Informationssicherheit zu stärken, wird die Richtlinie im Intranet veröffentlicht und jährlich durch Schulungen ergänzt.

Richtlinien für den Klimaschutz

Die SYZYGY Gruppe verpflichtet sich zu nachhaltigen Geschäftspraktiken. Die Umweltrichtlinie definiert Maßnahmen zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks, die nachhaltige Nutzung von Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung von SYZYGY.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „[ESRS E1-2 – Richtlinie für den Klimaschutz](#)“ zu finden.

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

SYZYGY hat keine globale Rahmenvereinbarung oder vergleichbare Abkommen mit Arbeitnehmervertretungen zur Wahrung der Menschenrechte der Beschäftigten abgeschlossen, stattdessen analysiert SYZYGY im Rahmen ihres Engagements für Menschen- und Arbeitsrechte fortlaufend relevante Daten und Erkenntnisse. Dazu gehören unter anderem Meldungen aus dem internen Hinweisgebersystem „Right to Speak“, Mitarbeiterbefragungen sowie -gespräche, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Meinungen und Anregungen offen zu äußern. Diese Due-Diligence-Prüfung ermöglicht, tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen auf Menschen- und Arbeitsrechte innerhalb der Organisation frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Mitarbeitenden-Engagement und Feedback

Partizipation und Feedback sind wichtige Themen für engagierte und motivierte Mitarbeitende und gewinnen zunehmend an Bedeutung. Zudem werden Offenheit und Transparenz bei der SYZYGY Gruppe gefördert. Es finden regelmäßig konzernweite (internationale) Mitarbeitenden-Versammlungen (All Hands Meeting) sowie gesellschafts- und abteilungsübergreifende Informationsvideokonferenzen statt, um die Mitarbeitenden regelmäßig über strategische und operative Themen auf dem Laufenden zu halten sowie auf aktuelle Fragen einzugehen.

Im Frühjahr 2024 nahm die SYZYGY Gruppe an der von der WPP-Gruppe initiierten Count Me In-Umfrage teil. Diese anonyme, freiwillige Befragung wurde konzernweit durchgeführt. Ziel ist es, datengestützte Entscheidungen zu ermöglichen, die Vielfalt, Inklusion und eine positive Arbeitskultur fördern. Die Count Me In-Umfrage ist ein zentrales Instrument, um die Perspektiven der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Die SYZYGY Gruppe nutzt die Ergebnisse, um strukturelle Veränderungen voranzutreiben, interne Prozesse zu optimieren und Maßnahmen zu entwickeln, die eine inklusive und chancengerechte Arbeitsumgebung fördern.

Die Count Me In-Umfrage bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, anonym Informationen zu ihrer demografischen Zugehörigkeit zu teilen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung von Programmen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, Inklusion und einer vielfältigen Unternehmenskultur ein.

Die Erhebung und Verarbeitung der Daten erfolgt durch den unabhängigen Drittanbieter Medallia. Die Ergebnisse werden ausschließlich aggregiert ausgewertet, um Trends zu erkennen und Verbesserungsmöglichkeiten abzuleiten.

Die gesammelten Erkenntnisse werden mit den Führungsteams innerhalb der SYZYGY Gruppe geteilt, um gezielte Maßnahmen auf Agenturebene zu ermöglichen.

Seit 2019 erfasst SYZYGY gruppenweit die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden durch jährliche Befragungen auf Basis des Employee Net Promoter Score (eNPS). Diese Methode ist auch Bestandteil der WPP-Umfrage Count-me-in, die es ermöglicht, präzise Einblicke in die Stimmung und die Zufriedenheit der Belegschaft zu gewinnen. Es wird gemessen, wie wahrscheinlich es ist, dass Mitarbeitende das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Durch die systematische Auswertung der eNPS-Ergebnisse können gezielt Stärken und Schwächen im Arbeitsumfeld identifiziert werden, was es der Holding und jeder einzelnen Tochtergesellschaft ermöglicht, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit zu ergreifen, um eine höhere Bindung der Mitarbeitenden zu erzielen.

Im Berichtsjahr wurde ein Wert von +23 (Vorjahr: +23) ermittelt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bewertung konstant geblieben.

	2024	2023	Veränd.
eNPS	+23	+23	0 pp

Der aktuelle eNPS-Wert von +23 spiegelt eine stabile Mitarbeitendenzufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr wider. SYZYGY wertet die eNPS-Ergebnisse jeder einzelnen Gesellschaft aus, um zentrale Einflussfaktoren am Standort zu identifizieren und gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Sofern nicht anders dargestellt, erfolgt die Einbeziehung von Mitarbeitenden sowohl fortlaufend als auch anlassbezogen. Die SYZYGY Gruppe informiert ihre Mitarbeitenden regelmäßig darüber, wie ihre Rückmeldungen in Unternehmensentscheidungen einfließen, unter anderem durch gruppenweite All Hands Meetings oder gezielte Follow-ups zu Umfragen und transparente Kommunikation von Maßnahmen in den einzelnen Tochtergesellschaften. Zur Förderung der Mitarbeitendenbeteiligung stellt das Unternehmen finanzielle und personelle Ressourcen bereit, beispielsweise für die Durchführung der eNPS-Umfragen. Die gewonnenen Erkenntnisse aus Befragungen wie der Count Me In-Umfrage oder dem eNPS werden systematisch analysiert und fließen in konkrete Verbesserungsmaßnahmen zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen ein.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Integration der Erkenntnisse liegt beim Vorstand, den Geschäftsführenden sowie den operativ Verantwortlichen für Personal.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 SBM 2 – Interessen und Standpunkte der Interessensträger“ zu finden.

S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

Die SYZYGY Gruppe verpflichtet sich, in begründeten Fällen, in denen sie nachweislich negative Auswirkungen auf Mitarbeitende verursacht oder dazu beigetragen hat, umgehend Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. SYZYGY bietet ihren Mitarbeitenden mehrere Möglichkeiten zur Meldung von Bedenken. Mitarbeitende können sich jederzeit an ihren direkten Vorgesetzten oder ihre Personalabteilung der einzelnen Gesellschaft wenden. Alternativ steht ihnen der anonyme Whistleblower-Mechanismus der SYZYGY Gruppe zur Verfügung.

Die Gruppe unterstützt ihre Mitarbeitenden dabei, eine Lösung zu finden, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt fühlen, und trägt so zu einem faireren Arbeitsumfeld bei. Mitarbeitende, die sich von Mobbing, Diskriminierung oder Belästigung betroffen fühlen, werden ermutigt, Unterstützung zu suchen.

Es wird bevorzugt, dass potenzielle Unstimmigkeiten zunächst auf direktem Wege mit dem Vorgesetzten oder – falls erforderlich – mit dem Vorgesetzten des Vorgesetzten oder der Personalabteilung geklärt werden.

Der Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe betont ausdrücklich, dass alle Mitarbeitenden Verstöße oder Verdachtsfälle in Bezug auf nicht konformes Verhalten sowie

Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen innerhalb des Unternehmens, bei Geschäftspartnern oder in der Lieferkette melden sollen. Diese Verpflichtung wird über verschiedene Kanäle kommuniziert, darunter das Intranet über den Verhaltenskodex der SYZGY Gruppe, im Onboarding-Prozess sowie die jährliche Schulung zum WPP-Verhaltenskodex.

Sie haben auch die Möglichkeit, Hinweise auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder anderes Fehlverhalten vertraulich bei ihren Ansprechpartner:innen in der Personalabteilung zu geben oder über die globale Whistleblower-Hotline Right to Speak (von einem unabhängigen Drittanbieter betriebene Hotline) offizielle Berichte einzureichen.

Alle gemeldeten Fälle werden erfasst, überprüft und nachverfolgt, um die Effektivität der Meldesysteme und der getroffenen Maßnahmen sicherzustellen.

Die SYZGY Gruppe verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur Zugang zu diesem Kanal haben, sondern auch über das Wissen, das Vertrauen und die Sicherheit verfügen, diese im Bedarfsfall zu nutzen. Die Gruppe hat die Verantwortung, alle gemeldeten Fälle ernst zu nehmen und faire Ergebnisse für untersuchte Fälle zu liefern, die die Bedürfnisse aller Parteien berücksichtigen.

Die SYZGY Gruppe stellt proaktiv sicher, dass ihre Mitarbeitenden regelmäßig über die verfügbaren Beschwerdemöglichkeiten informiert werden. Dazu gehören Schulungen zum Verhaltenskodex mit speziellen Modulen zur Beschwerdepolitik sowie regelmäßige interne Informationen über verschiedene interne Kanäle wie E-Mail und Intranet. Weitere Informationen über die Whistleblower-Hotline sind auf allen Websites der SYZGY Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften für alle Mitarbeitenden verfügbar und zugänglich.

Weitere Informationen zur Whistleblower Hotline „Right to Speak“ und zum Schutz von Whistleblowern vor Vergeltungsmaßnahmen ist im Abschnitt „G1 – Meldung von Verstößen und Hinweisgebersystem“ zu finden.

S1-4 – Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken, sowie deren Wirksamkeit und Ansätze

Die SYZGY Gruppe setzt gezielte Maßnahmen ein, um wesentliche Risiken für die eigene Belegschaft zu minimieren und gleichzeitig Chancen zu nutzen, die langfristig zu einem attraktiven und nachhaltigen Arbeitsumfeld beitragen. Diese Maßnahmen orientieren sich teilweise an den spezifischen lokalen Gegebenheiten der jeweiligen Standorte bzw. Tochtergesellschaften und sind nicht einheitlich konzernweit standardisiert. Sofern nicht anders

gekennzeichnet, handelt es sich dabei um konzernweite, fortlaufende Maßnahmen ohne festen Zeithorizont.

Die SYZGY Gruppe stellt sicher, dass ihre Geschäftspraktiken, einschließlich Beschaffung, Verkauf und Datennutzung, keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden haben. Dies geschieht durch klare Richtlinien und Prozesse im Bereich Arbeits- und Sozialstandards, die sowohl für eigene Mitarbeitende als auch für externe Partner gelten.

Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben, ethischer Standards und Datenschutzbestimmungen wird regelmäßig überprüft und durch entsprechende Maßnahmen im Personalmanagement sowie im Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement unterstützt. Zudem werden potenzielle Spannungen zwischen der Vermeidung negativer Auswirkungen und unternehmerischen Anforderungen durch eine verantwortungsvolle Abwägung von wirtschaftlichen, sozialen und ethischen Faktoren adressiert. Ziel ist es, ein nachhaltiges und faires Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Die wichtigsten Handlungsfelder sind:

Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Talenten	Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden	Vielfalt und Chancengleichheit	Datenschutz und Informationssicherheit
Wettbewerbsfähige Vergütung und langfristige Beschäftigung	Unterstützungsprogramme zur Förderung von Resilienz und Stressbewältigung	Förderung einer diversen Unternehmenskultur	Einhaltung höchster Sicherheitsstandards
Flexible und individuelle Arbeitsmodelle	Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken	Chancengleichheit	Risikoprävention bei Cyberangriffen
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung			Schulungen und Bewusstseinsbildung

Die Budgetierung erfolgt individuell in den jeweiligen Gesellschaften, um gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden und zur Förderung eines positiven Arbeitsumfelds sicherzustellen.

Sie umfasst Mittel für wesentliche Bereiche wie Weiterbildung (Conferences & Training), Mitarbeiterwohlbefinden (Staff Wellbeing) sowie Geschäftsreisen und Veranstaltungen (Travel & Entertainment).

Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Talenten
Die SYZYG Gruppe setzt auf eine langfristige und nachhaltige Personalstrategie, um Talente zu gewinnen, zu binden und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch eine wettbewerbsfähige Vergütung, langfristige Beschäftigungsperspektiven und individuelle sowie flexible Arbeitsmodelle schafft das Unternehmen eine attraktive Arbeitsbedingung, die sowohl Flexibilität als auch Sicherheit bieten soll. Zusätzlich fördert SYZYG das Zugehörigkeitsgefühl und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch

gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Programme zur Kompetenzentwicklung.

Wettbewerbsfähige Vergütung und langfristige Beschäftigung

Die SYZYG Gruppe gewährleistet eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung, die sich an der individuellen Leistung, den Standards des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes sowie den Anforderungen der jeweiligen Position orientiert. Die Vergütung erfolgt diskriminierungsfrei, wobei Männer und Frauen in vergleichbaren Positionen das gleiche Gehalt erhalten. Um das Risiko einer steigenden Mitarbeitendenfluktuation aufgrund nicht wettbewerbsfähiger Vergütung zu mindern und Transparenz und Gerechtigkeit sicherzustellen, wurden Gehaltsbänder etabliert, die eine einheitliche und leistungsgerechte Bezahlung sicherstellen sollen.

Zur Sicherstellung fairer Vergütung und Karriereentwicklung werden regelmäßig Gehalt-Checks und Peer- Vergleiche

durchgeführt. Hierzu wurden klare Anforderungen für die verschiedenen Karrierestufen und Gehaltsbandbreiten definiert, die eine gerechte und einheitliche Bezahlung der Mitarbeitenden gewährleisten, abhängig von der Art ihrer Arbeit, ihrer beruflichen Erfahrung, ihrer Position und Karrierestufe sowie ihrem regionalen Standort.

Neben dem Grundgehalt profitieren die Mitarbeitenden von verschiedenen Zusatzleistungen, darunter z. B.:

- Betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen
- Zuschüsse zu ÖPNV-Tickets und Company Bikes
- Unterstützung bei Kinderbetreuungskosten

Bei SYZYG Warsaw sorgt ein transparentes Vergütungssystem für faire, leistungsbezogene Gehälter in einer selbstorganisierten Unternehmensstruktur (Teal Organization). Die Gehaltsbänder sind klar definiert und für alle Mitarbeitenden einsehbar, wobei regelmäßige Anpassungen die Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Anstatt klassischer Top-Down-Entscheidungen können Mitarbeitende eigenständig Gehaltserhöhungen beantragen, indem sie ihre Entwicklung, Projekterfolge und Peer-Feedback nachweisen. Ergänzend dazu erfolgt eine peer-basierte Gehaltsanpassung, bei der Mitarbeitende jährlich 100 Punkte an Kolleg:innen vergeben, deren Leistung sie besonders anerkennen. Dies stellt sicher, dass Erhöhungen auf tatsächlichen Beiträgen basieren und nicht auf Verhandlungsgeschick oder Betriebszugehörigkeit.

Alle Anpassungen werden mit dem jährlichen Vergütungsbudget abgeglichen, um finanzielle Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Das System stärkt Vertrauen, Eigenverantwortung und langfristige Motivation, indem es die Mitarbeitenden aktiv in ihre finanzielle Entwicklung einbindet.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird in der Praxis durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, Fluktuationsanalysen sowie Benchmark-Studien, wie bspw. Gehaltsreports in der IT-Branche, sowie relevante KPIs wie die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, überprüft.

Beschäftigungssicherheit und berufliche Entwicklung

Die SYZGY Gruppe setzt auf langfristige Beschäftigung, um die finanzielle Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Befristete Verträge werden nur in Ausnahmefällen eingesetzt, um eine nachhaltige und stabile Beschäftigungssituation zu schaffen.

Angeichts der in der Agenturbranche üblichen Auftragschwankungen wird eine vorausschauende Projekt- und Ressourcenplanung betrieben, um Kontinuität in der Beschäftigung zu sichern. Zusätzlich werden interne Entwicklungsprogramme angeboten, die Mitarbeitenden den flexiblen Einsatz in unterschiedlichen Projekten ermöglichen. Zudem setzt SYZGY zur Abdeckung projektbedingter Spitzen, gezielt auf Freelancer, um die betriebliche Flexibilität zu erhöhen und gleichzeitig die Beschäftigungssicherheit der festangestellten Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahme wird in der Praxis durch regelmäßige Analysen der Ressourcenauslastung, Projektlaufrufen und Budgeteffizienz überprüft. Zudem werden Feedbackschleifen mit internen Teams und Freelancern genutzt, um den optimalen Einsatz und die Integration externer Ressourcen kontinuierlich zu verbessern.

Etablierung flexibler und individueller Arbeitsmodelle

Um den unterschiedlichen Lebensumständen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden, fördert das Unternehmen flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten. Diese Maßnahmen sollen nicht nur die Work-Life-Balance verbessern, sondern auch die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steigern. Die SYZGY Gruppe legt großen Wert auf attraktive Arbeitsmodelle und entwickelt diese weiter, insbesondere im Hinblick auf Flexibilität und Nachhaltigkeit.

Ziel ist es, eine Vertrauenskultur zu schaffen, die den Mitarbeitenden unabhängig vom Arbeitsort ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt, Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig effizientes und vertrauensvolles Arbeiten fördert.

Jeder Mitarbeitende kann das Arbeitsmodell wählen, das am besten passt – sei es full-remote, hybrid, im Büro – jeweils abhängig vom Standort und Geschäftsmodell.

Durch regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden z. B. eNPS sowie Feedbackgespräche mit Führungskräften, kann sichergestellt werden, dass die flexiblen Arbeitsmodelle den gewünschten Effekt auf Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden haben. Basierend auf den Erkenntnissen werden Arbeitsmodelle angepasst.

Individuelle Arbeitszeitmodelle

Darüber hinaus bietet die SYZGY Gruppe verschiedene individuelle Arbeitszeitmodelle, um eine optimale Work-Life-Balance zu ermöglichen. Dazu gehören unter anderem:

- Teilzeitverträge, die auf persönliche Lebensumstände abgestimmt sind.
- Flexible tägliche Start- und Endzeiten
- Workation-Möglichkeiten, um für eine bestimmte Zeit aus dem Ausland zu arbeiten
- Sabbatical-Vereinbarungen, die es ermöglichen, längere berufliche Auszeiten zu nehmen

SYZYGY legt großen Wert darauf, allen Mitarbeitenden flexible und lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen zu bieten. Dazu gehört auch die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Dieses Angebot wird insbesondere von jungen Eltern genutzt, um den Berufseinstieg mit den Herausforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen.

Darüber hinaus ermöglicht mobiles Arbeiten aus dem Ausland (Workation), bis zu 20 Arbeitstage pro Jahr höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Diese gilt für alle EU-Länder, den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sowie die Schweiz und Großbritannien.

Die Details der flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitmodellen werden individuell zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten vereinbart. Die betrieblichen Leistungen stehen Teilzeitbeschäftigten anteilmäßig zu.

Bei SYZYGY Techsolutions können Mitarbeitende zwischen full-remote, hybrid oder Büroarbeit wählen. Full-remote ermöglicht Arbeiten von überall, während die Syzygy AG, SYZYGY sowie die SYZYGY Performance hybride Arbeitsmodelle einsetzen.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch die Fluktuationsrate sowie die Nutzungsquote flexibler Arbeitsmodelle überwacht. Zudem fließen Produktivitätskennzahlen und Feedback von Führungskräften in die kontinuierliche Optimierung der Modelle ein.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die SYZYGY Gruppe fördert eine offene Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeitenden – unabhängig von Hierarchie oder Titel – ihre Ideen einbringen und sich kontinuierlich weiterentwickeln können. Dies geschieht durch strukturierte Karrierepfade, individuelle Entwicklungspläne und ein breites Weiterbildungsangebot, das sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen stärkt.

Zur Förderung von fachlichen und persönlichen Kompetenzen bietet SYZYGY:

- Fachliche Weiterbildungen in Bereichen wie Softwareentwicklung, IT-Management, Design, Beratung und Projektmanagement
- Leadership-Programme und Coachings für Führungskräfte
- Interne und externe Schulungen, ergänzt durch Wissensweitergabe innerhalb des Unternehmens
- Selbststudium und Online-Trainings zur individuellen Kompetenzentwicklung

Ein Beispiel ist das „Self-Growth Retreat“, das zweimal jährlich für rund 30 Mitarbeitende aus allen Gesellschaften stattfindet. Basierend auf dem Konzept der „Total Fitness“ stehen hier Selbstreflexion, persönliche Zielsetzung, lebenslanges Lernen und das Meistern von Herausforderungen im Fokus.

Die SYZYGY Gruppe setzt auf interne Wissensplattformen wie Wikis, Microsoft Teams und projektbezogene Intranet-Lösungen, um den Austausch und die Auffindbarkeit relevanter Informationen zu erleichtern.

Mit internen Initiativen in den operativen Gesellschaften stärkt die SYZYGY Gruppe Mitarbeiterentwicklung, Innovationskraft und den teamübergreifenden Wissensaustausch – zentral für eine zukunftsorientierte, agile Arbeitskultur.

Dazu gehört für gelebte Innovationskultur das SYZYGY Techsolutions Camp 2024, bei dem Mitarbeitende neue Technologien zur Optimierung des internen Wissensmanagements entwickelten. Der Fokus lag auf Retrieval Augmented Generation (RAG), umgesetzt mit Microsoft Azure Cloud Services. Ziel war es, die Zugänglichkeit von Informationen für alle Mitarbeitenden, insbesondere für Neueinsteiger:innen, weiter zu verbessern. Auch schaffen Veranstaltungen wie das SYZYGY Warp Drive-Programm oder teamübergreifende Tech-Camps eine Plattform für den Austausch über neue Technologien und ermöglichen praxisnahes Lernen.

Zusätzlich haben alle Mitarbeitenden der SYZYGY Gruppe über das WPP-Intranet „InsideWPP“ Zugang zu einer Vielzahl an Learning & Development-Angeboten, die darauf ausgerichtet sind, Fachwissen zu vertiefen, neue Kompetenzen zu entwickeln und sich auf die Zukunft der Branche vorzubereiten.

Ein zentrales Angebot ist zudem die Teilnahmemöglichkeit an den WPP Future Readiness Academies, einem globalen Lernprogramm, das Wissen in den Bereichen KI, Daten und Technologie vermittelt und dabei unterstützt, die digitale Transformation aktiv mitzugestalten. Ergänzend dazu stehen Schulungen zu WPP-Open und dem Creative Studio zur Verfügung, die den Einsatz modernster Technologien erleichtern und kreative sowie operative Prozesse optimieren. Darüber hinaus umfasst das Weiterbildungsangebot spezialisierte Programme zu Leadership, Resilienz, Change-Management, Daten & KI sowie branchenspezifische Schulungen.

Die Effektivität der Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen wird durch regelmäßige Feedbackgespräche mit Vorgesetzten bewertet. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen der kontinuierlichen Optimierung der Programme. Die Verantwortung dafür tragen der Vorstand, die Geschäftsführenden der Gesellschaften, die Führungskräfte sowie der Bereich People & Culture bzw. Human Resources.

Arbeitssicherheit, mentale Gesundheit und Wohlbefinden

Die SYZYGY Gruppe setzt sich für die Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit sowie für die Arbeitssicherheit aller Mitarbeitenden ein. Die Einhaltung aller geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsstandards wird gewährleistet. Die gesetzlichen Vorschriften zum

Arbeitsschutz stellen Mindestanforderungen dar. Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung sind besonders wichtig.

Die verpflichtenden Unterweisungen zur Arbeitssicherheit (ASU) und zum Gesundheitsschutz werden jährlich von der Abteilung People & Culture und den jeweiligen Arbeitssicherheitsbeauftragten in den jeweiligen Einheiten per E-Mail oder im Rahmen von Videokonferenzen (Schulungen) an die Mitarbeitenden kommuniziert. Das begleitende Informationsmaterial zu wissenswerten Sicherheitshinweisen und Anforderungen ist im Gruppen-Intranet abrufbar.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt die Gruppe Initiativen wie die Teilnahme an Massageangeboten oder Firmenläufen. Eine schnelle Erstversorgung bei Unfällen am Arbeitsplatz wird durch eine große Anzahl an Ersthelfer:innen unter den Mitarbeitenden gewährleistet. Darüber hinaus wird allen Mitarbeitenden eine Gripeschutzimpfung sowie eine arbeitsmedizinische Augenvorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G37) angeboten.

Die SYZYGY Gruppe fördert das psychologische Wohlbefinden durch Workshops, Mentoring-Programme und Softskill-Trainings, wie Initiativen, die in den Tochtergesellschaften verankert sind. Hierzu gehören bspw. Lunch & Learn Sessions und Building Resilience Microlearnings zur

Bewältigung beruflicher und privater Herausforderungen, Workshops zu gewaltfreier Kommunikation und Umgang mit Emotionen und konstruktivem Feedback.

Für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen bietet die SYZYGY Gruppe allen Mitarbeitern eine externe Beratungsstelle für persönliche, berufliche, gesundheitliche oder familiäre Fragen, ein Employee Assistance Program (EAP). Das EAP bietet allen Mitarbeitenden eine kostenlose und vertrauliche psychologische, finanzielle oder rechtliche Beratung in Form eines persönlichen oder virtuellen Gesprächs. Dies wird z. T. durch Mental Health First Aider unterstützt, speziell geschulte Ansprechpersonen im Unternehmen, die vertrauliche Gespräche anbieten und Mitarbeitenden bei Bedarf an geeignete Ressourcen weiterleiten.

Aufgrund von regelmäßigen Auswertungen von Teilnahmeraten an Schulungen und Gesundheitsangeboten wird die Wirksamkeit dieser Maßnahme überprüft. Die Nutzung des EAP sowie der Mentoring- und Mental-Health-Angebot werden ebenfalls anonymisiert analysiert, um den Bedarf besser zu verstehen und gezielt weiterzuentwickeln.

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden liegt beim Vorstand, den Geschäftsführenden sowie den jeweiligen Führungskräften und im Bereich People & Culture bzw. Human Resources.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die SYZYGY Gruppe legt großen Wert auf Förderung der bestmöglichen Kultur und der Geschlechterparität in ihrem Unternehmen. Jede operative Einheit und die Syzygy AG legen Wert auf Chancengleichheit und Vielfalt bei der Entwicklung der Mitarbeitenden.

Die SYZYGY Gruppe engagiert sich aktiv für Diversität und Gleichberechtigung sowie die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt. Durch gezielte Programme, Mentoring-Initiativen und Netzwerkveranstaltungen unterstützt das Unternehmen Frauen auf ihrem Karriereweg, erhöht die Sichtbarkeit weiblicher Führungskräfte und schafft eine inklusive Unternehmenskultur.

Zusätzlich fördern Inklusionsbeauftragte, Unconscious Bias Trainings und Female Empowerment Circles eine Unternehmenskultur, die auf einen gleichberechtigtem Zugang zu Karrierechancen und Führungspositionen basiert.

Darüber hinaus engagiert sich SYZYGY Techsolutions als Fördermitglied von Women in Tech e.V., einer Initiative zur Stärkung von Frauen in technischen Berufen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Durch digitale und lokale Events, Role-Model-Programme sowie Mentoring- und Karriere-Coachings werden Frauen in der Tech-Branche gezielt unterstützt. Obwohl der Fokus auf weiblicher Förderung liegt, ist das Programm für alle Geschlechter offen, um eine diversere und inklusivere Technologiebranche zu gestalten.

In Polen arbeitet SYZYGY seit mehreren Jahren mit DareIT zusammen, einem Mentoring-Programm, das Frauen beim Einstieg in die IT-Branche unterstützt. SYZYGY Teammitglieder engagieren sich als Mentor:innen, um Wissen weiterzugeben und Frauen berufliche Perspektiven in der Tech-Welt zu eröffnen. Diese Zusammenarbeit ist Ausdruck des tief verankerten Engagements für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, wobei bereits mehrere Teilnehmerinnen des Programms eingestellt wurden.

Ein zentrales Programm ist WPP Stella, die Community für Frauen innerhalb von WPP, die mit Events, Workshops und Schulungen die berufliche Entwicklung weiblicher Talente fördert. Neben der regelmäßigen „WPP Stella City Tour“ als Networking-Plattform bietet das Programm das „Walk the Talk“-Training, ein intensives zweitägiges Leadership-Training für Frauen in leitenden Positionen. Zudem ermöglicht die „+1“-Initiative, dass Frauen auf dem Weg zur Führungskraft durch erfahrene Mentorinnen begleitet werden.

Sieben Mitarbeiterinnen aus der SYZYGY Gruppe nahmen 2024 aktiv an WPP Stella-Programm teil.

Zudem setzt sich WPP mit dem Programm „Inclusion as a Skill“ für eine Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit ein, indem praxisnahe Strategien für inklusives Arbeiten und Führen vermittelt werden. Die 90-minütige virtuelle Schulung vermittelt praxisnahe Strategien für eine inklusive Unternehmenskultur. Empfohlen für alle Mitarbeitenden, besonders für Führungskräfte.

Anhand von Erhebungen und Analysen wird die Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüft, darunter die Auswertung von Diversitätskennzahlen, die Teilnahme an Mentoring- und Trainingsprogrammen sowie Feedback-Gespräche mit Teilnehmenden. So kann der Erfolg der Maßnahmen bewertet und diese gezielt weiterentwickelt werden.

Die Verantwortung für Vielfalt und Chancengleichheit liegt beim Vorstand, den Geschäftsführenden sowie den jeweiligen Führungskräften und im Bereich People & Culture bzw. Human Resources.

Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und Informationssicherheit betreffen alle Mitarbeitenden der Gruppe und sind entscheidend für den Schutz sensibler Unternehmens- und Personendaten. Jeder Mitarbeitende soll dazu beitragen, Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen zu sichern und Risiken wie Datenverlust, unbefugten Zugriff oder Cyberangriffe zu minimieren.

Durch jährliche Schulungen und klare Sicherheitsrichtlinien werden Mitarbeitende für den bewussten und sicheren Umgang mit Daten sensibilisiert. Dies gewährleistet die Einhaltung rechtlicher Vorgaben (z. B. DSGVO), schützt geschäftskritische Prozesse und stärkt das Vertrauen von Kunden, Partnern und Kolleg:innen.

Das Leitbild der Informationssicherheit definiert die grundlegenden Werte, Ziele und Anforderungen von SYZGY und bildet die Basis für ein effektives Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Vorstand und Geschäftsführung bekennen sich zur zentralen Bedeutung der Informationssicherheit und setzen Maßnahmen um, die ein angemessenes Schutzniveau für alle Informationswerte und Geschäftsprozesse sicherstellen. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden, um ein unternehmensweites Sicherheitsbewusstsein zu fördern. Jährliche Aufklärungsmaßnahmen helfen, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Im Fokus steht die Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und vertraglicher Anforderungen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten zu gewährleisten. Gleichzeitig wird das ISMS durch regelmäßige Risikobewertungen und Audits kontinuierlich optimiert, um die Effektivität und Effizienz im Umgang mit Informationssicherheit zu steigern.

Die Syzygy AG hat eine klare Struktur zur Gewährleistung der Informationssicherheit und des Datenschutzes etabliert. Der Informationssicherheitsbeauftragte (Group CISO) ist für die strategische Steuerung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) verantwortlich. Er entwickelt Sicherheitsrichtlinien, überwacht deren Einhaltung und minimiert Risiken. Unterstützt wird er durch den

Lead Implementer Informationssicherheit, der die operative Umsetzung begleitet, Risiken analysiert und Schutzmaßnahmen koordiniert.

Die Informationssicherheits-Koordinatoren, wie IT-Operations und Finance/Controlling setzen die Sicherheitsrichtlinien in ihren Fachbereichen um.

Der Datenschutzbeauftragte überwacht die Einhaltung der Datenschutzverordnungen, berät das Unternehmen und fungiert als zentrale Ansprechperson für Datenschutzfragen.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz wird durch regelmäßige Schulungen sowie interne und externe Audits nachverfolgt. Jährliche Risikobewertungen und die kontinuierliche Optimierung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) stellen sicher, dass Sicherheitsrichtlinien eingehalten und an neue Bedrohungsszenarien angepasst werden.

Zur Bewältigung der wesentlichen Risiken „Risiko von Datenlecks durch Cyberangriffe“ und „Reputationsverlust durch Datenschutzverletzungen“ ist das ISMS fest in das bestehende Risikomanagementverfahren der SYZGY Gruppe integriert. Die IT-spezifischen Risiken werden systematisch identifiziert, bewertet und durch präventive sowie reaktive Maßnahmen adressiert.

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die SYZGY Gruppe hat derzeit keine spezifischen, zeitgebundenen oder ergebnisorientierten Ziele zur Minimierung negativer oder Maximierung positiver Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden festgelegt. Die Wirksamkeit bestehender Leitlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit den eigenen Mitarbeitenden wird jedoch regelmäßig überprüft und die Ergebnisse intern an den Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

Es wurden keine messbaren ergebnisorientierten Ziele festgelegt, da der Fokus der SYZGY Gruppe auf einer kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung an die sich wandelnden Rahmenbedingungen liegt. Statt auf starre Zielvorgaben zu setzen, wird ein dynamischer Ansatz verfolgt, der es ermöglicht, flexibel auf Entwicklungen in der Arbeitswelt, regulatorische Anforderungen und interne Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu reagieren.

Zudem setzt SYZGY auf qualitative Maßnahmen, wie die Förderung einer offenen Unternehmenskultur, individuelle Entwicklungsprogramme und die kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden anhand von Schulungen, anstatt Zielgrößen festzulegen, die sich ausschließlich an Kennzahlen orientieren.

Die SYZYGY Gruppe verfolgt das Ziel, ein sicheres, förderliches und chancengleiches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende langfristig wachsen und ihr Potenzial entfalten können.

Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Talenten

SYZYGY strebt an, hochqualifizierte Talente durch attraktive Karriereperspektiven zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu binden. Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten unterstützen eine nachhaltige Mitarbeiterentwicklung.

Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden

Die SYZYGY Gruppe setzt sich aktiv für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen ein. Durch präventive Maßnahmen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Programme zur mentalen Resilienz sollen arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken minimiert und das Wohlbefinden gestärkt werden.

Vielfalt und Chancengleichheit

Ziel ist es, eine inklusive Unternehmenskultur zu etablieren, die Gleichberechtigung auf allen Ebenen sicherstellt. Mitarbeitende sollen durch gezielte Maßnahmen, Talentförderung und transparente Karrierestrukturen gleichberechtigte Entwicklungschancen erhalten, um die Vielfalt im Unternehmen nachhaltig zu stärken.

Datenschutz und Informationssicherheit

SYZYGY verpflichtet sich zur Einhaltung höchster Sicherheitsstandards und zur kontinuierlichen Sensibilisierung der Mitarbeitenden, um den Schutz sensibler Daten sicherzustellen und Cyberrisiken aktiv zu begegnen.

Zudem orientiert sich die SYZYGY Gruppe an drei der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) als Rahmen für die nachhaltige Entwicklung ihrer Mitarbeitenden:

- Hochwertige Bildung (SDG 4)
- Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5)
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)

Im laufenden Geschäftsjahr werden bereits relevante Kennzahlen, wie unter S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens, erfasst, um eine fundierte Datengrundlage zu schaffen. Der Prozess zur Zieldefinition wird kontinuierlich weiterentwickelt und erfolgt in enger Abstimmung mit den Mitarbeitenden durch das Monitoring der Effizienz von Maßnahmen in den einzelnen Tochtergesellschaften. Somit wird sichergestellt, dass die zukünftigen Ziele deren tatsächlichen Bedürfnissen und Interessen entsprechen.

Dabei ist ein zentraler Bestandteil der Feedback- und Evaluationsprozess, der durch Umfragen, interne Reports und den Austausch mit Mitarbeitenden wertvolle Erkenntnisse zur Praxisnähe und Wirksamkeit der Maßnahmen liefert. Zusätzlich orientiert sich SYZYGY an Branchenstandards,

regulatorischen Vorgaben und Marktbenchmarks, um Best Practices zu identifizieren und kontinuierlich in die eigene Strategie zu integrieren.

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen, wie Mitarbeitendengewinnung und -bindung, werden im Risikomanagementprozess erfasst und in die strategische Planung einbezogen. Daraus resultierende Anpassungen der Maßnahmen gewährleisten eine langfristige Sicherung der Nachhaltigkeitsziele. Die Ergebnisse dieser Wirksamkeitsprüfung werden regelmäßig dokumentiert und an relevante Stakeholder kommuniziert, um Transparenz zu schaffen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sicherzustellen.

Der Fortschritt wird anhand qualitativer Indikatoren und quantitativer Kennzahlen bewertet. Dazu gehören Mitarbeitendenzufriedenheit, gemessen durch regelmäßige Umfragen und eNPS-Werte, sowie Diversity-Kennzahlen, wie die Entwicklung der Geschlechterparität. Zudem werden Arbeitssicherheitsdaten, darunter Unfallstatistiken und Krankheitstage, sowie Datenschutz- und Informationssicherheitskennzahlen, wie die Anzahl und Art von Sicherheitsvorfällen, herangezogen.

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

ESRS ID	Merkmale der Beschäftigten (Mitarbeiterzahl / Headcount)	2024		2023	
	Nach Geschlecht				
S1-6_02	männlich	287	52 %	288	49 %
	weiblich	262	48 %	300	51 %
	divers	0	0 %	1	0 %
	nicht angegeben	1	0 %	0	0 %
S1-6_02	Gesamtzahl der Mitarbeitenden	550	100 %	589	100 %

	Merkmale der Beschäftigten (Mitarbeiterzahl / Headcount)	2024		2023	
	Nach Ländern				
S1-6_04	Deutschland	441	80 %	478	81 %
	Polen	75	14 %	68	12 %
	Großbritannien	31	6 %	39	7 %
	USA	3	0 %	4	0 %
S1-6_02	Gesamtzahl der Mitarbeitenden	550	100 %	589	100 %

Entwicklung der Zahlen der Mitarbeitenden

Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete die SYZYGY Gruppe einen Rückgang des Personalbestands um ca. sieben Prozent. Die Geschlechterverteilung verschob sich leicht, mit einem Anstieg des männlichen Anteils um einen Prozentpunkt und einer entsprechenden Abnahme des weiblichen Anteils um denselben Wert.

Weitere Informationen zur Anzahl der Mitarbeitenden sind im Abschnitt „3.4 Mitarbeitende“ des Konzernlageberichts zu finden.

Zahl der Beschäftigten nach Art des Vertrags,
aufgeschlüsselt nach Geschlecht
(Mitarbeiterzahl / Headcount)

31. Dezember 2024	weiblich	männlich	divers	nicht angegeben	Gesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	262	287	0	1	550
davon: Anzahl der unbefristet Beschäftigten	252	278	0	1	531
davon: Anzahl der befristet Beschäftigten	10	9	–	0	19

Mitarbeiterfluktuation

ESRS ID		2024	2023
S1-6_11	Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben	143	153
S1-6_12	Mitarbeiterfluktuation	25,5 %	24,9 %

Mitarbeiter nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht

Zahl der Beschäftigten nach Ländern	Anzahl der Vollzeit- beschäftigten	Anzahl der Teilzeit- beschäftigten
Deutschland	339	102
Polen	74	1
Großbritannien	31	0
USA	3	0
Gesamt	447	103

Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht	Anzahl der Vollzeit- beschäftigten	Anzahl der Teilzeit- beschäftigten
männlich	269	18
weiblich	177	85
divers	0	0
nicht angegeben	1	0
Gesamt	447	103

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

S1-6_02 Anzahl der Beschäftigten

Die Mitarbeiterzahl gibt die Anzahl der aktiven Beschäftigten der SYZYGY Gruppe an. Erfasst werden dabei unbefristete, befristete jedoch keine auf stundenbasierte Arbeitsverhältnisse, wie Werkstudenten, Praktikanten, Aushilfen und Freelancer. Die Aufschlüsselung erfolgt nach Geschlecht und Standort. Die Zahlen basieren auf dem Personalbestand zum Ende des Berichtszeitraums.

S1-6_02 Geschlechterverteilung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten wird nach männlich, weiblich, nicht angegeben und andere differenziert und zusätzlich als prozentuale Verteilung dargestellt. Die Angabe des Geschlechts erfolgt freiwillig durch die Mitarbeitenden.

S1-6_05 Verteilung nach Ländern

Die Mitarbeiterzahlen werden für die Standorte der SYZYGY Gruppe Deutschland, Polen, Großbritannien und USA ausgewiesen.

S1-6_11 Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben

Die Gesamtzahl der Austritte umfasst sowohl freiwillige als auch unfreiwillige Abgänge. Erfasst werden die Summe der monatlichen Austritte im Berichtsjahr – unbefristete, befristete jedoch keine auf stundenbasierten Arbeitsverhältnissen, wie Werkstudenten, Praktikanten,

Aushilfen und Freelancer. Die Aufschlüsselung erfolgt nach Geschlecht und Standort.

S1-6_12 Mitarbeiterfluktuation (Headcount)

Der Anteil wird berechnet, indem die Zahl der Abgänge durch die durchschnittliche Gesamtzahl (Headcount) der Beschäftigten im Berichtsjahr geteilt wird.

S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Die SYZYGY Gruppe ergänzt ihr festangestelltes Team durch verschiedene Kategorien von Nicht-Arbeitnehmern, die flexibel zur Unterstützung von Projekten und betrieblichen Abläufen eingesetzt werden. Dazu gehören insbesondere Freelancer, die auf Einzelauftragsbasis tätig sind und ihre spezifische Expertise in Bereichen wie Strategieberatung, Technologie, Performance Marketing, Kreation, Projektmanagement und Administration einbringen. Darüber hinaus beschäftigt SYZYGY studentische Aushilfskräfte und Praktikanten.

Die Datenerfassung ist derzeit aufgrund begrenzter verfügbarer Informationen und unterschiedlicher vertraglicher Strukturen nicht in vollem Umfang möglich. Daher wird die SYZYGY Gruppe von der Phase-In-Regelung Gebrauch machen. Eine detaillierte Analyse und Berichterstattung zu den relevanten Merkmalen der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft werden

entsprechend der regulatorischen Vorgaben zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

S1-9 – Diversitätsparameter

Das Diversitätskonzept der SYZYGY Gruppe für das Top-Management, den Vorstand und die Geschäftsführenden zielt darauf ab, eine möglichst vielfältige Zusammensetzung in Bezug auf Hintergrund, Alter, Herkunft und Geschlecht zu erreichen. Dabei wird besonders darauf geachtet, ein breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen zu berücksichtigen, um unterschiedliche Perspektiven in die Unternehmensführung einzubringen.

Obwohl die aktuellen Zahlen zur obersten Führungsebene diesem Anspruch noch nicht entsprechen, unterstreicht das Unternehmen sein klares Bekenntnis zur Förderung der Geschlechterparität auf allen Ebenen. SYZYGY setzt sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter ein und verfolgt das Ziel, ein integratives und flexibles Arbeitsumfeld zu schaffen, das Diversität gezielt stärkt und weiterentwickelt.

Weitere Informationen zum Diversitätskonzept von Vorstand und Aufsichtsrat beinhaltet die Corporate Governance-Erklärung unter Corporate Governance-Erklärung.

Zahl der Beschäftigten im Top-Management nach Geschlecht		2024	
ESRS ID			
S1-9_02	männlich	12	100 %
	weiblich	0	0 %
	divers	0	0 %
	Nicht angegeben	0	0 %
Gesamt		12	100 %

Altersverteilung der Beschäftigten		2024	
ESRS ID			
S1-9_03	Unter 30 Jahre	161	29 %
S1-9_04	Zwischen 30 und 50 Jahre	356	65 %
S1-9_04	Über 50 Jahre	33	6 %
Gesamt		550	100 %

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

Die Geschlechterverteilung in den Managementebenen der SYZGY Gruppe basiert auf der Anzahl der zum Jahresende in Führungspositionen beschäftigten Mitarbeitenden. Erfasst werden dabei unbefristete, befristete jedoch keine auf stundenbasierten Arbeitsverhältnissen, wie Werkstudenten, Praktikanten, Aushilfen und Freelancer.

S1-9_02 Geschlechterverteilung
im Top-Management (Headcount)

Erfasst die Geschlechterverteilung der obersten Führungsebenen, die erste als auch die zweite Ebene unterhalb des Aufsichtsrats, bestehend aus Vorstand und Geschäftsführenden.

S1-9_03 – 05 Altersverteilung der Mitarbeitenden

Die Altersgruppen werden zum Ende des Berichtszeitraums ermittelt und unterteilt in Jünger als 30 Jahre, 30-49 Jahre, 50 Jahre und älter.

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Die SYZGY Gruppe gewährleistet eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung, die sich an den Standards des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes orientiert und leistungsbasiert erfolgt. Die Entlohnung erfolgt diskriminierungsfrei und honoriert die Arbeitsleistung aller Mitarbeitenden gleichberechtigt. Um junge Talente frühzeitig zu fördern, bietet SYZGY bezahlte Praktika und Ausbildungsplätze, die unabhängig vom Hintergrund allen qualifizierten Bewerbenden offenstehen.

Darüber hinaus stellt die SYZGY Gruppe sicher, dass alle Beschäftigten mindestens die geltende Lohnbenchmark erhalten. In keinem der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, verdienen Mitarbeitende unterhalb der definierten Mindeststandards. Dies gilt ebenso für nicht-beschäftigte Arbeitskräfte wie externe Dienstleister oder Freelancer, die ebenfalls eine angemessene Vergütung erhalten.

S1-11 – Sozialschutz

Durch die Integration der öffentlichen Sicherungssysteme stellt die SYZGY Gruppe sicher, dass alle Mitarbeitenden in den genannten Ländern umfassend sozial abgesichert sind.

In Deutschland erfolgt die Absicherung über gesetzliche Sicherungssysteme wie das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Zusätzlich deckt die Sozialversicherung Risiken wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand ab.

In Großbritannien sind Mitarbeitende durch das nationale Sozialversicherungssystem (National Insurance) geschützt. Dieses System bietet Leistungen bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Elternzeit und im Ruhestand. In den USA erfolgt die soziale Absicherung der Mitarbeitenden über bundesstaatliche und private Systeme. Unternehmen zahlen Sozialabgaben für Social Security (Altersvorsorge, Invalidität).

In Polen wird die soziale Absicherung durch die staatliche Sozialversicherungsanstalt (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ZUS) gewährleistet. Die ZUS verwaltet Leistungen wie Altersrenten, Invaliditätsrenten, Kranken- und Mutterschaftsgeld sowie Unfallversicherungen. Somit sind Mitarbeitende gegen Einkommensverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Elternzeit und im Ruhestand abgesichert.

S1-13 – Kennzahlen für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Derzeit kann Ausbildung und Kompetenzentwicklung im Rahmen der aktuellen Berichterstattung nicht erfasst werden, da die Datenbasis noch nicht ausreichend ist. SYZGY nutzt die Phase-In-Regelung, wodurch eine detaillierte Analyse und Berichterstattung zu den relevanten Metriken gemäß den regulatorischen Vorgaben zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen wird.

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Alle Beschäftigten (100 Prozent) sind vollständig durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt. Im Jahr 2024 wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen verzeichnet, sodass die Anzahl der darauf zurückzuführenden Ausfalltage bei 0 liegt. Zudem gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle oder Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen. Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag bei einem Vorfall, der zu 5 Ausfalltagen führte.

Die Datenerfassung zu Fremdarbeitskräften ist aufgrund begrenzter Informationen derzeit nur teilweise möglich. SYZGY wird im laufenden Berichtsjahr an einem Prozeß zur fundierten Datenerfassung arbeiten, um die Erfassung und Analyse relevanter Kennzahlen zu verbessern. Daher wird die SYZGY Gruppe von der Phase-In-Regelung Gebrauch machen. Eine detaillierte Analyse und Berichterstattung

zu dem relevanten Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit werden entsprechend der regulatorischen Vorgaben zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Derzeit können Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Rahmen der aktuellen Berichterstattung nicht erfasst werden, da die Datenbasis noch nicht ausreichend ist. SYZGY nutzt die Phase-In-Regelung, wodurch eine detaillierte Analyse und Berichterstattung zu den relevanten Metriken gemäß den regulatorischen Vorgaben zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen wird.

S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Im Berichtsjahr betrug das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle der Mitarbeitenden 16 Prozent. Diese Kennzahl gibt die durchschnittliche Vergütungsdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an, wobei Frauen im Durchschnitt 84 Prozent des Gesamteinkommens von Männern verdienen. Gemäß den ESRS-Standards handelt es sich hierbei um ein unbereinigtes Verdienstgefälle, da Faktoren wie Funktion, Verantwortungsebene, Ausbildung und Berufserfahrung in die Berechnung nicht einfließen.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden lag im Berichtsjahr bei 4,1. Dies bedeutet, dass die bestbezahlte Einzelperson das 4,1-fache des Medianlohns aller Mitarbeitenden verdiente. Ein als angemessen geltendes Verhältnis variiert je nach Unternehmensgröße und geografischem Standort.

Verdienstunterschiede	2024
Geschlechterspezifisches Verdienstgefälle	16 %
Gesamtvergütung	2024
Jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden	4,1 %

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

Unter Mitarbeitenden werden dabei unbefristete, befristete jedoch keine auf stundenbasierte Arbeitsverhältnisse, wie Werkstudenten, Praktikanten, Aushilfen und Freelancer, erfasst. Die Zahlen basieren auf dem Personalbestand (Headcount) zum Ende des Berichtszeitraums.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden umfasst zum einen die Zielbeträge für das Jahresgrundgehalt, das 13. Monatsgehalt und den kurz- und langfristigen Bonus. Daneben fließen auch z. B. Einmalzahlungen, Lebensversicherungen und Firmenwagen mit ein. Die Zielbeträge

spiegeln das auf das Jahr umgerechnete Bruttosollgehalt pro Vollzeitäquivalent wider.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden gibt an, wie viel die bestbezahlte Einzelperson im Vergleich zum Medianverdienst der übrigen Belegschaft ohne diese Person verdient.

Methodik:

Die Aufstellung der Kennzahlen erfolgt auf Grundlage des deutschlandweiten Personaldatensystems sowie auf Informationen aus den ausländischen Töchtergesellschaften zum 31. Dezember 2024.

Zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles wurde zunächst das durchschnittliche Bruttostundeneinkommens der Arbeitnehmer mit folgender Formel ermittelt: Gesamtvergütung / 52,14 Wochen / Geplante Wochenarbeitszeit am 31. Dezember 2024.

Anschließend wurde das Verdienstgefälle gemäß ESRS über folgende Formel berechnet:

(Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten – Stundenverdienst von weiblichen Beschäftigten)

_____ x 100

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten.

Zur Berechnung der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlte Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer wurde folgende Formel gemäß ESRS angewendet:

Gesamtvergütung des höchstbezahlten Arbeitnehmers / Median der Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer (ohne die höchstbezahlte Person).

Validierung

Eine externe Überprüfung der gesamten Kennzahlen oder einzelner Berechnungselemente hat nicht stattgefunden.

Angaben zu spezifischen Umständen

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit: Die Vergütungsbestandteile werden aus dem deutschlandweiten Personaldatensystem sowie aus den ausländischen Töchtergesellschaften zum Stichtag 31. Dezember 2024 entnommen und entsprechen den vertraglich ausgezahlten Werten für das monatliche Fixgehalt inklusive Nebenleistungen und Einmalzahlungen sowie für die Auszahlungen des kurzfristigen und langfristigen Bonus‘.

Es erfolgt keine Anpassung der Beträge für unbezahlte Zeiten, wie etwa Elternzeit oder krankheitsbedingte Abwesenheiten. Vergütungsbestandteile, die nicht im konzernweiten Personaldatensystem erfasst sind, wurden über eine Abfrage in den konsolidierten Konzerngesellschaften erhoben.

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Jahr 2024 gingen keine Meldungen über das Hinweisgebersystem ein, d. h. es gab keine Meldungen im Zusammenhang mit Diskriminierungsfällen. Es wurden keine wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden geleistet.

Diskriminierungsvorfälle

ESRS ID		2024	2023
S1-17_02	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle	0	0

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

S1-17_02 Anzahl der Diskriminierungsvorfälle

Diskriminierung ist ein Sammelbegriff für Fälle von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung und anderen Arten von Belästigung, die am Arbeitsplatz auftreten können. Fälle werden der Personalabteilung über Führungskräfte, direkt an den Fachbereich Personal oder über die Whistleblower-Hotline gemeldet.

S4 – Verbraucher und Endnutzer

S4-SBMB-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger“ zu finden.

S4-SBM-3 – Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Strategie der SYZYGY Gruppe zielt darauf ab, das wirtschaftliche Wachstum und den Erfolg ihrer Kunden zu fördern. Ein wesentlicher Bestandteil ist die konsequente Gewährleistung von Datenschutz und Informationssicherheit, um das Vertrauen der Stakeholder, wie Kunden und Endnutzer, zu stärken und langfristige Partnerschaften zu sichern.

Das Kerngeschäft von SYZYGY ist eng mit Verbrauchern und Endnutzern verknüpft, deren Daten verarbeitet werden und die angebotenen digitalen Produkte sowohl beruflich als auch privat nutzen. Digitale Produkte wie Digital Experience Plattformen und digitale Kampagnen beeinflussen Verbraucher und Endnutzer in digitalen Medien und können Auswirkungen auf deren Interaktion haben.

Die konsequente Umsetzung hoher Sicherheits- und Datenschutzstandards stärkt das Vertrauen der Kunden. Durch kontinuierliche Sicherheitsoptimierung und transparente Kommunikation kann SYZYGY die Kundenbindung erhöhen und sich als vertrauenswürdiger Anbieter digitaler Dienstleistungen positionieren.

Trotz umfangreicher Sicherheitsmaßnahmen besteht das Risiko, dass Sicherheitslücken oder technische Schwachstellen in den digitalen Diensten auftreten, die von Cyberkriminellen ausgenutzt werden könnten. Dies könnte zu Datenschutzverletzungen führen, die die Privatsphäre der Nutzer gefährden und potenziell zu Identitätsdiebstahl oder unbefugtem Zugriff auf persönliche Daten führen. Verstöße gegen Datenschutzgesetze, insbesondere die DSGVO, könnten erhebliche rechtliche und finanzielle Folgen für SYZYGY haben, darunter hohe Bußgelder und administrativen Mehraufwand für Compliance-Anpassungen.

Die identifizierten Risiken und Chancen (IROs) im Bereich Sicherheit und Datenschutz prägen Strategie und Geschäftsmodell von SYZYGY. Steigende Cyberbedrohungen erfordern Sicherheitsmaßnahmen, um gesetzliche Vorgaben wie die DSGVO zu erfüllen, Kundenvertrauen zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Daraus ergeben sich Anpassungen wie die Entwicklung sicherer digitaler Produkte, strengere Compliance-Strukturen, Investitionen in Resilienzmaßnahmen und eine Differenzierung als vertrauenswürdiger Partner. Trotz

umfassender Schutzmaßnahmen bleibt das Risiko von Datenschutzverletzungen bestehen, die rechtliche und finanzielle Folgen haben können.

SYZYGY betrachtet als Verbraucher digitaler Leistungen und Produkte die Mitarbeitenden seiner Kunden und Partner, während Endnutzer diejenigen sind, die die Produkte oder Dienstleistungen dieser Kunden direkt nutzen. Dazu zählen insbesondere Bürger, die das Endprodukt für den persönlichen Gebrauch verwenden. In diesem Zusammenhang besteht grundsätzlich das Risiko, dass der Schutz personenbezogener Daten beeinträchtigt wird oder Sicherheitslücken entstehen, die erhebliche Auswirkungen auf die Verbraucher und Endnutzer haben könnten.

Zu den Verbrauchern und Endnutzern, die potenziell von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein können, zählen Personen, deren Rechte durch Datenschutzlücken möglicherweise beeinträchtigt werden. Dies betrifft insbesondere das Recht auf Privatsphäre, und den Schutz personenbezogener Daten. Besonders gefährdet sind Personengruppen, die aufgrund gesundheitlicher oder sozialer Faktoren sensibler auf digitale Inhalte reagieren oder durch gezielte Marketing- und Verkaufsstrategien stärker beeinflusst werden können. Dies verdeutlichen Studien, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen, wie ältere Menschen, Personen mit psychischen Erkrankungen oder in Armut lebende Menschen, besonderen Risiken bei der Nutzung digitaler Produkte ausgesetzt sind. Fehlende digitale Kompetenzen, eingeschränkter Zugang und Bedenken

hinsichtlich des Datenschutzes können ihre Teilhabe an der digitalen Welt beeinträchtigen und sie anfälliger für negative Auswirkungen machen.

Bei der Bewertung des wesentlichen finanziellen Risikos im Zusammenhang mit dem Datenschutz werden auch potenzielle Risiken auf Geschäftskunden, Bewerber sowie Aktionar:innen der SYZYGY Gruppe berücksichtigt.

Um die Bedürfnisse der Verbraucher und Endnutzer besser zu verstehen und potenzielle Auswirkungen frühzeitig zu identifizieren, arbeitet SYZYGY eng mit seinen Kunden zusammen. Da digitale Produkte häufig Teil der gesellschaftlichen Infrastruktur sind und von Unternehmen sowie Bürgern genutzt werden, können mögliche negative Auswirkungen sowohl großflächig als auch in Einzelfällen auftreten.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – SBM-3 – wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ zu finden.

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Die SYZYGY Gruppe verfolgt einen strukturierten Ansatz, um potenzielle Risiken zu minimieren und positive Entwicklungen gezielt zu fördern. Ziel ist es, innerhalb der Gruppe sowie an den Schnittstellen zu Kunden, Lieferanten

und Partnern ein einheitliches und angemessenes Datenschutzniveau und ein korrektes ethisches Verhalten sowie die Nutzung von Technologien zu gewährleisten. Regelmäßige Stakeholder-Dialoge erfassen Erwartungen und Bedenken, während Datenschutz-by-Design und sichere Voreinstellungen den Schutz personenbezogener Daten gewährleisten. Damit wird eine effiziente und standardisierte Datenverarbeitung sichergestellt, die sowohl den gesetzlichen Anforderungen entspricht als auch die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen wahrt.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – MDR-P Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten“ zu finden.

Datenschutzrichtlinie und Informationssicherheitsrichtlinie

Zwei zentrale Richtlinien, die Datenschutzrichtlinie sowie die Leitlinie zum sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit Informationssicherheitsvorfällen, bilden die Grundlage für ein sicheres und regelkonformes Arbeitsumfeld. Sie stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden der SYZYGY Gruppe von Beginn an mit den geltenden Sicherheits-, Datenschutz- und Compliance-Vorgaben vertraut sind und diese konsequent in ihren Arbeitsalltag integrieren.

Die SYZYGY Gruppe verfolgt einen verantwortungsvollen und kundenorientierten Ansatz in der Zusammenarbeit mit Verbrauchern und Endnutzern, wobei Datenschutz, Informationssicherheit und ethisches Verhalten im Fokus stehen. Die Datenschutzleitlinie stellt sicher, dass personenbezogene Daten gemäß DSGVO verarbeitet werden. Die Datenschutzleitlinie definiert klare Prozesse zur Meldung und Behebung von Datenschutzverstößen, einschließlich der Verpflichtung, Datenschutzverletzungen innerhalb von 72 Stunden der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Sollte ein Sicherheitsvorfall personenbezogene Daten betreffen, werden die betroffenen Personen und gegebenenfalls auch die Verbraucher entsprechend informiert.

Die Datenschutzstrategie der SYZYGY Gruppe orientiert sich an der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die weltweit als eines der führenden Regelwerke zum Schutz personenbezogener Daten gilt. Zudem basiert das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) auf der ISO/IEC 27001, um ein hohes Niveau an Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten.

Weitere Informationen zur Datenschutz- und Informationssicherheitsrichtlinie sind im Abschnitt „ESRS – S1-1 – Richtlinien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft“ zu finden.

Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe

Die Achtung der Menschenrechte hat für die SYZYGY Gruppe höchste Priorität. Insbesondere in Kundenbeziehungen übernimmt die Gruppe eine verantwortungsvolle Rolle und verpflichtet sich, hohe ethische Standards in ihrer Arbeit anzuwenden.

Als kreatives Unternehmen, das Einfluss auf Einstellungen und Verhaltensweisen nehmen kann, führt SYZYGY keine Projekte durch, die gegen Menschenrechte verstoßen oder Inhalte enthalten, die gegen den allgemeinen Anstand sprechen. Zudem werden Aufträge abgelehnt, die diskriminierende Aussagen, Darstellungen oder Bilder enthalten. Die Interessen von Minderheiten werden dabei stets berücksichtigt – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter oder Behinderung.

Darüber hinaus verpflichtet sich SYZYGY, keine Arbeiten umzusetzen, die irreführend sind oder darauf abzielen, Fehlinformationen zu verbreiten – insbesondere in den Bereichen soziale Verantwortung, Umwelt und Menschenrechte. Diese Verpflichtungen sind im Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe festgelegt, der als grundlegender Maßstab für ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln dient.

Der Verhaltenskodex orientiert sich an internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den ILO-Grundprinzipien und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS G1-1 Richtlinien für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur“ zu finden.

Leitlinie für einen verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Die SYZYGY Gruppe erkennt die Bedeutung klarer Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und übernimmt als Unternehmen eine aktive Rolle in der ethischen Nutzung dieser Technologie. KI kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben, weshalb ihr Einsatz mit Bedacht gesteuert werden muss.

Um sicherzustellen, dass Künstliche Intelligenz verantwortungsvoll genutzt wird, hat die SYZYGY Gruppe eigene selbstverpflichtende Richtlinien und Leitlinien für den KI-Einsatz bei Kundenprojekten definiert. Diese gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus und dienen als Orientierung für den sicheren und ethisch vertretbaren Umgang mit KI. Unabhängig von der geplanten KI-Regulierung der Europäischen Union („AI Act“), die einen klaren rechtlichen Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz schaffen soll, hat die SYZYGY Gruppe bereits unternehmensinterne

Regeln etabliert, um höchste Standards in der Nutzung dieser Technologie zu gewährleisten.

Die Richtlinien und Leitlinien der SYZYGY Gruppe werden jährlich vom jeweiligen Fachbereich, wie Datenschutz und Informationssicherheit, überprüft, vom Vorstand freigegeben und anschließend im Gruppen-Intranet veröffentlicht.

Die Leitlinien für den Einsatz von Generativer Künstlicher Intelligenz (GKI) sind für die gesamte SYZYGY Gruppe verbindlich, während die spezifischen Richtlinien zur Nutzung von GKI für die deutschen Einheiten verpflichtend gelten. Die Implementierung in den internationalen Gesellschaften erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Gesetzgebung. Alle relevanten Informationen wurden den Gesellschaften per E-Mail zur Verfügung gestellt und sind zusätzlich im Intranet abrufbar.

In Bezug auf den Einsatz neuer Technologien, insbesondere generativer KI, stellt die Richtlinie zur Nutzung generativer KI-Systeme sicher, dass KI-Anwendungen sicher, transparent und im Einklang mit geltenden Datenschutz- und Sicherheitsanforderungen eingesetzt werden. KI-gestützte Inhalte, die direkt mit Endnutzern interagieren, sollen eindeutig als solche gekennzeichnet werden.

Zur Abhilfe bei Menschenrechtsauswirkungen bietet die SYZYGY Gruppe ein anonymes Hinweisgebersystem („Right to Speak-Hotline“) und verpflichtet sich zur zeitnahen Meldung von Datenschutzverstößen. Dies bietet Kunden, Mitarbeitenden und Stakeholdern die Möglichkeit, auf problematische Sachverhalte hinzuweisen.

Die KI-Nutzung folgt ethischen Prinzipien wie Supervision, Informationssicherheit und Datenschutz, Urheberrecht, Persönlichkeitsrechte und Transparenz. Generierte Inhalte werden kritisch geprüft, höchste Sicherheits- und Datenschutzstandards eingehalten, urheberrechtliche Vorgaben beachtet und Persönlichkeitsrechte geschützt. Zudem wird die Nutzung von KI-Systemen in den jeweiligen Fachbereichen dokumentiert und bei Bedarf offengelegt.

Die Wirksamkeit der KI-Leitlinie wird durch interne Überprüfungen wie Supervision, sichergestellt. KI-generierte Inhalte werden auf Wahrheitsgehalt, Ethik und Datenschutz geprüft, Mitarbeitende sensibilisiert und potenzielle Verstöße über interne Meldekanäle erfasst. Anpassungen erfolgen bei Bedarf, um regulatorische Vorgaben wie den EU AI Act einzuhalten.

S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Die SYZYGY Gruppe bezieht die Perspektiven ihrer Verbraucher aktiv in ihre Entscheidungsprozesse ein, um potenzielle Risiken zu minimieren und positive Entwicklungen zu fördern. Dies geschieht durch einen strukturierten Austausch mit Kunden und Partnern.

Ein direkter Einbezug von Endnutzern erfolgt jedoch nicht.

Der Dialog erfolgt über Workshops, digitale Kontaktpunkte, personalisierte Content-Strategien sowie durch direkte Kommunikation über Newsletter, Messebesuche und Konferenzen. So wird ein tiefgehendes Verständnis für Kundenbedürfnisse sichergestellt. Auch mit Lieferanten und Partnern arbeitet SYZYGY eng zusammen, etwa durch regelmäßige Gespräche und im Rahmen von Technologiepartnerschaften. SYZYGY berücksichtigt Endnutzer indirekt durch Marktanalysen und Kundenfeedback, um verantwortungsvolle digitale Lösungen zu entwickeln.

Das Engagement findet in allen Phasen der Produktentwicklung statt: von Workshops und Nutzeranalysen in der frühen Konzeptionsphase über Beta-Tests und Feedbackschleifen während der Implementierung bis hin zu kontinuierlicher Optimierung nach der Markteinführung. Unsere Projekte durchlaufen bspw. an klar definierten Meilensteinen eine Qualitätssicherung, die sich an den

Erwartungen, Anforderungen und Spezifikationen der Kunden orientiert.

Das Projektteam unter der Leitung des Account Directors bewertet das Feedback der Verbraucher und nimmt gegebenenfalls notwendige Anpassungen an der Lösung vor. Nach dem Projektstart arbeitet SYZYGY eng mit den Kunden zusammen und berät sie bei der Lösung von Problemen oder Herausforderungen, die von Verbrauchern und Endnutzern gemeldet werden.

Datenlecks und Cybervorfälle erfordern sofortige Maßnahmen zur Risikominderung. In solchen Fällen greift SYZYGY auf festgelegte Verfahren zurück, wie sie beispielsweise in der Datenschutzleitlinie für den Umgang mit Datenschutzverletzungen definiert sind. Dazu zählt die Meldepflicht gemäß Art. 33 DSGVO. Betroffene Kunden werden umgehend informiert; relevante Stakeholder werden in den weiteren Prozess eingebunden. Je nach Situation erfolgt zudem die Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und den betroffenen Personen.

SYZYGY bewertet die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit Verbrauchern und Endnutzern durch regelmäßiges Kundenfeedback, die Analyse gemeldeter Vorfälle und die Reaktionszeiten bei Sicherheitsvorfällen.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 SBM 2 – Interessen und Standpunkte der Interessensträger“ zu finden.

S4-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Die SYZYGY Gruppe stellt Verbrauchern und Endnutzern verschiedene Kontaktkanäle zur Verfügung, um Anfragen und Beschwerden zu digitalen Produkten und Dienstleistungen zu adressieren. Dazu gehören E-Mail-Support sowie soziale Medien. Über eMail können Verbraucher und Endnutzer zudem direkt mit den Datenschutzbeauftragten von SYZYGY in Kontakt treten und potenzielle Fälle von missbräuchlicher Datennutzung melden. Die Kontaktinformationen werden auf der jeweiligen Unternehmenswebsite bereitgestellt. Eine gesonderte Bewertung der Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen erfolgt nicht.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS G1-1 – Richtlinien für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur“ zu finden.

Eingehende Anfragen und Meldungen werden von SYZYGY sorgfältig geprüft und gegebenenfalls an interne Fachabteilungen weitergeleitet. Im Bereich Datenschutz bewertet das Unternehmen zudem, ob eine Meldung an Aufsichtsbehörden erforderlich ist oder betroffene Personen informiert werden müssen. Diese Beurteilung erfolgt auf Grundlage der Datenschutzleitlinie sowie der geltenden regulatorischen Vorgaben, insbesondere der DSGVO. Falls notwendig und möglich, werden geeignete

Abhilfemaßnahmen im Rahmen von internen Richtlinien umgesetzt.

Die Bewältigung der Auswirkungen von Datenschutz, Künstlicher Intelligenz (KI) und Informationssicherheit erfordert die enge Zusammenarbeit verschiedener interner Funktionen. Die Datenschutzabteilung stellt die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wie DSGVO sicher, entwickelt Richtlinien, führt Schulungen durch und bewertet Datenschutzrisiken. IT-Operations implementiert technische Maßnahmen wie Verschlüsselung, Zugriffskontrollen und Firewalls, überwacht Systeme auf Sicherheitslücken und reagiert auf Vorfälle. Die Fachbereich Legal & Compliance prüft Verträge, bewertet Risiken und stellt die Einhaltung regulatorischer Anforderungen sicher. Die Personalabteilung sorgt für den datenschutzkonformen Umgang mit Mitarbeiterdaten.

Kunden, die Bedenken hinsichtlich des Geschäftsgebarens von SYZYGY oder möglichem Fehlverhalten eines Mitarbeitenden sowie von Datenschutzvorfällen haben, können jederzeit das Whistleblower-System „Right to Speak“ nutzen.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können“ zu finden.

S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze Kundenzufriedenheit

SYZYGY sichert durch ein konsequentes Qualitätsmanagement, ein strukturiertes Feedback-Management und kontinuierliche Innovation die Erfüllung der Kundenerwartungen und gewährleistet eine hohe Kundenzufriedenheit. Dies trägt maßgeblich zur Stärkung der Kundenbindung und zum langfristigen Geschäftserfolg bei.

Das Unternehmen hat etablierte Methoden und Prozesse für sämtliche Phasen der Entwicklung digitaler Lösungen definiert. Dazu gehört auch ein systematischer Ansatz zur Identifikation, Bewertung und Behebung potenzieller negativer Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer.

Informationssicherheit

Informationssicherheit, Datenschutz und Datenethik sind für die SYZYGY Gruppe in der Kundenbeziehung von großer Bedeutung. Durch eine übergreifende Informationssicherheitsorganisation mit einem oder einer zertifizierten Informationssicherheitsbeauftragten (ISB), einem Lead Implementer Informationssicherheit und entsprechenden

Informationssicherheitskoordinator:innen an den Standorten der Gesellschaften sichergestellt. Diese ISB berichtet quartalsweise an den Vorstand. Unterstützt wird der Bereich Informationssicherheit durch einen zertifizierten Datenschutzbeauftragten (DSB).

Der Erfolg des Informationssicherheit-Management-Systems wird durch erfolgreiche Audits (z. B. TISAX-Label) nachgewiesen. Neben der konzernweiten Überprüfung der Einhaltung der Standards durch die WPP-Revision können Anfragen von Kunden, Liefernden oder anderen externen Stellen jederzeit positiv beantwortet werden.

Im Berichtsjahr 2024 erhielt die Tochtergesellschaft SYZGY Techsolutions und SYZGY erneut das TISAX-Label (AL2), während SYZGY (Standort Frankfurt) mit dem TISAX-Label (AL2) neu hinzugekommen ist. Die Tochtergesellschaft different wurde im September 2024 erneut mit dem TISAX-Label (AL3) ausgezeichnet.

Datenschutz

Ein einheitliches Datenschutzniveau innerhalb der Gruppe sowie bei Kunden, Lieferanten und Partnern ist zu gewährleisten, um eine effiziente und gesetzeskonforme Datenverarbeitung sicherzustellen. Dazu führt die Gruppe interne Audits zur Einhaltung der Datenschutzrichtlinien durch.

Alle Gesellschaften und deren Mitarbeitenden sind verpflichtet, die geltenden Informations-, Daten- und Sicherheitsrichtlinien der Gruppe sowie den entsprechenden

Verhaltenskodex einzuhalten. Zur weiteren Sensibilisierung der Mitarbeitenden werden verpflichtende Schulungen zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit angeboten. Zudem bietet das Mutterunternehmen WPP zum Thema Safer Data eine Aufklärungsschulung und eine Online-Plattform mit Informationen und Handlungsempfehlungen rund um die Themen Verhalten, Privatsphäre, Sicherheit und Datenschutz an.

Im Rahmen von Datenschutz-Audits muss sich jede operative Einheit einer strengen Prüfung der Ausgestaltung, Umsetzung und Wirksamkeit ihres lokalen Datenschutzprogramms sowie der damit verbundenen Prozesse und Kontrollen unterziehen.

Die Häufigkeit dieser Prüfungen hängt vom Risiko ab, sie werden jedoch mindestens alle zwei Jahre durchgeführt. Bis Ende 2024 wurden sieben Datenschutz-Audits durchgeführt haben, einschließlich gemeinsamer Audits mit der Informationssicherheit und den Datenschutzbeauftragten anderer Einheiten der Gruppe.

Datenschutzhinweise

Zum Schutz personenbezogener Daten, veröffentlicht SYZGY Datenschutzhinweise, in denen detailliert erläutert wird, wer das Unternehmen ist, wie personenbezogene Daten erfasst, genutzt und weitergegeben werden und welche Möglichkeiten Einzelpersonen haben, ihre Datenschutzrechte wahrzunehmen.

Datenschutzhinweise für verschiedene Gruppen u.a. Aktionäre oder Bewerber sind über die Website zugänglich.

Datenlecks oder Cybervorfälle (mit Bezug auf DSGVO-Daten)

Zur Minimierung des Cybersecurity-Risikos setzt SYZGY auf das rund um die Uhr operierende Security Operations Center (SOC) der WPP, das eine zentrale Rolle bei der Überwachung, Erkennung, Analyse und Reaktion auf Cybersecurity-Vorfälle sowie dem Schutz der IT-Infrastruktur spielt.

Bei einem Datenleck sensibler, DSGVO-relevanter Daten reagiert SYZGY umgehend, indem die Aktivität, die den Vorfall verursacht hat, sofort gestoppt und der Zugriff auf die offengelegten Inhalte eingeschränkt wird. Anschließend wird das Problem analysiert, um die Ursache zu identifizieren, und die betroffenen Daten werden gelöscht, um weitere Risiken zu minimieren.

IT-Sicherheitskonzept

Das IT-Sicherheitskonzept, das für alle Einheiten der Unternehmensgruppe gilt, beschreibt die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Absicherung der IT-Systeme und gewährleistet damit ein ganzheitliches Sicherheitsniveau. Es verknüpft verschiedene technologische Schutzmechanismen, darunter Netzwerksicherheit, Zugriffskontrollen, Verschlüsselungstechnologien und Monitoring-Systeme, mit organisatorischen Maßnahmen, wie Sicherheitsrichtlinien, Schulungen und Notfallmanagement-Prozessen.

Business Continuity Management (BCM)

Im Geschäftsjahr 2024 hat die SYZYGY Gruppe damit begonnen ein umfassendes Business Continuity Management (BCM) zu implementieren, um die Kontinuität des Geschäftsbetriebs sicherzustellen und die langfristige Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen und Störungen zu stärken. Das Konzept umfasst eine Vielzahl potenzieller Risikoszenarien, darunter Stromausfälle, Pandemien, Naturkatastrophen, Cyber-Kriminalität oder IT-Ausfälle.

Zur Umsetzung des BCM-Systems werden unternehmenskritische Prozesse identifiziert und bewertet, um Risiken frühzeitig zu minimieren und schnell auf Störungen reagieren zu können. Zudem werden Notfallpläne und Wiederherstellungsstrategien definiert, die gewährleisten, dass der Geschäftsbetrieb auch im Krisenfall effizient fortgeführt werden kann.

Um die Effektivität und Aktualität des Business Continuity Managements (BCM) sicherzustellen, wird das gesamte System einmal jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Diese regelmäßige Aktualisierung gewährleistet, dass Notfallstrategien auf dem neuesten Stand sind, potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und notwendige Anpassungen an sich verändernde Geschäftsanforderungen oder externe Bedrohungen vorgenommen werden.

Das BCM der SYZYGY Gruppe basiert auf einer strukturierten Richtlinie, die die übergeordneten Prinzipien, Ziele und Verantwortlichkeiten für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs in Krisensituationen definiert. Ergänzend dazu existieren detaillierte Business-Continuity-Pläne (BCP), die konkreten Maßnahmen zur Sicherstellung der Geschäftskontinuität bei Störungen oder Ausfällen festlegen, sowie Wiederanlaufpläne (WAP), die Strategien zur Wiederherstellung betroffener Systeme und Geschäftsbereiche nach einer Störung umfassen.

Die Verantwortung für das Krisenmanagement liegt beim Emergency Response Team, das sich aus dem Vorstand und der Geschäftsführung an den jeweiligen Standorten zusammensetzt. In Notfällen übernehmen die Teamleads sowie der Bereich People & Culture die Schulung und Information der Mitarbeitenden.

Die Implementierung des Business Continuity Managements erfolgt schrittweise: Während der Berliner Standort der different GmbH bereits über ein etabliertes BCM verfügt, wurden im Geschäftsjahr 2024 Business Continuity Pläne für die SYZYGY Deutschland GmbH am Standort Bad Homburg eingeführt. Die SYZYGY Performance Marketing GmbH und SYZYGY am Standort Frankfurt werden im weiteren Verlauf folgen.

Zertifiziertes Managementsystem für Qualitätsmanagement

SYZYGY Performance ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert und bestätigt damit sein Engagement für höchste Qualität bei der Planung und Umsetzung von Online-Marketing-Maßnahmen sowie SEA- und SEO-Optimierungen. Durch diese Zertifizierung optimiert SYZYGY Performance kontinuierlich ihre Prozesse, um für ihre Kunden die besten Ergebnisse zu erzielen und somit die Kundenzufriedenheit nachhaltig zu steigern.

Mitarbeitendenschulungen

Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen Mitarbeitende im Bereich Datenschutzrecht geschult werden. Um sicherzustellen, dass die Geschäftstätigkeit keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer hat, gehen die Maßnahmen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Neben der verpflichtenden Datenschutzschulung, die alle neuen Mitarbeitenden beim Eintritt in das Unternehmen absolvieren, werden sie jährlich erneut geschult. Zudem sind sie verpflichtet, das Datengeheimnis einzuhalten.

Die Schulungen vermitteln fundierte Kenntnisse zur Einhaltung von Datenschutzvorgaben, insbesondere im Umgang mit Kunden- und Unternehmensdaten. Sie decken die sichere Datenverarbeitung, den Schutz personenbezogener Informationen und die Vermeidung von Datenschutzverletzungen ab. Die Teilnehmenden werden darüber geschult, welche Informationen als vertraulich gelten,

wie sie geschützt werden und welche rechtlichen Rahmenbedingungen – wie die DSGVO – zu beachten sind.

Praxisnahe Inhalte stehen im Mittelpunkt. Die Schulungen beinhalten konkrete Maßnahmen zur Risikominimierung, den sicheren Umgang mit IT-Systemen, den Schutz von Passwörtern, die Handhabung sensibler Dokumente und klare Vorgaben zur Datenweitergabe. Auch externe Berater und Dienstleister durchlaufen diese Schulungen, um einheitliche Datenschutzstandards sicherzustellen.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze“ zu finden.

S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die SYZYGY Gruppe hat derzeit keine spezifischen, zeitgebundenen oder ergebnisorientierten Ziele zur Minimierung negativer oder Maximierung positiver Auswirkungen auf ihre Verbraucher und Endnutzer festgelegt. Die Wirksamkeit bestehender Leitlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Verbraucher und Endnutzer wird jedoch regelmäßig überprüft und die Ergebnisse intern an den Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

SYZYGY verfolgt einen gezielten, qualitativen Ansatz, um den Schutz und die Interessen von Endnutzern und Verbrauchern sicherzustellen. Statt sich ausschließlich an kennzahlenbasierten Zielgrößen zu orientieren, liegt der Fokus auf der nachhaltigen Wirksamkeit der Maßnahmen. Die Wirksamkeit wird regelmäßig durch interne Analysen und Feedbackprozesse überprüft, um langfristig sichere, transparente und benutzerfreundliche digitale Lösungen zu gewährleisten.

Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Informationen zu sichern und gleichzeitig die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherzustellen. Informationen und Daten sind essenzielle Ressourcen für die Geschäftstätigkeit von SYZYGY.

Sie ermöglichen es, vertrauensvolle Kundenbeziehungen aufzubauen, zielgerichtete Kommunikationsstrategien zu entwickeln, personalisierte Inhalte bereitzustellen, fundierte Erkenntnisse zu gewinnen und risikobewusste Entscheidungen zu treffen.

Der Fokus der Zielsetzung liegt auf einer Stärkung der digitalen Resilienz durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Daten und Technologien, um langfristig nachhaltige und sichere Lösungen für Verbraucher und Endnutzer zu gewährleisten:

- Sicherstellung eines agilen Informationssicherheits-Management-Systems mit einer übergreifenden Sicherheitsorganisation, das sich flexibel an neue Bedrohungslagen anpasst, um Sicherheitsstandards zu gewährleisten.
- Förderung einer datenschutzbewussten Unternehmenskultur durch verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden sowie zusätzliche Aufklärung über Datenschutz, Privatsphäre und Datensicherheit
- Etablierung von ethischen Leitlinien für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz, die sicherstellen, dass KI-Technologien verantwortungsvoll und im Einklang mit Datenschutz- und Sicherheitsanforderungen sowie ethischen Standards genutzt werden.

Governance-Informationen

ESRS G1 – Unternehmenspolitik

G1-1 – Konzepte in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Die SYZGY Gruppe sieht verantwortungsbewusstes und gesetzestreuces Handeln als eine wesentliche Grundlage für ihren unternehmerischen Erfolg. Eine effiziente Governance-Struktur nimmt hierbei eine Schlüsselrolle ein. Dies beinhaltet die strikte Einhaltung relevanter gesetzlicher und rechtlicher Vorgaben sowie internationaler Standards durch ein wirkungsvolles Compliance-Management. Die Förderung einer Unternehmenskultur, die den Schutz der Menschenrechte, die Vermeidung von Korruption und den Schutz von Hinweisgebern in den Mittelpunkt stellt, ist sowohl aus rechtlicher Perspektive als auch im Hinblick auf die Unternehmenskultur und -ziele von zentraler Bedeutung. SYZGY erwartet von seinen Mitarbeitenden, Partnern und Dienstleistern, diese Vorgaben und Werte zu respektieren und aktiv umzusetzen.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ zu finden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation relevanter Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) wurden negative Auswirkungen auf die Themen Unternehmenskultur sowie Korruption und Bestechung als wesentlich eingestuft.

Die Identifizierung von IROs im Rahmen des Governance-Standards der SYZGY Gruppe basiert auf den Erkenntnissen der Abteilung Legal & Compliance und erfolgt in enger Abstimmung mit dem Vorstand, der für die Entwicklung konzernweiter Richtlinien und interner Leitlinien verantwortlich ist. Die Bewertung der Geschäftstätigkeit erstreckt sich auf die gesamte SYZGY Gruppe.

Die Bewertung basiert auf einem anfänglichen Austausch mit relevanten Interessengruppen. Zusätzlich wurden geltende und zukünftige rechtliche Vorschriften und Richtlinien, wie der deutsche Corporate Governance Kodex, die EU-Whistleblower-Richtlinie, der UK Bribery Act 2019, der Foreign Corrupt Practices Act, die aktuelle und kommende EU-Antikorruptionsgesetzgebung sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie das Lieferkettensorgfaltspflichtenschutzgesetz (LkSG), konsolidiert und mit den aktuellen Praktiken der SYZGY Gruppe abgeglichen.

	Wertschöpfungsstufe			Zeithorizont		
	vorgelagert	Eigener Geschäftsbetrieb	Nachgelagert	Kurzfristig	Kurz- bis mittelfristig	Mittel- bis langfristig
Unternehmenskultur						
Fehlende Einhaltung klarer ethischer Standards und Werte Die fehlende Einhaltung klarer ethischer Standards und Werte kann die Integrität des Unternehmens schwächen, die Identifikation der Mitarbeitenden verringern und die Mitarbeitendenzufriedenheit im Team negativ beeinflussen		✓			✓	
Korruption und Bestechung / Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung						
Ungenügende Korruptionsprävention Wenn die Schulungen oder Maßnahmen nicht effektiv oder praxisnah gestaltet sind, könnten sie von den Mitarbeitenden nicht ernst genommen werden, was den gewünschten positiven Effekt auf die Unternehmenskultur und das ethische Verhalten einschränken würde.		✓			✓	
Korruption und Bestechung / Vorkommnisse						
Belastetes Betriebsklima durch Korruptionsvorfälle Wenn Korruptionsvorfälle nicht transparent oder konsequent behandelt werden, könnten sie das Betriebsklima belasten und zu Spannungen oder Misstrauen unter den Mitarbeitenden führen.		✓			✓	

Richtlinien für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Zur Unterstützung der Unternehmenspolitik und zur Förderung einer starken Unternehmenskultur hat SYZYGY konzernweit gültige Leit- und Richtlinien etabliert, die Mitarbeitenden und Partnern Orientierung bieten. Diese Richtlinien dienen der Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung. Durch die konsequente Einhaltung und Umsetzung dieser Standards stärkt SYZYGY das Vertrauen seiner Stakeholder und minimiert Risiken wie Reputationsverlust oder rechtliche Konsequenzen. Gleichzeitig schafft die Gruppe durch ihre klare Positionierung eine Unternehmenskultur, die auf ethischen Grundsätzen basiert und langfristig die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden fördert. Die Beachtung dieser Grundsätze bietet nicht nur Schutz vor potenziellen Rechtsstreitigkeiten, sondern unterstützt auch die Positionierung als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner im internationalen Geschäftsumfeld.

Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „ESRS 2 – MDR-P Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten“ zu finden.

Der Verhaltenskodex der SYZYGY Gruppe

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) definiert Erwartungen und Richtlinien für alle Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner, die sich im Rahmen ihrer Zusammenarbeit zur Einhaltung des Kodex verpflichtet haben. Er umfasst zentrale Themen wie verantwortungsbewusstes

Handeln, ethisches Geschäftsgebaren, fairen Wettbewerb, Vertraulichkeit, den Schutz sensibler Daten sowie Hinweisgebenden, Informationssicherheit und die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität.

Zur Umsetzung des CoC wurden standardisierte Prozesse eingeführt, darunter das Meldesystem für Compliance-Verstöße „Right to Speak“ für Mitarbeitende und Geschäftspartner sowie ein Due-Diligence- und Audit-Prozess für Lieferanten. Hierzu sollen angekündigte und unangekündigte Inspektionen der Betriebsstätten eine effektive Überprüfung der Einhaltung der Richtlinien ermöglichen, insbesondere im Hinblick auf die Verhinderung von Korruption und Bestechung.

Der CoC basiert auf den für die SYZYGY Gruppe geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie international anerkannten Standards, insbesondere den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, weltweit gültige Normensystem der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der UN-Konvention gegen Korruption.

Der Verhaltenskodex gilt international innerhalb der SYZYGY Gruppe für Vorstände, Geschäftsführen-de, Führungskräfte und Mitarbeitende, die sich zur Einhaltung verpflichten. Von Lieferanten wird die Einhaltung des Verhaltenskodex erwartet, der für sie im Verhaltenskodex für Lieferanten konkretisiert wurde. Der Kodex wird jährlich überprüft und vom Vorstand verabschiedet.

Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen

Die SYZYGY Gruppe hat klare Regeln für den Umgang mit Geschenken und Bewirtungen definiert, die für alle Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner gelten, die sich zur Einhaltung der Richtlinie verpflichtet haben. Sie legt fest, welche Zuwendungen als angemessen gelten, welche genehmigungspflichtig sind und welche potenziellen Risiken für die Integrität des Unternehmens darstellen können.

Zur Umsetzung der Richtlinie im Umgang mit Geschenken und Bewirtungen wurden Melde-, Genehmigungs- und Dokumentationsprozesse eingeführt, die sicherstellen, dass alle gewährten oder angenommenen Geschenke und Bewirtungen transparent dokumentiert und bei Überschreiten festgelegter Wertgrenzen genehmigt werden. Dies umfasst die Führung eines Gift and Entertainment Registers, das durch die Compliance-Abteilung der Syzygy AG verwaltet und jährlich überprüft, um die Einhaltung der Richtlinie zu gewährleisten.

Die Richtlinie orientiert sich an den konzernweiten Vorgaben der WPP Gift and Entertaining Policy sowie an geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie wird jährlich überprüft und vom Vorstand verabschiedet, um höchste Standards für Transparenz und Compliance sicherzustellen.

Zudem verpflichtet sich die Syzygy AG zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex

(DCGK). Vorstand und Aufsichtsrat fördern eine transparente und vertrauensvolle Führung, die sich an den Interessen von Anteilseigner:innen, Mitarbeitenden und Kunden orientiert, und legen dabei besonderen Wert auf die langfristige Sicherung des Unternehmens und seiner nachhaltigen Wertschöpfung. Sozial- und Umweltfaktoren sowie deren Einfluss auf den Unternehmenserfolg werden dabei konsequent berücksichtigt. Die Erklärung zur Unternehmensführung umfasst die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG mit Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen, die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat, festgelegte Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungspositionen sowie das Diversitätskonzept.

Die Syzygy AG gibt hierzu jährlich eine Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB ab, die im Abschnitt Corporate Governance-Erklärung zu finden ist.

Compliance- und Kontrollmanagement zur Sicherung der Unternehmenskultur

Die SYZYGY Gruppe versteht Unternehmenspolitik, -ethik und -kultur als eng miteinander verwobene Elemente, die den Rahmen für nachhaltigen Erfolg setzen. Eine verantwortungsvolle Unternehmenspolitik bildet die Grundlage für alle Entscheidungen und Handlungen, während ethische Prinzipien sicherstellen, dass diese im Einklang mit gesellschaftlichen und ökologischen Anforderungen stehen. Die Unternehmenskultur von SYZYGY wiederum

verleiht diesen Prinzipien Leben, indem sie Werte wie Verantwortung, kooperative Zusammenarbeit sowie Aufgeschlossenheit in den Arbeitsalltag integriert.

Die Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Vorgaben ist ein fester Bestandteil der Unternehmenspolitik. Mit einem effektiven Compliance- und Kontrollmanagement. Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit verpflichtet sich SYZYGY zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Richtlinien, insbesondere der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, um ein ethisches und rechtssicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

1. Klare Zuständigkeiten und definierte Prozesse sorgen dafür, dass Verantwortlichkeiten eindeutig geregelt und Prozesse transparent gestaltet sind.
2. Funktionstrennung und das Vier-Augen-Prinzip verhindern Interessenkonflikte und reduzieren das Risiko von Manipulationen in Entscheidungsprozessen.
3. Systemische und manuelle Abstimmungen sowie regelmäßige Plausibilitätsprüfungen gewährleisten die Genauigkeit und Integrität von Daten.
4. Sicherheitsmaßnahmen für IT-Systeme und Informationssicherheit schützen sensible Daten und verhindern unbefugten Zugriff.
5. Prozessintegrierte Maßnahmen wie Monitoring und Analysen ermöglichen eine frühzeitige Erkennung von Unregelmäßigkeiten.

6. Fortlaufende Schulungen und Richtlinien, darunter Vorgaben zu Geschenken, Bewirtungen und Geschäftsreisen, schaffen ein Bewusstsein für ethisches Verhalten und Compliance-Anforderungen.

Diese Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und durch spezifische Kontrollen wie SOX-Zertifizierungen und Risikobewertungen ergänzt, um die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben sicherzustellen.

Das Compliance- und Kontrollmanagement der SYZYGY Gruppe basiert auf einem strukturierten Kontrollsystem:

1. Die Geschäftsbereiche der Tochtergesellschaften und zentralen Funktionen sind für das operative Risikomanagement verantwortlich. Sie setzen Unternehmensrichtlinien und Anweisungen um und gewährleisten die Einhaltung interner sowie externer Vorgaben.
2. Die Compliance-, Risiko- und Kontrollfunktionen überwachen die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorschriften, bewerten bestehende Maßnahmen und stellen ein wirksames Risikomanagement sicher.
3. Der Funktionsbereich Legal & Compliance gewährleistet eine unabhängige und objektive Prüfung der internen Kontroll-, Risikomanagement- und Governance-Prozesse. Die Einhaltung regulatorischer Anforderungen wird durch regelmäßige interne und externe Prüfungen sichergestellt.

Unternehmenskultur der SYZYGY Gruppe

Werte bilden das Fundament der SYZYGY Gruppe und sind entscheidend für eine nachhaltige und innovative Unternehmenskultur. Um ihrem Zweck gerecht zu werden, ihre Strategie erfolgreich umzusetzen und nachhaltige Mehrwerte für Kunden und Gesellschaft zu schaffen, hat SYZYGY drei zentrale Werte definiert, die die Unternehmenskultur prägen und für alle Mitarbeitenden gelten – unabhängig von Position und Funktion:

Curious: neue Wege zu erkunden, komplexe Probleme zu lösen und kontinuierlich zu lernen.

Responsible: ehrlich, verlässlich und lösungsorientiert zu handeln – für Kunden, das Unternehmen und die Mitarbeitenden.

Collaborative: Zusammenarbeit ist ein zentraler Erfolgsfaktor, denn starke Teams, Vielfalt und gemeinsames Arbeiten führen zu besseren Lösungen.

Training zum Verhaltenskodex

Die SYZYGY Gruppe legt großen Wert darauf, durch umfassende Schulungsprogramme und den Zugang zu zentralen Richtlinien die Unternehmenskultur zu stärken. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für ethisches Handeln und Compliance zu fördern und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit verantwortungsvoll handeln.

Diese jährlich verpflichtende Online-Trainings sind darauf ausgelegt, die ethischen und geschäftlichen Ziele der Gruppe zu vermitteln. Sie enthalten Einheiten zu Geschäftsintegrität, Datenschutz und Nachhaltigkeit, um die Vorgaben des Verhaltenskodex verständlich zu machen. Zudem fördert diese Schulung das Bewusstsein für Diversität, Inklusion und die Überwindung von Vorurteilen in der Zusammenarbeit. Zusätzlich wird das Green Claims Training bereitgestellt, das spezifisch auf nachhaltiges Handeln im Geschäftsalltag abzielt.

Die Online-Trainings stehen über das zentrale Online-Portal (Intranet, INSIDE WPP) allen Mitarbeitenden der SYZYGY Gruppe zur Verfügung. Ergänzende Leit- und Richtlinien sowie Informationen zum Hinweisgeberschutzsystem sind jederzeit im SYZYGY Intranet verfügbar. Für Fragen zu den Schulungen wird umfangreiche Unterstützung durch FAQs, Trainingsleitfäden und dedizierte Ansprechpartner im People & Culture-Bereich geboten.

Die Schulungen sollen nicht nur das Verständnis der Mitarbeitenden für ethisches und verantwortungsvolles Verhalten fördern, sondern auch eine offene und inklusive Unternehmenskultur stärken. Mitarbeitende sollen ermutigt werden, sich einzubringen, Bedenken zu äußern und aktiv zur Schaffung eines vertrauensvollen Arbeitsumfelds beizutragen.

Meldung von Verstößen und Hinweisgebersystem

Die SYZYGY Gruppe ermöglicht es ihren Mitarbeitenden sowie Partnern, Lieferanten und weiteren externen Stakeholder, wie Aktionäre, potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere Richtlinien über verschiedene Meldewege zu melden. Dazu gehört die Möglichkeit, sich an eine Führungskraft oder direkt an den Funktionsbereich People & Culture oder Human Resources zu wenden.

Das Hinweisgebersystem, „Right to Speak“ dient der anonymen und sicheren Meldung schwerwiegender Verstöße im Anwendungsbereich der Whistleblower-Richtlinie, wie Korruption, Bestechung, Betrug, sexuelle Belästigung, Verstöße gegen Umweltauflagen oder Menschenrechtsverletzungen. Zudem können Verstöße gegen Wettbewerbs- oder Finanzvorschriften sowie Diskriminierung und Belästigung gemeldet werden.

Die SYZYGY Gruppe stellt sicher, dass das Hinweisgebersystem unabhängig und autonom funktioniert. Es entspricht den gesetzlichen Anforderungen der EU-Whistleblower-Richtlinie und bietet besonderen Schutz vor Repressalien, sofern Meldungen in gutem Glauben und mit berechtigtem Anlass erfolgen. Die Identität von Hinweisgebenden sowie der betroffenen Personen werden durch einen sicheren und vertraulichen Beschwerdemechanismus geschützt, der auf Wunsch Anonymität gewährleistet. Weder der externe Dienstleister noch die verantwortlichen Stellen bei WPP

und der SYZYGY Gruppe geben vertrauliche Informationen an Unbefugte weiter. Zudem sind die Untersuchungsteams unabhängig, weisungsfrei und entsprechend geschult, um eine faire und unparteiische Prüfung sicherzustellen.

Eingehende Meldungen werden von einem vertrauenswürdigen Drittanbieter, der unabhängig von der SYZYGY Gruppe agiert, verschlüsselt und sicher an die WPP Group weitergeleitet, wo der Chief Counsel und der General Counsel Corporate Risk die Bewertung und Untersuchung veranlassen. Das Business-Integrity-Team von WPP berichtet relevante Fälle an den Prüfungsausschuss. Werden Verstöße gegen Menschenrechte oder Umweltpflichten gemäß LkSG festgestellt, informiert WPP die zuständigen Personen in der SYZYGY Gruppe, die gegebenenfalls Folgemaßnahmen unterstützen und eine faire und transparente Fallbearbeitung gewährleisten.

Mit diesem Beschwerdemechanismus erfüllt die SYZYGY Gruppe ihre gesetzlichen Verpflichtungen gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG).

Schulungen zum Hinweisgebersystem sind Teil der verpflichteten regelmäßigen Compliance-Trainings für alle Mitarbeitenden. Detaillierte Informationen sind in den entsprechenden Verfahrensregeln zu finden auf den Webseiten aller Gesellschaften der SYZYGY Gruppe zu finden.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die SYZYGY Gruppe setzt ein umfassendes System von Richtlinien, Prozessen und Kontrollmechanismen ein, um Korruption und Bestechung effektiv zu verhindern, aufzudecken und konsequent zu bekämpfen. Diese Verfahren gewährleisten die Einhaltung höchster ethischer Standards und soll eine starke Compliance-Kultur fördern.

Die SYZYGY Gruppe verfolgt eine konsequente Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung. Die Anti-Fraud, Bribery & Corruption Policy (AFBAC) legt klare Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Lieferanten fest,

Zur frühzeitigen Erkennung potenzieller Verstöße setzt die SYZYGY Gruppe auf unabhängige Expertenteams, die von der operativen Managementebene getrennt arbeiten, um objektive Ergebnisse sicherzustellen. Ein weiteres zentrales Element ist das „Right to Speak“-System, ein Hinweisgebersystem, das Mitarbeitenden und externen Stakeholdern ermöglicht, potenzielle Verstöße anonym und vertraulich zu melden. Dieses System ist rund um die Uhr verfügbar und unterstützt mehrere Sprachen.

Zudem wird ein internes Kontrollsystem auf Basis des COSO-Frameworks genutzt, um Finanztransaktionen und Risikoprozesse systematisch zu überwachen. Regelmäßige interne Audits helfen, Schwachstellen frühzeitig zu erkennen.

Die Ergebnisse der Meldungen werden nach einem festgelegten Prozess kommuniziert. Der Eingang einer Meldung wird innerhalb von sieben Tagen durch den Group Chief Counsel und den General Counsel Corporate Risk der WPP Group bestätigt. Nach Prüfung der Meldung wird eine Untersuchung eingeleitet, gegebenenfalls unter Einbeziehung relevanter Teams wie dem WPP Business Integrity Team oder dem People & Culture Team der SYZYGY Gruppe.

Die Berichtsfrequenz sieht vor, dass WPP innerhalb von drei Monaten nach Einreichung der Meldung über den Stand der Untersuchung informiert. Darüber hinaus werden relevante Ergebnisse in die interne Risikoanalyse integriert und regelmäßig an das Audit Committee von WPP berichtet.

Nicht alle Meldungen werden direkt an den Vorstand weitergeleitet. Nur Meldungen mit einer bestimmten Risikoeinschätzung, insbesondere wenn sie schwerwiegende Risiken oder Verstöße gegen Menschenrechte oder Umweltauflagen gemäß LkSG betreffen, werden an die zuständigen Personen innerhalb der SYZYGY Gruppe weitergeleitet. Diese unterstützen gegebenenfalls die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen.

Verstöße gegen die Richtlinien ziehen konsequente Sanktionen nach sich, die von Verwarnungen bis hin zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen mit externen Partnern reichen. Unabhängige Prüfer wie PwC führen zudem externe Audits durch, um Transparenz und Integrität der Prozesse zu gewährleisten.

Die Wirksamkeit der Kontrollmechanismen wird regelmäßig durch interne Audits und Selbstzertifizierungen überprüft. Diese Maßnahmen, die auf der Internal Controls Policy basieren, stellen sicher, dass die festgelegten Kontrollsysteme den aktuellen Anforderungen entsprechen. Darüber hinaus werden alle Kontrollsysteme und Richtlinien fortlaufend an neue rechtliche Vorgaben und betriebliche Risiken angepasst, um die Effektivität der Präventionsmaßnahmen zu gewährleisten.

Ermittlungen zu Korruptions- oder Bestechungsvorfällen erfolgen unter der Leitung des Vorstands und der Compliance-Abteilung, die unabhängig von der operativen Managementebene agiert. Diese Abteilung arbeitet eng mit der WPP Business Integrity Unit zusammen, um Vorfälle neutral und objektiv zu untersuchen.

Funktionen mit höchster Gefährdung in Bezug auf Korruption und Bestechung

Bei SYZGY weisen bestimmte Funktionen ein erhöhtes Risiko für Korruption und Bestechung auf, da sie in kritische Finanztransaktionen involviert sind, eng mit externen Stakeholdern interagieren und eine hohe Sensibilität für die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Vorgaben erfordern. Zu den risikoreichen Funktionen gehören die Bereiche Finanzen, Buchhaltung, Beschaffung und Geschäftsentwicklung, die als besonders anfällig für derartige Risiken gelten.

Kriterium	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Vorstand Aufsichtsrat	Sonstige Arbeitskräfte
Geschäftintegrität: Vermittlung des WPP-Verhaltenskodex, ethisches Verhalten	✓	✓	✓	✓
Anti-Korruption und Anti-Bestechung: Aufdeckung und Prävention von Korruption, Umgang mit Geschenken und Bewirtungen				
Datenschutz: Einhaltung von Standards, Datensicherheit	✓	✓	✓	✓
Nachhaltigkeit: Förderung nachhaltiger Geschäftsprozesse				
Hinweisgebersystem: Nutzung des „Right to Speak“-Systems, Schutz von Hinweisgebenden				
Vielfalt und Inklusion: Unconscious Bias, Förderung eines positiven Arbeitsumfelds	✓	✓	✓	✓
Abdeckung:				
• Deutschland: 441 Mitarbeitende	15	11	5	550
• Polen: 75 Mitarbeitende	2,7 %	2 %	1 %	100 %
• Großbritannien: 31 Mitarbeitende				
• USA: 3 Mitarbeitende				

Schulungsprogramme zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

Alle risikobehafteten Funktionen innerhalb der Gruppe sind vollständig durch verpflichtende Schulungsprogramme abgedeckt. Sie dienen der Sicherstellung der Einhaltung der Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung.

Bestechungsbekämpfung

Die relevanten Richtlinien werden den Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungen, das Intranet und dedizierte Ansprechstellen zugänglich gemacht. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Informationsmaterialien wie FAQs und Training Guides.

Die Schulungen der SYZYG Gruppe sind in verschiedenen Sprachen verfügbar und bieten sowohl Online- als auch Offline-Optionen, um eine umfassende Teilnahme sicherzustellen. Mitarbeitende müssen die Trainings innerhalb von sechs Wochen nach Eintritt in die Gruppe abschließen und sind jährlich verpflichtend diese zu wiederholen. Inhalte wie Geschäftsintegrität, Anti-Korruption, Datenschutz und Nachhaltigkeit werden durch interaktive Szenarien und praxisnahe Beispiele vermittelt. Diese Maßnahmen sollen eine hohe Abdeckung gewährleisten mit dem Ziel, ein fundiertes Verständnis von Compliance und ethischem Verhalten zu fördern.

G1-4 – Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Korruptions- und Bestechungsfälle

Im Jahr 2024 gab es in der SYZYG Gruppe keine Vorfälle, Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze. Ebenso wurden keine Verstöße gegen interne Richtlinien und Standards im Bereich Korruptions- und Bestechungsprävention festgestellt.

Darüber hinaus wurden weder gegen die SYZYG Gruppe noch gegen ihre Mitarbeitenden rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung eingeleitet. Es wurden keine direkten oder indirekten Vorfälle von Korruption oder Bestechung identifiziert, die durch Geschäftsbeziehungen innerhalb der Wertschöpfungskette verursacht wurden oder mit denen das Unternehmen in Verbindung steht.

Korruptions- und Bestechungsfälle	2024	2023
Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze	0	0
Geldstrafen für Verstöße gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze	0	0

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

Verurteilungen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze

Eine gerichtliche Verurteilung einer Konzerneinheit, die im Laufe des Geschäftsjahres rechtskräftig festgestellt wurde.

Geldstrafen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze

Geldstrafen für eine Konzerneinheit, die im Laufe des Geschäftsjahres von einem Gericht verhängt wurden.

Hinweisgebermeldungen

Im Jahr 2024 gingen keine Meldungen über das Hinweisgebersystem ein, das heißt es gab keine Meldungen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung.

Hinweisgebermeldungen	2024	2023
Anzahl der über das Hinweisgebersystem eingegangenen Meldungen	0	0
Anzahl der Meldungen im Anwendungsbereich des Hinweisgebersystems	0	0

Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

Die Anzahl der im Laufe des Jahres über das Hinweisgeber-system eingegangenen Meldungen basiert auf den Informationen und der Bestätigung des Drittanbieters des Hinweiserschutzesystems NAVEX Global zum Jahresende.

Die Anzahl der Meldungen, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgebersystems fallen, würde die Meldungen umfassen, die innerhalb der festgelegten Kriterien für meldeberechtigte Personen und Sachverhalte liegen.

Ziele zur Vermeidung von negativen Auswirkungen

Ein zentrales Ziel der SYZYGY Gruppe ist es, eine kontinuierliche und offene Kommunikation mit den Mitarbeitenden, Partnern und Stakeholdern zu Compliance-Themen sicherzustellen. Durch eine fortlaufende Einbindung der Anspruchsgruppen soll sichergestellt werden, dass Compliance nicht nur eine formale Anforderung bleibt, sondern ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der SYZYGY Gruppe ist.

Durch regelmäßige Informationen zu ethischen Standards, Korruptionsprävention und Compliance-Anforderungen soll ein gemeinsames Verständnis für verantwortungsbewusstes Handeln gefördert werden. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategie ist die verpflichtende Teilnahme an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, um das Bewusstsein für Korruptionsrisiken zu schärfen und praxisnahe Handlungsempfehlungen zu vermitteln.

Um die Compliance-Vorgaben nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren, setzt SYZYGY auf regelmäßige interne Kommunikation über das Intranet oder in Form von Mitarbeitenden-Meetings.

Bad Homburg v.d.H., den 25. März 2025

Syzygy AG
Der Vorstand



Frank Wolfram (CEO)



Frank Ladner (CTO)



Erwin Greiner (CFO)

Kontakt Impressum

/

SYZYGY AG

Syzygy AG
Horexstraße 28
61352 Bad Homburg v.d.H.

T +49 6172 9488-252
F +49 6172 9488-270
ir@syzygy-group.net
syzygy-group.net

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Antje Neubauer

Vorstand

Frank Wolfram (CEO)
Erwin Greiner (CFO)
Frank Ladner (CTO)

Text / Redaktion

Syzygy AG

Fotografie / Credits

SYZYGY Gruppe, Pascal Bünning, Kolleg:innen
der SYZYGY Gruppe, uvm.

