

SYZYG/AG

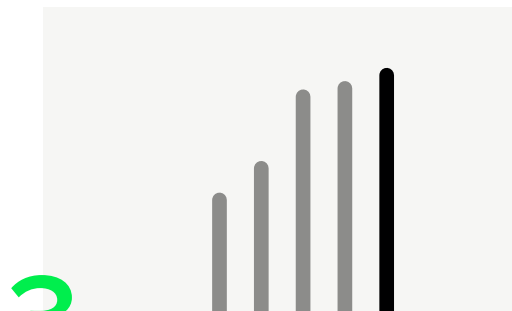
# Nachhaltigkeits- bericht

/

# 2025



# Inhalt



3

Finanzkennzahlen



9

Die SYZYG  
Gruppe

Nichtfinanzielle  
Konzernerklärung

25



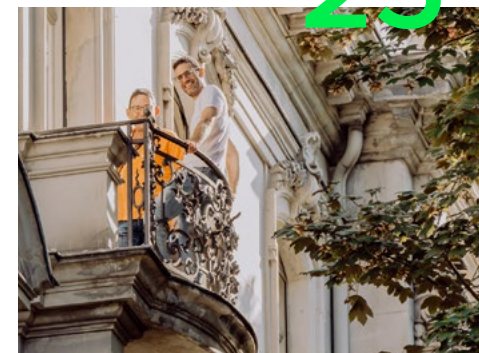
6

Vorwort des Vorstands

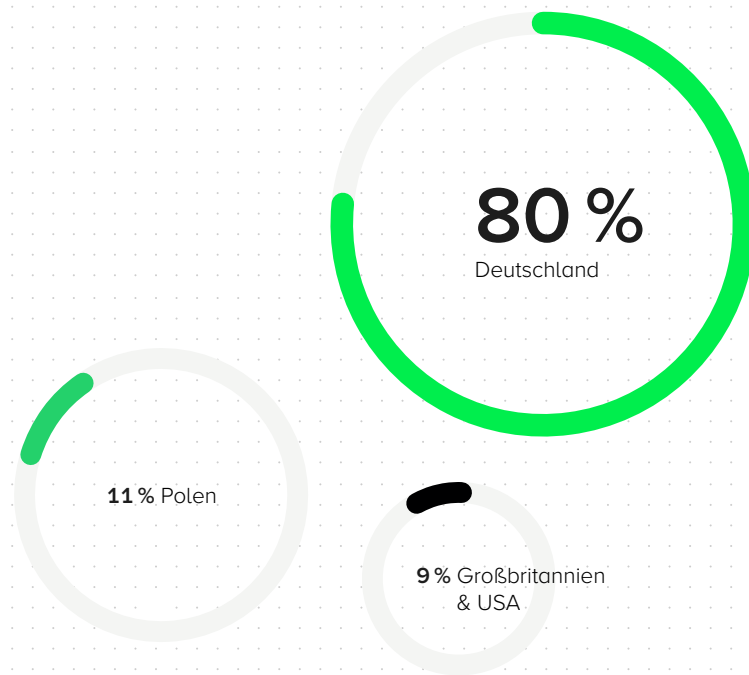


16

Unsere  
Werte



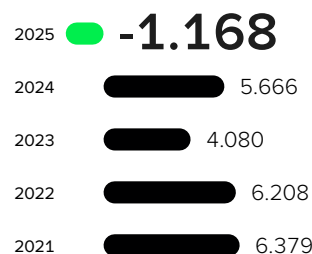
# Finanz- kennzahlen



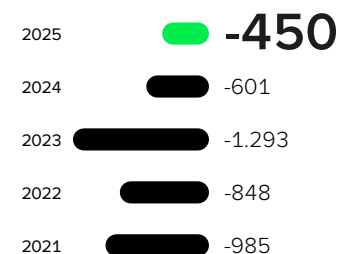
Umsatzerlöse nach Segmenten



Entwicklung der Umsatzerlöse (in TEUR)

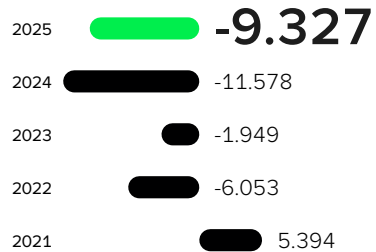


Operatives Ergebnis vor Firmenwert-  
abschreibungen (in TEUR)

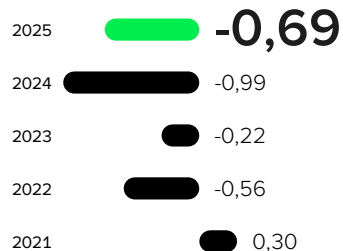


Finanzergebnis (in TEUR)

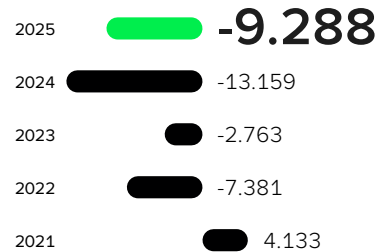
§§ Neben der KI-getriebenen Transformation unseres Leistungsangebots haben wir **mit umfassenden Restrukturierungsmaßnahmen die Grundlage für eine nachhaltige Rückkehr zur Profitabilität** in unseren Kerngeschäftsbereichen gelegt. ¶¶



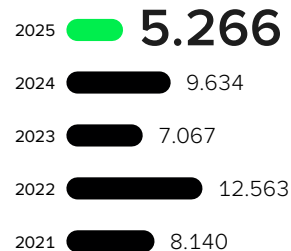
Ergebnis vor Steuern (in TEUR)



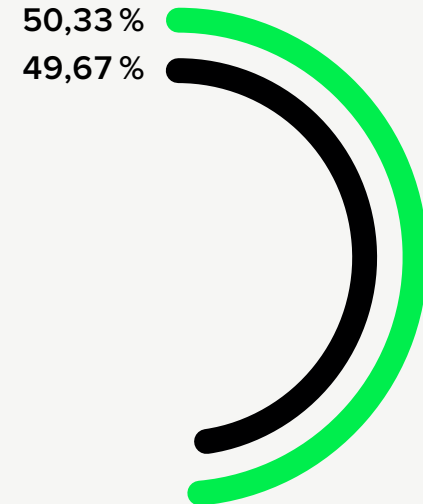
Ergebnis je Aktie unverwässert (in EUR)



Konzernergebnis (in TEUR)

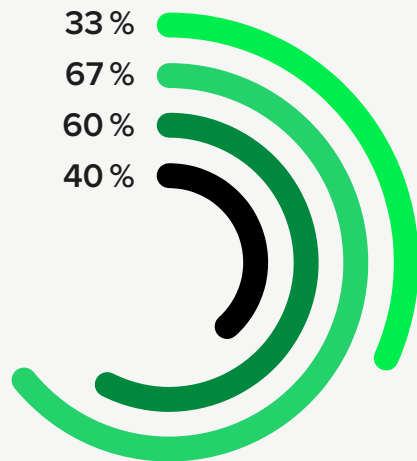


Operativer Cashflow (in TEUR)



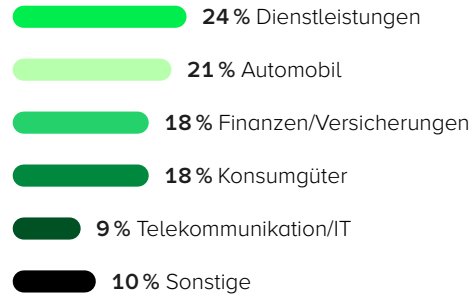
— WPP plc., St. Helier  
— Streubesitz

Struktur der Aktionär:innen

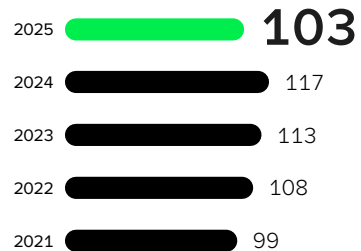


- Eigenkapital
- Fremdkapital
- Anlagevermögen
- Umlaufvermögen

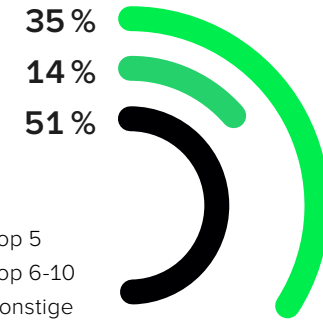
#### Bilanzstruktur



#### Umsatzverteilung nach Branchen

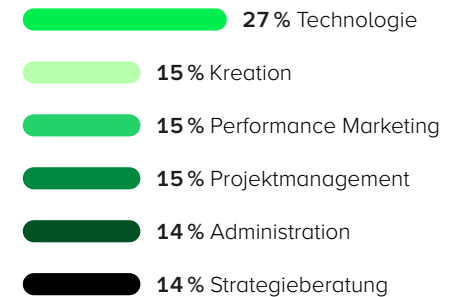


#### Umsatz pro Mitarbeitendem (in TEUR)



- Top 5
- Top 6-10
- Sonstige

#### Umsatzverteilung nach Größe der Kunden



#### Belegschaft nach Funktionen

# Vorwort des Vorstands



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

Nachhaltigkeit ist für SYZYG weit mehr als die Erfüllung regulatorischer Anforderungen. Sie ist fester Bestandteil unseres Selbstverständnisses und ein wesentlicher Treiber für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit unserer Unternehmensstrategie verknüpft und umfasst die drei Handlungsfelder Umwelt, Soziales und Governance.

Über unsere wesentlichen ESG-Themen berichten wir transparent und nachvollziehbar.



**Umwelt**



**Soziales**



**Governance**



SYZYG AG / Vorstand

☞ Wer nachhaltig erfolgreich sein will, muss heute **verantwortungsvoll entscheiden, offen berichten und konsequent handeln.** ☞

Frank Wolfram CEO, SYZYG AG

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



Ars Thanea / Polen

☞ **Wir investieren gezielt in Weiterbildung und Talententwicklung**, um unsere Mitarbeitenden für die Anforderungen und Möglichkeiten der KI-Ära stark zu machen. ☞



## 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 CO<sub>2</sub>-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.

☞ Künstliche Intelligenz verändert unsere Arbeit – **wir schaffen die Voraussetzungen, damit unsere Mitarbeitenden diese Entwicklung kompetent mitgestalten.** ☞

Gerade in einem zunehmend wettbewerbsintensiven Markt ist transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung für uns ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Unsere Kunden und deren Einkaufs- und Compliance-Abteilungen erwarten heute verlässliche Umwelt-, Sozial- und Governance-Strategien.

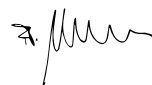
**Mit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung schaffen wir Orientierung, stärken das Vertrauen in uns als Partner und erhöhen unsere Wettbewerbsfähigkeit in Ausschreibungen, sowie die Qualität und Stabilität unserer Kundenbeziehungen.**

Auch im Bereich Arbeitgebermarke spielen Werte, Unternehmenskultur und Glaubwürdigkeit eine zentrale Rolle. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich Mitarbeitende sicher, geschätzt und gefördert fühlen. Wir möchten zeigen, wofür SYZYGY steht, unsere Fortschritte sichtbar machen und die Identifikation, Motivation und Bindung unserer Mitarbeitenden unterstützen ebenso wie neue Talente gewinnen.

Nachhaltigkeit verstehen wir als einen kontinuierlichen Prozess und als gemeinsamen Weg. Sie beginnt bei jeder und jedem Einzelnen und gewinnt ihre Wirkung durch unser kollektives Handeln.

Unser Dank gilt allen, die uns auf diesem Weg begleiten und unterstützen – mit Engagement, Weitsicht und Verantwortungsbewusstsein.


SYZYGY AG  
Der Vorstand



Frank Wolfram  
CEO



Erwin Greiner  
CFO



Frank Ladner  
CTO



# Wir sind die **SYZYGY Gruppe**



SYZYGY Performance / Hamburg

**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.

SYZIGY / Frankfurt



 Mehr über uns

# SYZIGY

SYZIGY  
/ PERFORMANCE

SYZIGY  
/ TECHSOLUTIONS

Beratungs- und Umsetzungspartner  
für Digital Experience

## different

Strategieberatung für  
Neues Wachstum

 **ArsThanea**

Creative Company

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.



### DX Exzellenz

Wir **planen, entwickeln, betreiben und aktivieren** digitale Ökosysteme.



#### Plan

Strategy & Consulting

Data & Analytics



#### Build

Platform & Applications

Enterprise Technologies



#### Run

Content Operations

Managed Services



#### Activate

Content & Campaigns

Digital Media

Und wir **orchestrieren und steuern** den gesamten Prozess.



### DX Effizienz

Digital Experience End-to-End-Services

## Plan



### Das Strategisches Fundament

Relevante Insights und Tools

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, Daten- und KI-gestützte Insights und Strategieentwicklung sowie die Beratung zu KI-Einsatz, Plattform- und Technologie-lösungen. Und das als natürliches Kontinuum aus Messen, Analysieren und Optimieren.

## Run



### Kontinuierliche Qualität

Smarte Workflows, Operations und Optimierung

Ein digitales Ökosystem entwickelt sich permanent weiter. Wir garantieren den reibungslosen Betrieb und steigern kontinuierlich die Performance durch datenbasierte Iterationen, Content Variationen und A/B-Testing. Unser KI-gestütztes Customer Experience Monitoring und die automatisierte Optimierung halten das System leistungstark und effizient. Dabei haben wir immer die Bedürfnisse unserer Kunden im Blick und denken weiter als bis zum nächsten Service Ticket.

## Build



### Digitale Produkte & KI mit Wirkung

Plattformen, Services und Agentic Systems

Der Aufbau digitaler Plattformen und agenticer Systeme erfordert die perfekte Verzahnung von User Experience, Design und Technologie. Auf bestehender Infrastruktur oder mit individuellen Lösungen entwickeln wir modulare, skalierbare Systeme mit performance-optimierten Interfaces – für E-Commerce, Marken und personalisierte Produkterlebnisse. Unsere KI-Lösungen helfen Prozesse zu automatisieren und Effizienz in Marketing, Vertrieb und Service zu steigern.

## Activate



### Zielgruppenspezifische Aktivierung

Sichtbarkeit und Relevanz für Produkte, Services und Plattformen

Mit datengetriebenen Marketingstrategien, personalisierten Kommunikationsansätzen und kreativen Content-Formaten sorgen wir für relevanten Traffic und semantische Verankerung in KI-Modellen – egal ob GEO, SEO, SEA, Performance Media, Conversion Optimization oder Image Kampagne. In der Content-Produktion nutzen wir KI, immer da wo effizient und Mehrwert stiftend ist. 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.

 **ArsThanea**

## Design & Craft

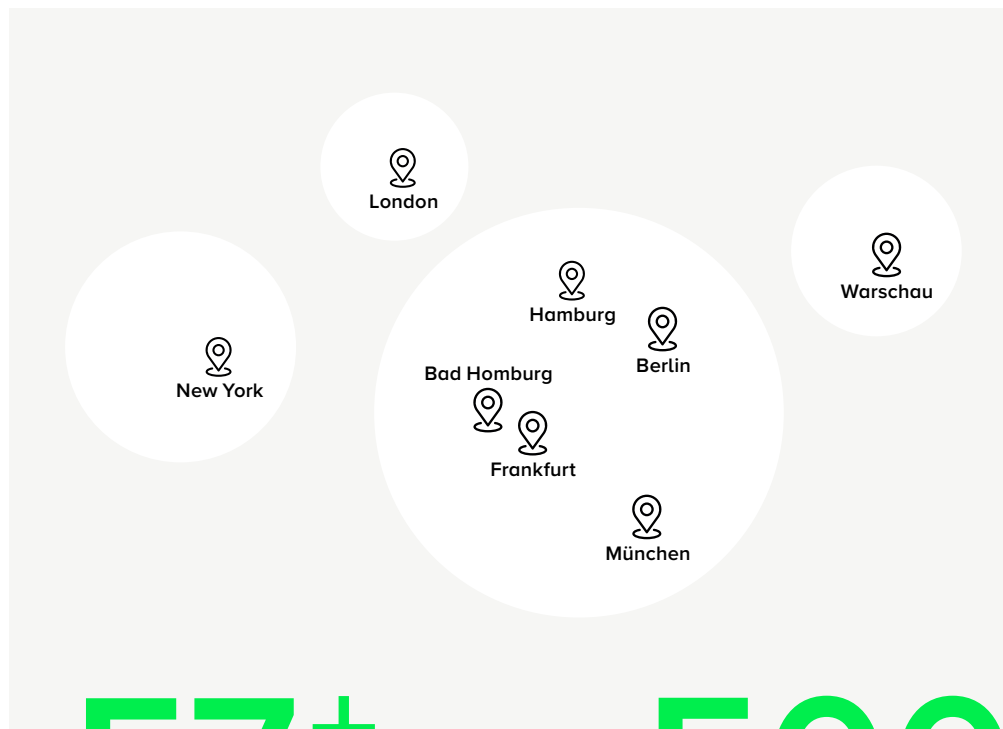
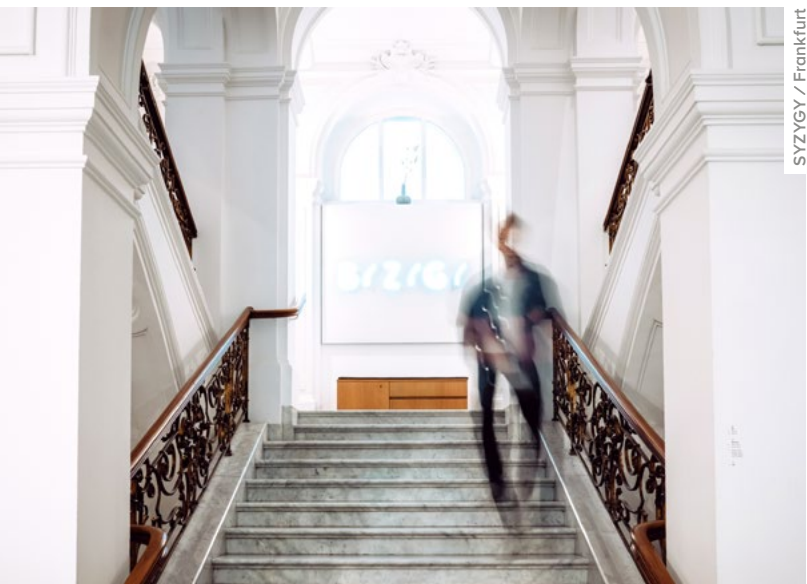
Wir vereinen **Design, Technologie** und **Storytelling**, um außergewöhnliche visuelle Erlebnisse zu schaffen.

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.



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

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



**57+**  
Mio. EUR  
Umsatzerlöse

**500+**  
Mitarbeitende

## Unsere Kunden sind unsere Partner.

Wir verstehen uns als Teil des Teams.

Wir pflegen langfristige Beziehungen zu renommierten Marken, Großkonzernen und Mittelständlern.

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



Beiersdorf



BMW GROUP



B/S/H/

BUCHERER 1888

COMMERZBANK

condor

Continental



DKB  
Deutsche Kreditbank AG

EnBW

energieAG  
Oberösterreich



Haspa  
Hamburger Sparkasse



HYUNDAI

LUFTHANSA GROUP



Miles & More

mobile.de



NDR

Notare Bayern und Pfalz

O<sub>2</sub> Telefónica

PayPal

Paysafe

PORSCHE

RTV EURO AGD

SAMSUNG



SENNHEISER

STIHL



WEMPE

worldpay

# Wir sind zertifizierte Partner im Bereich der digitalen Transformation und arbeiten mit führenden Technologieplattformen.

Unser Anspruch ist es, innovative und nachhaltige Lösungen zu schaffen und neue Standards zu setzen.

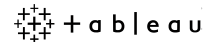
Dafür sind wir zertifizierter Premium-Partner führender Technologie- und Wissenschaftsexperten.

Darüber hinaus vernetzen und engagieren wir uns in Netzwerken.

## Partner



## Technologien



# Unsere Werte. Unser Kompass.



## 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.**

SYZYGY / Frankfurt


- \* Responsible
- \* Collaborative
- \* Curious

---

Unsere Werte

“ Unsere Werte sind mehr als Worte – sie prägen unsere tägliche Zusammenarbeit. ”

Frank Wolfram CEO, SYZYGY AG

 Unsere Werte

# \* 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 der bestmöglichen Lösung.

Was wir versprechen, das halten wir.  
Keine Ausreden.

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





SYZYGY / Frankfurt

# Unsere Haltung. Unsere Verantwortung.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie, reflektiert unsere Werte und umfasst die drei Handlungsfelder **Umwelt, Soziales und Governance (ESG)**.

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



Über unsere wesentlichen ESG-Themen berichten wir transparent und nachvollziehbar.



## Umwelt

Energieverbrauch reduzieren

Emissionen konsequent verringern

## 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



## Umwelt. Klimaschutz.

In unserer digitalen Branche lassen sich CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht vollständig vermeiden, aber **wir können sie gezielt reduzieren**. Deshalb senken wir unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) Schritt für Schritt weiter. Auf den Fortschritten der letzten Jahre aufbauend, setzen wir weiterhin auf erneuerbare Energien, einen zunehmend elektrifizierten Fuhrpark, nachhaltige Mobilität und weniger Dienstreisen.

Ein zentraler Hebel ist dabei unsere IT: Wir optimieren kontinuierlich unsere interne Infrastruktur, setzen auf ressourcenschonende Cloud- und KI-Plattformen und verlängern die Nutzungsdauer unserer Endgeräte auf rund vier Jahre, um Klimaschutz im Alltag wirksam werden zu lassen.

### Unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Scope 1-2)

Wir verfolgen das Ziel, kontinuierlich die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

📖 Klimaschutz passiert nicht nebenbei, sondern über unsere **konkreten Entscheidungen im Alltag**. 📖

Frank Ladner CTO, SYZYGY AG



Klim / Unsere Partner für regenerative Landwirtschaft

**100%**  
Strom aus erneuerbaren Energien\*

**34%**  
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch

**200t**  
CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensierte die SYZYGY Gruppe 2025\*\*

\* An allen Standorten in Deutschland

\*\* Die Mittel aus den erworbenen Zertifikaten unterstützen Klimaschutzprojekte im Bereich der regenerativen Landwirtschaft.

 Unser Beitrag zum Klimaschutz



### **Vergütung. Mit Perspektive.**

Gute Arbeit soll sich lohnen – fair, wettbewerbsfähig und diskriminierungsfrei. Klare Vergütungsstrukturen und regelmäßige Überprüfungen sorgen für Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Und weil Planung Sicherheit gibt, setzen wir auf langfristige Beschäftigung und eine vorausschauende Ressourcensteuerung.

### **Arbeitszeit. Flexibel. Individuell.**

Bei uns soll Arbeit mit dem Leben harmonieren. Deshalb bieten wir flexible Arbeitsorte und -zeiten, abgestimmt auf Standort, Rolle und persönliche Situation. So entsteht ein Rahmen, der Eigenverantwortung fördert und gleichzeitig Verlässlichkeit im Team sichert.

### **Weiterbildung. Fachlich und persönlich.**

Um innovative Kundenlösungen zu entwickeln, brauchen wir hochqualifizierte und zukunftsfähige Mitarbeitende. Deshalb sind berufliche Förderung und persönliche Entwicklung für uns essenziell. Unsere Entwicklungspläne bieten Weiterbildung für jeden Karrierepfad – fachlich und persönlich. Leadership-Entwicklung, Coachings und Mentoring gehören ebenfalls dazu.

## **Soziale Verantwortung. Vielfalt. Entfaltung.**

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden sicher, geschätzt und wohl fühlen. Ein Ort, an dem sie wachsen und ihr Potenzial entfalten können.

Vielfalt, gleiche Chancen, Gesundheitsschutz und ein verantwortungsvoller Umgang mit Daten sind für uns ein **selbstverständlicher Ausdruck unserer sozialen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden.**



**Mission. Wellbeing. Mental Health.**

Gesundheit und Wohlbefinden sind für uns die Basis, damit Arbeit im Alltag gut funktioniert – und auf Dauer. Darum schauen wir frühzeitig hin, hören zu und reduzieren arbeitsbedingte Belastungen. Gleichzeitig bieten wir Angebote, die innere Stärke fördern und beim Umgang mit Stress helfen, damit Mitarbeitende auch in herausfordernden Phasen handlungsfähig bleiben – im Job und darüber hinaus.

**Diversität. Chancengleichheit. Inklusion.**

Jeder Mensch hat einzigartige Fähigkeiten und Talente. Das unterstützen und fördern wir: Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DEI) sind Pfeiler unserer Unternehmenskultur – und unseres Erfolgs. Alle Mitarbeitenden werden wertgeschätzt. Unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Weltanschauung. Ohne Vorurteile. Denn Vielfalt bringt uns weiter.

**Datenschutz. Datensicherheit. Gemeinsam Verantwortung.**

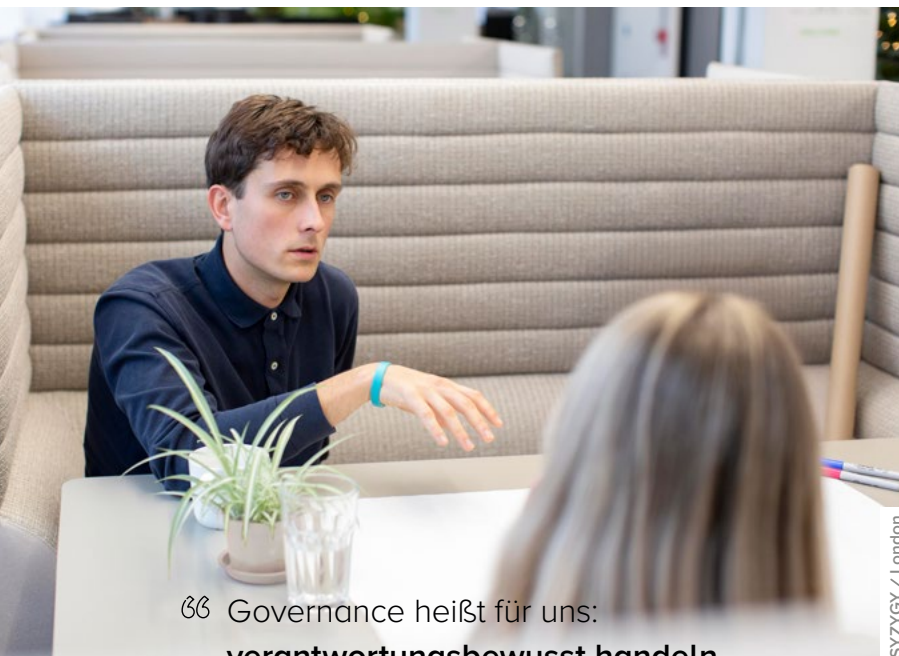
Datenschutz und Datensicherheit sind Teil unseres Arbeitsalltags – und damit auch gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden. Damit jede:r sicher handeln kann, haben wir klare Leitlinien und verbindliche Standards, die den Umgang mit sensiblen Unternehmens- und Personendaten einfach und verlässlich machen. Gleichzeitig stärken wir durch Schulungen und Bewusstseinsbildung das Verständnis für Risiken und den richtigen Umgang damit. So schützen wir nicht nur Daten, sondern auch Zusammenarbeit, Kundenvertrauen und unsere tägliche Handlungsfähigkeit.

☞ Wir übernehmen soziale Verantwortung durch ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld, gezielte Entwicklungsangebote sowie die konsequente Förderung von Vielfalt, Wohlbefinden und Datenschutz. ☞

Frank Wolfram CEO, SYZYGY AG



SYZYGY Techsolutions / Bad Homburg



SYZYG / London

☞ Governance heißt für uns:  
**verantwortungsbewusst handeln,  
 vorausschauend planen und  
 transparent kommunizieren.** ☞

Erwin Greiner CFO, SYZYG AG


## Verantwortung. Transparenz und Integrität.

**Verantwortungsbewusst und integer** zu handeln ist für uns eine zentrale Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dafür schaffen wir klare Strukturen und Regeln, die Orientierung geben und im Alltag gelebt werden. Wir haben den Anspruch, Vorgaben und Standards konsequent einzuhalten und Risiken früh zu erkennen. Gleichzeitig steht für uns eine Unternehmenskultur, die von unseren Werten geprägt ist, im Mittelpunkt. So stärken wir das Vertrauen, reduzieren rechtliche Risiken, schützen unseren guten Ruf und fördern die Motivation sowie Bindung unserer Mitarbeitenden.

Wir orientieren uns an internationalen Standards. Menschenrechte sind für uns nicht verhandelbar: Wir respektieren insbesondere faire

Arbeitsbedingungen, Meinungsfreiheit sowie den Schutz vor Zwangs- und Kinderarbeit und setzen uns in unserem Einflussbereich für deren Einhaltung ein. Grundlage dafür ist unsere veröffentlichte Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten und der Umwelt. Genauso klar ist unsere Haltung gegen Korruption und Bestechung. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller relevanten Gesetze und Richtlinien und fördern eine Kultur der Integrität und Transparenz. Damit Mitarbeitende, Partner und Stakeholder sicher das Richtige tun können, steht die kostenlose und vertrauliche Helpline „Right to Speak“ als Whistleblower-System für anonyme und vertrauliche Hinweise zur Verfügung.

Vertrauen bedeutet für uns auch, Informationen und Daten zu schützen. Informationssicherheit und Datenschutz sind ein fester Teil unserer Geschäftstätigkeit; dafür haben wir eine übergreifende Informationssicherheitsorganisation etabliert. Und weil KI neue Möglichkeiten bringt, braucht auch sie klare Regeln. Deshalb haben wir eine Haltung und entsprechende Richtlinien entwickelt: KI soll unsere Arbeit verbessern, bleibt unter menschlicher Supervision, wird professionell, rechtskonform und ethisch eingesetzt, objektiv beurteilt – und wir lernen fortlaufend dazu.

 **Unser verantwortungsbewusstes Handeln**

# \* 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!



# \* 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.



# Nichtfinanzielle Konzernerklärung



## Nichtfinanzielle Konzernerklärung

26	Allgemeine Angaben
67	Umweltinformationen
67	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)
74	ESRS E1 – Klimawandel
87	Sozialinformationen
87	ESRS S1 – Eigene Belegschaft
107	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer
115	Governance-Informationen
115	ESRS G1 – Unternehmenspolitik



# Nichtfinanzielle Konzernklärung nach § 315c HGB

## ESRS 2 – Allgemeine Angaben

In dieser nichtfinanziellen Erklärung (NFE) berichtet die SYZYGY 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 2025.

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) gemäß der überarbeiteten Version (EU) 2024/90457 vom 09.08.2024 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU ab. Für das Geschäftsjahr 2025 hat die Syzygy AG ausgewählte Übergangs- und Erleichterungsregelungen gemäß der am 11. Juli 2025 von der EU-Kommission veröffentlichten Delegierten Verordnung (sog. „Quick Fix“) zur Änderung des ersten Satzes der ESRS (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772) angewendet. Die Anwendung dieser Regelungen sowie die daraus resultierenden Abweichungen von einzelnen Angabepflichten sind in den jeweiligen Themenstandards kenntlich gemacht. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2025 (01.01.2025-31.12.2025).

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 Nachhaltigkeitsklärung umfasst grundsätzlich die Syzygy AG sowie deren Tochterunternehmen.

SYZYGY 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 SYZYGY 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

SYZYGY 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

SYZYGY 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 Schätzmethode 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

Im Berichtsjahr 2025 wird aufgrund der fortbestehenden methodischen Umstellung im Rahmen der CSRD-/ESRS-Implementierung von den Erleichterungen der sogenannten „Quick-Fix“ Gebrauch gemacht. Daher erfolgen in diesem Jahr keine Angaben zu Scope-3-Emissionen. 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 Konzernklärung, die weiterhin teilweise in Übereinstimmung mit den ESRS erstellt wird, erfüllt gleichzeitig die Anforderungen der §§ 315b bis 315c HGB an die nichtfinanzielle Konzernklärung. Bereits im Geschäftsjahr 2024 wurde erstmals für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung das ESRS-Rahmenwerk teilweise genutzt, das von der EU-Kommission als anerkannter Berichtsstandard 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 Konzernklärung 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. 40a <sup>ii</sup>	Wesentliche Gruppen der angebotene Produkte und (oder) Dienstleistungen	3.6.4 Segmentberichterstattung
SBM-1. 40a <sup>ii</sup>	Die wichtigsten Märkte und (oder) Kundengruppen, die bedient werden	2. Grundlagen des Konzerns
ESRS 2 SBM-1 Abs. 40a <sup>iii</sup>	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	„6. 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 marktbasierend) (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 weiterhin von den Übergangsregelungen des sog. Quick-Fix betroffen sind, wurden als nicht wesentlich bewertet.

### SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die SYZYGY Gruppe ist eine führende Agenturgruppe für Digital Experience mit Hauptsitz in Bad Homburg und Schwerpunkt auf dem deutschen Markt. Seit der Gründung 1995 hat sich SYZYGY von einer einzelnen Digitalagentur zu einer international agierenden Gruppe entwickelt.

Als Beratungs- und Umsetzungspartner für Digital Experience verfügt SYZYGY über ein vollständig integriertes, end-to-end Leistungsportfolio: von der strategischer Beratung über Experience Design und Technologieentwicklung bis hin zu Performance Marketing sowie dem Betrieb und der Weiterentwicklung von Anwendungen. Sie gehört zu den Top-Agenturen im jährlichen Internetagentur-Ranking des Bundesverbands Digitale Wirtschaft (BVDW). 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 500 Mitarbeitende und 15 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 Konzernlageberichts 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, Condor, Commerzbank, Deutsche Bank, O2 Telefónica 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 klimafreundlicherer 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 SYZYGY 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Wesentlichkeitsanalyse turnusgemäß überprüft. Da sich weder die Geschäftstätigkeit noch die strategische Ausrichtung, die Unternehmensstruktur oder die wesentlichen Stakeholder-Erwartungen maßgeblich verändert haben, bestätigt die SYZYGY Gruppe die im Jahr 2024 identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Die Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) bleibt integraler Bestandteil der Analyse und wird weiterhin im Rahmen der jährlichen Überprüfung berücksichtigt.

#### **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 SYZYGY 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 dienen 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 SYZYGY 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

einzelnen 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 Treibhausgasereignis 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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. SYZYGY 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. SYZYGY nutzt keine Meeresressourcen, da das Geschäftsmodell vollständig auf Dienstleistungen basiert (Beratung, digitale Produkte, Wissensbereitstellung).

### **Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

Die SYZYGY 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 SYZYGY 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.

SYZYGY 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 SYZYGY 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, SYZYGY 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 SYZYGY Gruppe strebt den Austausch mit ihren Interessenträger:innen an. Zu diesen zählen Mitarbeitende, Management und Aktionäre, die von den Tätigkeiten, Entscheidungen oder Auswirkungen von SYZYGY 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 SYZYGY 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 Interessenträger: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 Interessengruppen 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 Kundendialogen 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 2025 überprüft und bewertet. Die Analyse ergab, dass sich die im Vorjahr identifizierten wesentlichen Themen weiterhin als relevant erweisen. Es wurden keine neuen potenziell wesentlichen Auswirkungen, Chancen oder Risiken identifiziert, die durch zusätzliche unternehmensspezifische Angaben ergänzt werden müssten.

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:

Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
<b>E1 Klimawandel</b>									
Klimaschutz	THG-Emissionen durch Servernutzung	Impact (negativ, tatsächlich) Durch die Nutzung energieintensiver Server und KI-Plattformen mit erhöhtem CO <sub>2</sub> -Ausstoß trägt SYZGY zur Erderwärmung bei.	Mitver- ursacht	✓				✓	✓
	THG-Emissionen durch Pendelverkehr	Impact (negativ, tatsächlich) Der Pendelverkehr der Mitarbeitenden von SYZGY trägt somit zur Erderwärmung bei.	Indirekt		✓		✓	✓	✓
<b>S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</b>									
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) SYZGY 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 Beschäftigung	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
Gleich- behandlung und Chancen- gleichheit 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 SYZGY Gruppe.					✓		✓
Gleich- behandlung und Chancen- gleichheit für alle / Weiter- bildung 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 Überwachungsmechanismen	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.		✓			✓		

Sub-Thema	Kurztitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
<b>S4 Verbraucher und Endnutzer</b>									
Informations- bezogene Aus- wirkungen für Verbraucher und/ oder Endnutzer/ Datenschutz	Datenschutzverstöße	<p>Risiko</p> <p>Die Verletzung aller geltenden Datenschutzgesetze und -vorgaben (z. B. DSGVO) kann für SYZYGY 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 Verstöß gegen die DSGVO für SYZYGY in Höhe von bis zu 4 % des Jahresumsatzes anfallen.</p>			✓		✓		
		Impact (negativ, potenziell)	<p>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.</p>	Direkt		✓		✓	✓
	Cyberangriffe	<p>Impact (negativ, potenziell)</p> <p>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.</p>			✓		✓	✓	

Sub-Thema	Kurtitel IRO	Beschreibung IRO	Direkt/ Mitver- ursacht/ Indirekt	Wertschöpfungs- stufe			Zeithorizont		
				vorgelagert	Eigene Ge- schäftstätigkeit	nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
<b>G1 Unternehmensführung</b>									
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 CO<sub>2</sub>-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 2025 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	✓	✓	
Künstliche Intelligenz & Digitale Transformation	✓	✓	
Abschlussprüfung und Finanzen			✓
Nachhaltigkeit	✓	✓	✓
Innovationen	✓	✓	
Marketing/Kommunikation	✓	✓	
Strategie	✓	✓	✓

#### Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat der Syzygy AG gehörten bis zum 31. Oktober 2025 drei, anschließend bis Jahresende zwei Mitglieder an, einer weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden und einem weiteren männlichen Aufsichtsratsmitglied, damit beträgt die Frauenquote zum 31. Dezember 2025 50 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 50 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 SYZGY Gruppe sollen bei der Besetzung des Aufsichtsrates auch Mitglieder mit internationalem Hintergrund berücksichtigt werden.

	Aufsichtsrat			
	<b>Antje Neubauer</b> Vorsitzende des Aufsichtsrats	<b>Shahid Sadiq</b> Mitglied des Aufsichtsrats	<b>Dominic Grainger</b> Mitglied des Aufsichtsrats (bis 10.07.2025)	<b>Johnny Hornby</b> Mitglied des Aufsichtsrats (bis 31.10.2025)
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/Freisetzungen
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.

Die im Vorjahr durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr überprüft und bestätigt. Die zugrunde liegende Einschätzung der doppelten Wesentlichkeit aus dem Berichtsjahr 2024 blieb unverändert. Der Aufsichtsrat wurde über die Ergebnisse der Überprüfung informiert.

Im Geschäftsjahr fanden im Beisein des Vorstands insgesamt sieben ordentliche und zwei außerordentliche Aufsichtsratssitzungen statt. Die ordentlichen Sitzungen fanden am 3. Februar, 28. März, 29. April, 9. und 29. Juli, 17. Oktober sowie am 10. Dezember statt, die außerordentlichen Sitzungen am 23. März und 4. April 2025. Im Geschäftsjahr haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats an den insgesamt neun Sitzungen 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 Ergebnisse der Klimabilanz oder Informationen zu gruppenweiten Mitarbeiterinnen-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 Nachhaltigkeitsklärung
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 SYZYG 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 CO<sub>2</sub>-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 nicht-finanziellen 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 (CO<sub>2</sub>-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
SYZYGY 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 SYZYGY 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, <a href="#">Website der Syzygy AG</a>

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
SYZYGY Gruppe Leitbild der Informationssicherheit und abgeleitete Richtlinien	Schutz relevanter Informationen der SYZYGY 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 SYZYGY Gruppe, teilweise für Unterauftragnehmer und Lieferanten	Führungskräfte mit Unterstützung der Informationssicherheitskoordinatoren (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 SYZYGY	Veröffentlichung im Intranet und regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung, 2-wöchentliche Treffen aller ISKs mit CISO und DSB, vierteljährliche Management-Reviews

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 Richtlinie zur Handhabung von Informationssicherheitsvorfällen	Feststellen von Informationssicherheitsvorfällen und das richtige Vorgehen, um Schaden von SYZYGY abzuwenden	Gilt für alle Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten der SYZYGY 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 SYZYGY	Veröffentlichung im Intranet, Aushang von Informationsplakaten
SYZYGY Gruppe Leitbild für den Datenschutz	Grundlage für den Schutz personenbezogener Daten, inkl. Datenvermeidung, Transparenz und Intervenierbarkeit.	Gilt für alle Mitarbeitenden an allen Standorten der SYZYGY Gruppe	Vorstände, Geschäftsführungen, Führungskräfte und Datenschutzkoordinatoren der SYZYGY 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
Grundsatz- erklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt	Verbot von Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit, Achtung der Vereinigungsfreiheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, faire Vergütung und Arbeitszeiten, Datenschutz und Privatsphäre, Null-Toleranz gegen Korruption und Bestechung, Umweltgrundsätze (Verschmutzungsvermeidung, Klimaschutz im Sinne des Pariser Abkommens)	Gilt für alle Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten der SYZYGY Gruppe, vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Vorstände, Geschäftsführung, Führungskräfte	LkSG, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, Internationale Pakt der Vereinten Nationen über bürgerliche und politische Rechte, Internationale Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), einschließlich der Kernarbeitsnormen der IAO, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung, UNICEF's Children's Rights and Business Principles (Kinderrechte und Geschäftsprinzipien), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGCC)	Einbindung aller Mitarbeitenden (inkl. Freelancer:innen), Lieferanten und deren Lieferkette, Geschäftspartner, Rechteinhabende, Kunden, Aktionär:innen, externe Stakeholder	<a href="#">Website der Syzygy AG</a> , Veröffentlichung im Intranet

## 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	<a href="#">BP-1</a>	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung
2	<a href="#">BP-2</a>	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen
2	<a href="#">GOV-1</a>	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
2	<a href="#">GOV-2</a>	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen
2	<a href="#">GOV-3</a>	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
2	<a href="#">GOV-4</a>	Erklärung zur Sorgfaltspflicht
2	<a href="#">GOV-5</a>	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
2	<a href="#">SBM-1</a>	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
2	<a href="#">SBM-2</a>	Interessen und Standpunkte der Interessenträger
2	<a href="#">SBM-3</a>	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
2	<a href="#">IRO-1</a>	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
2	<a href="#">IRO-2</a>	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten
2	<a href="#">MDR-P</a>	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 <sub>2</sub> -Gutschriften
E1	<u>E1-8</u>	Interne CO <sub>2</sub> -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 themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (ESRS 2 Anlage B)**

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Pillar 3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-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 <sub>2</sub> -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 <sup>3</sup> 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 SYZYG 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 2025 sind bei der SYZYG 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 2025 sind bei der SYZYG 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 SYZYG 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.

SYZYG 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 SYZYG Gruppe stuft diese Aktivitäten daher bislang nur als taxonomiefähig ein.

## **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 2025 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

1	2	2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
		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 2024	„Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“
		TEUR	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		CCM 8.1	1.594	3%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL			
<b>Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		<b>1.594</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>		
<b>Gesamt A.1 + A.2</b>		<b>1.594</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		55.250	97%																
<b>Gesamt A + B</b>		<b>56.844</b>	<b>100%</b>																

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



## Kennzahlen Betriebsausgaben (OpEx)

1	2	2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
		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 2024	„Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“
		TEUR	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
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%		
<b>Gesamt A.1 + A.2</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		411	100%																
<b>Gesamt A + B</b>		<b>411</b>	<b>100%</b>																

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-Investitions- ausgaben (CapEx)	
	Taxonomie- konform je Ziel	Taxonomie- fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0 %	48 %
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 SYZYG darüer 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 SYZYG 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 Wasserstoffherzeugung – 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 Wasserstoffherzeugung – 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 CO<sub>2</sub>-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 bis 2030 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 CO<sub>2</sub>-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.

Im Geschäftsjahr 2025 hat die SYZGY Gruppe ihr Business Continuity Management (BCM) weiter konsolidiert. Für das Jahr 2026 ist die Entwicklung von konzernweit einheitlichen, an DIN EN ISO 22301 ausgerichteten Business-Continuity-Plänen (BCP) für alle deutschen Tochtergesellschaften der SYZGY AG vorgesehen, 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 Umweltrichtlinie 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 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

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

Die in 2025 veröffentlichten Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt, orientiert sich an den Anforderungen des deutschen LkSG und beschreibt die Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtenprozesse, einschließlich des unternehmensinternen Beschwerdesystems. Die Richtlinie wird jährlich überprüft und vom Vorstand verabschiedet.

Sie steht auf der Unternehmenswebsite und im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Die Grundsatzklärung verankert die umweltbezogene Sorgfalt konzernweit, integriert Verschmutzungsvermeidung und Klimaschutz im Sinne des Pariser Abkommens in Strategie und Prozesse. Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung, gestützt durch ein mehrstufiges Kontrollsystem. Regelmäßige Risiko- und Folgenabschätzungen (inklusive Ad-hoc-Analysen) identifizieren Umweltauswirkungen im eigenen Geschäftsbetrieb und der Lieferkette.

### 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 CO<sub>2</sub>-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 SYZYGY Gruppe fördert nachhaltige Verhaltensweisen im Arbeitsalltag, um betrieblich verursachte CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

SYZYGY 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 SYZYGY Gruppe unterstützt eine umweltbewusste Mobilität, indem sie ihre Firmenfahrzeuge konsequent auf Elektro- und Hybridmodelle umgestellt. Dieser Schritt trägt maßgeblich zur Reduktion von Emissionen bei.

Zudem werden Ladestationen für Mitarbeitende und Kunden am Hauptsitz in Bad Homburg sowie am Standort München zur Verfügung gestellt.

#### **Effizienzsteigerung der IT-Infrastruktur**

Die SYZYGY 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.

SYZYGY 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 CO<sub>2</sub>-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 SYZYGY 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 SYZYGY Gruppe setzt an ihren Büro- und Dienstleistungsstandorten auf den Einsatz erneuerbarer Energien. Seit 2021 bezieht die SYZYGY 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.

Die SYZYGY Gruppe wird zukünftig zusätzliche Scope-3-Kategorien auf ihre Relevanz prüfen und diese ggf.s 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 Elektrofahräder 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 CO<sub>2</sub>-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.

### 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen. Im Rahmen des Bottom-Up-Ansatzes werden Maßnahmen direkt aus der CO<sub>2</sub>-Bilanz (CCF) abgeleitet und bei Bedarf angepasst, um eine praxisnahe und wirksame Reduktion der CO<sub>2</sub>-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 wesentlicher Beitrag zur Reduktion der Scope-1-Emissionen erfolgt über die Firmenwagenfahrzeuge. Das Ziel, bis Ende 2025 ausschließlich Elektro- und Hybridfahrzeuge einzusetzen, wurde erreicht. Derzeit sind rund die Hälfte der Firmenwagenfahrzeuge reine Elektrofahrzeuge. Für die kommenden Jahre ist geplant, den Fuhrpark vollständig auf Elektrofahrzeuge umzustellen, sobald eine entsprechende Ladeinfrastruktur an den Standorten verfügbar ist.

### **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 CO<sub>2</sub>-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 SYZGY Gruppe wurden verschiedene interne und externe Datenquellen herangezogen, um eine fundierte und realistische Zielsetzung zu gewährleisten.

Interne Datenquellen:

- Historische CO<sub>2</sub>-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	2024	2025	Veränd.	
<b>Totalverbrauch Strom und Heizung</b>						
	Heizung	942	659	663	0,6 %	
	Strom	748	890	718	-19 %	
E1-5_02	<b>Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen</b>	<b>1.693</b>	<b>305</b>	<b>323</b>	<b>6 %</b>	
	Gas, gesamt	423	186	216	16 %	
	Heizung und Strom, gesamt	918	800	649	-19 %	
	Fahrzeugflotte, fossile Kraftstoffe	351	119	107	-11 %	
E1-5_01	<b>Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit eigener Geschäftstätigkeit</b>	<b>2.041</b>	<b>1.659</b>	<b>1.488</b>	<b>-10 %</b>	
ESRS ID	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	Einheit	2021	2024	2025	Veränd.
E1-5_07	Verbrauch von eingekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	MWh	348	554	501	-10 %
E1-5_05	<b>Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen</b>	MWh	<b>348</b>	<b>554</b>	<b>501</b>	<b>-10 %</b>
E1-5_09	Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch		17 %	33 %	34 %	1 pp

Insgesamt reduzierte sich der gesamte Energieverbrauch der SYZGY Gruppe um 10 Prozent, von 1.659 MWh auf 1.490 MWh.

Die Hauptgründe für diesen Rückgang liegen insbesondere im deutlich reduzierten Energieverbrauch des Londoner Büros, welcher im Vergleich zum Vorjahr nahezu halbiert wurde. Im Vorjahr basierten die Werte jedoch teilweise auf Schätzungen, da das Building Management fehlerhafte Informationen bereitgestellt hatte. Im Berichtsjahr lagen deutlich belastbarere Daten vor, wodurch weniger Annahmen erforderlich waren. Darüber hinaus ist der Rückgang nachvollziehbar, da im April 2024 ein Umzug in ein neues und kleineres Büro erfolgte, was insgesamt zu einem geringeren Energieverbrauch führte.

Auch im Büro in Warschau konnte ein Rückgang des Energieverbrauchs um rund 17 Prozent verzeichnet werden. Der deutliche Rückgang ist auf einen insgesamt geringeren Energieverbrauch des gesamten Gebäudes zurückzuführen.

Darüber hinaus haben sich aufgrund der Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge die Emissionen aus Firmenfahrzeugen gegenüber dem Vorjahr um weitere 11 Prozent reduziert.

Der Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen ist um 7 Prozent gestiegen. Der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch nahm um 1 Prozentpunkt zu von 33 Prozent auf 34 Prozent.

#### **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.

Für die Heizenergie wurden, sofern die Verbrauchsdaten ausschließlich aus der Nebenkostenabrechnung vorlagen, die Werte aus dem Jahr 2024 herangezogen. Lagen diese nicht vor, wurden ersatzweise die Daten aus 2023 verwendet. 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 (marktbasierter Methode)**

Die Berechnung des Anteils erneuerbarer Energien im Verbrauch von eingekauftem oder bezogenem Strom und Fernwärme basiert auf marktbasierter 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 – THG-Emissionen		Basisjahr		2025	Veränd.
			2021	2024		
E1-6_07	Abs. CO <sub>2</sub> -Emission	t CO <sub>2</sub> e	94,74	79,01	73,52	-7 %
<b>Scope 2</b>						
E1-6_09	Brutto-THG-Emissionen (location-based)	t CO <sub>2</sub> e	325,29	516,46	420,09	-19 %
E1-6_10	Brutto-THG-Emissionen (market-based)	t CO <sub>2</sub> e	155,85	113,78	118,77	4 %
<b>Gesamte Treibhausgasemissionen</b>						
E1-6_12	Gesamte Treibhausgasemissionen (location-based)	t CO <sub>2</sub> e	420,03	595,47	493,61	-17 %
E1-6_13	Gesamte Treibhausgasemissionen (market-based)	t CO <sub>2</sub> e	227,79	192,79	192,29	0 %
E1-6_22	Anteil vertraglicher Instrumente für den Kauf und Verkauf von nicht gebündelten Energieattributnachweisen in Bezug auf den gesamten Energieverbrauch	%	–	53 %	47 %	-6 pp
ESRS ID	THG-Intensität basierend auf Umsatzerlösen			2024	2025	Veränd.
E1-6_30	THG-Emissionsintensität, standortbasiert (Gesamte THG-Emissionen pro Umsatzerlöse in Mio. EUR)			8,58	8,68	0 %
E1-6_31	THG-Emissionsintensität, marktbasierend (Gesamte THG-Emissionen pro Umsatzerlöse in Mio. EUR)			2,78	3,38	22 %

Die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen der SYZYG Gruppe blieb im Vergleich zu 2024 unverändert (marktbasierend), Die Treibhausgasemissionen gingen nach location-based Berechnung um 17 Prozent zurück, was auf einen geringeren Energieverbrauch am Standort zurückzuführen ist. Die market-based Emissionen blieben mit 0 Prozent unverändert, da der Bezug von Strom aus vertraglich gesicherten erneuerbaren Quellen konstant blieb.

Seit 2021 bezieht die SYZYG Gruppe an allen deutschen Standorten Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen. Im Jahr 2025 wurden 47 Prozent des gesamten Energieverbrauchs der SYZYG Gruppe durch vertraglich gesicherte, nicht gebündelte Energieattributnachweise (GoOs) aus erneuerbaren Energien abgedeckt, was einem Rückgang um 6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Nutzung von GoOs dient zur Dekarbonisierung des Stromverbrauchs, insbesondere an internationalen Standorten, an denen ein direkter Bezug von 100 Prozent erneuerbarem Strom nicht möglich ist.

### Scope 1

Die Scope-1-Emissionen, die sich aus dem Kraftstoffverbrauch von geleasteten Firmenfahrzeugen und dem Erdgasverbrauch für die Beheizung von Bürogebäuden zusammensetzen, sanken insgesamt um rund 7 Prozent von 79 t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2024 auf 74 t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2025. Die fortgeführte Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge trug dabei maßgeblich zur Reduktion bei. Derzeit sind alle Firmenfahrzeuge Elektro- oder Hybridfahrzeuge, wovon rund die Hälfte 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) reduzierten sich um 19 Prozent, von 516 Tonnen auf 420 Tonnen CO<sub>2</sub>e und die marktbasieren Emissionen (market-based) stiegen um 4 Prozent, von 114 Tonnen auf 119 Tonnen CO<sub>2</sub>e.

### 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e). 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) umgerechnet werden:

- CO<sub>2</sub> (Kohlendioxid)
- CH<sub>4</sub> (Methan)
- N<sub>2</sub>O (Lachgas)
- SF<sub>6</sub> (Schwefelhexafluorid)
- HFKW (Hydrofluorkohlenwasserstoffe)
- PFKW (Perfluorkohlenwasserstoffe)
- NF<sub>3</sub> (Stickstofftrifluorid)

Die Methodik basiert auf den Prinzipien des GHG Protocols und verwendet den finanziellen Kontrollansatz, um festzulegen, welche Emissionen in die CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>e-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 SYZYGY Gruppe.

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

**E1-6\_11 – Scope-3 Emissionen**

Scope-3-Emissionen wurden im Rahmen der aktuellen Berichterstattung nicht näher betrachtet, da SYZGY von den Erleichterungen des Quick-Fix 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 Treibhausgasemissionen (location-based und market-based) (t CO<sub>2</sub>e)**

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).

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

Die THG-Emissionsintensität wird auf Basis der Gesamtemissionen (standortbasiert und marktbasierend) in Tonnen CO<sub>2</sub>e 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 „Konzernkapitalflussrechnung vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025“ zu finden.

**E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO<sub>2</sub>-Gutschriften****Ausgleich von CO<sub>2</sub>-Emissionen**

SYZGY verfolgt eine ganzheitliche Klimaschutzstrategie, die sowohl direkte Emissionsreduktionen als auch Kompensationsmaßnahmen umfasst. Da trotz gezielter Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß wider, der durch die allgemeine Energieversorgung verursacht wird.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen von SYZGY 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 200 Tonnen CO<sub>2</sub> zu kompensieren, erwirbt SYZGY CO<sub>2</sub>-Zertifikate von KLIM. Diese Investitionen unterstützen Klimaschutzprojekte, die Emissionen reduzieren oder binden, sodass der eigene CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>, wodurch langfristig die Bodengesundheit, Biodiversität und Wasserspeicherkapazität verbessert werden. Mit dem Kauf von Carbon Credits trägt die SYZGY Gruppe aktiv zur Förderung dieser nachhaltigen landwirtschaftlichen Methoden bei und übernimmt Verantwortung für die eigenen Emissionen.

Die von KLIM angebotenen CO<sub>2</sub>-Zertifikate wurden mit ihrer Methodik durch den TÜV Rheinland nach DIN ISO 14064-2 extern validiert. Sie umfasst wesentliche Qualitätskriterien für CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Bepreisung

SYZGY setzt derzeit kein internes CO<sub>2</sub>-Bepreisungssystem ein. Eine Bewertung verschiedener Modelle hat ergeben, dass weder Schattenpreise noch interne CO<sub>2</sub>-Gebühren oder implizite CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Bepreisung zu verzichten.

Stattdessen kompensiert SYZGY die berichtsrelevanten Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 für das Jahr 2025 durch den Kauf von CO<sub>2</sub>-Zertifikaten. Eine Einführung einer internen CO<sub>2</sub>-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 Bindung der Mitarbeitenden 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 Gehaltsschwankungen, 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 SYZYGY regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Mechanismen durch. Maßnahmen zur Reduzierung negativer Effekte umfassen flexible Arbeitsmodelle, gezielte Gesundheitsprogramme sowie Datenschutzsicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Datenverletzungen.

Die SYZYGY 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.

SYZYGY 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 SYZYGY Gruppe verfolgt einen strukturierten Ansatz, um mögliche negative Auswirkungen zu minimieren und positive Entwicklungen zu fördern. SYZYGY 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. Diese Grundsätze werden durch interne Richtlinien wie den Verhaltenskodex, die Arbeitsschutzrichtlinie, die Lieferantenanforderungen, ein anonymes Hinweisgebersystem sowie die Grundsaterklärung zu Menschenrechten und Umwelt sichergestellt. Die Einhaltung dieser Standards wird durch regelmäßige Schulungen, systematische Gefährdungsbeurteilungen sowie ASA-Sitzungen zur Überprüfung der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen überwacht.

Vier zentrale Richtlinien und die Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt leiten die Arbeit des Unternehmens mit dem Ziel, einen sicheren,

integrativen und attraktiven Arbeitsplatz zu gewährleisten und den Mitarbeitenden eine klare Orientierung für ihr Handeln zu geben. 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. Die SYZYGY Gruppe 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 SYZYG 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 SYZYG 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 SYZYG Gruppe und orientieren sich an der DSGVO, den nationalen Datenschutzgesetzen sowie den spezifischen Regelungen in den Märkten, in denen SYZYG tätig ist, einschließlich des UK Data Protection Act und des polnischen Datenschutzgesetzes (Ustawa o ochronie danych osobowych). Die Datenschutzbeauftragten 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 SYZYG Gruppe bedeutet die Informationssicherheitsrichtlinie, dass sie aktiv zur Sicherheit von Unternehmens-, Kunden- und Projektdaten beitragen. Als digitales Unternehmen setzt SYZYG 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. Die Richtlinie ist im Intranet veröffentlicht.

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 Meetings) 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.

Seit 2019 erfasst die SYZYGY Gruppe die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden gruppenweit durch jährliche Befragungen auf Basis des Employee Net Promoter Score (eNPS). Im Jahr 2025 wurde diese Befragung ausgesetzt, um eine strategische Neuausrichtung der Methodik vorzubereiten. Für 2026 ist die Wiedereinführung der Befragung geplant.

Diese Methode ist auch Bestandteil der WPP-Umfrage People Pulse, an der auch Mitarbeitende der SYZYGY Gruppe teilnehmen.

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.

	2025	2024	2023	Veränd.
eNPS	–	+23	+23	n.a.

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. Die gewonnenen Erkenntnisse aus Befragungen 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 SYZYGY Gruppe, im Onboarding-Prozess sowie die jährliche Schulung zum WPP-Verhaltenskodex.

Mitarbeitende 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 wichtigsten Handlungsfelder sind:

<b>Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Talenten</b>	<b>Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden</b>	<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	<b>Datenschutz und Informationssicherheit</b>
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	Förderung von Chancengleichheit	Risikoprävention bei Cyberangriffen
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung			Schulungen und Bewusstseinsbildung

Die SYZYGY 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 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 SYZYGY 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 SYZYGY das Zugehörigkeitsgefühl und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Programme zur Kompetenzentwicklung.

### **Wettbewerbsfähige Vergütung und langfristige Beschäftigung**

Die SYZYGY 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 den gleichen 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 SYZYGY Warschau sorgt ein transparentes Vergütungssystem für faire, leistungsbezogene Gehälter in einer selbstorganisierten Unternehmensstruktur (Teal Organisation). 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 SYZYGY 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.

Angesichts 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 SYZYGY 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, Projektlaufzeiten 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 SYZYGY flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Hybrid-Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten. Diese Maßnahmen sollen nicht nur die Work-Life-Balance verbessern, sondern auch die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steigern. Die SYZYGY 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.

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.

Durch regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden 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 SYZYGY 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.

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
- Kompetenzschulung für den Einsatz Generativer KI und insbesondere der Nutzung der KI-Plattform „OPEN by SYZYGY“ mit Basis- und Vertiefungsmodulen zu Generativer KI und Prompting sowie Anwendungsszenarien

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 2025, bei dem gelebte Innovationskultur mit Fokus auf die Entwicklung von KI-Agenten im Mittelpunkt stand. In einem Hackathon-Format erkundeten Mitarbeitende, wie agentische Systeme den Arbeitsalltag smarter, effizienter und stärker automatisiert gestalten können. Entstanden sind lauffähige Prototypen für Time-Tracking, Dokumentation und Ticketgenerierung. Veranstaltungen wie das SYZYGY Warp Drive-Programm oder teamübergreifende Tech-Camps schaffen eine Plattform für den Austausch über neue Technologien und ermöglichen praxisnahes Lernen.

Ein strategisch zentrales Angebot ist die Kompetenzschulung für den Einsatz Generativer KI. Auf Basis der Plattform OPEN by SYZYGY werden in Basis- und Vertiefungseinheiten alles Wissenswerte zu Generativer KI, Prompting und KI-Agenten vermittelt. Die Teilnehmenden durchlaufen rollenspezifische Lernpfade, die sie auf den sicheren und regelkonformen Einsatz von KI im Projektalltag vorbereiten. Neben der technischen Tool-Nutzung steht die effektive Mensch-KI-Kollaboration im Vordergrund. So werden fachliche und persönliche Kompetenz unserer Mitarbeitenden gestärkt und unsere Leistungsfähigkeit in Kundenprojekten nachhaltig gesteigert.

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

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 gleichberechtigten 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.

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.

Eine Mitarbeiterin aus der SYZGY Gruppe nahm 2025 aktiv am 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.

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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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

SYZGY 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 SYZGY 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)

Seit dem Geschäftsjahr 2024 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 SYZGY an Branchenstandards, regulatorischen Vorgaben und Marktbenchmarks, um Best Practices zu identifizieren und kontinuierlich in die eigene Strategie zu integrieren.

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen, wie Mitarbeitengewinnung 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 Diversitäts-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)	2025		2024	
	<b>Nach Geschlecht</b>				
S1-6_02	männlich	279	55 %	287	52 %
	weiblich	227	45 %	262	48 %
	divers	0	0 %	0	0 %
	nicht angegeben	0	0 %	1	0 %
S1-6_02	<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>506</b>	<b>100 %</b>	<b>550</b>	<b>100 %</b>
	<b>Nach Ländern</b>				
S1-6_04	Deutschland	399	79 %	441	80 %
	Polen	72	14 %	75	14 %
	Großbritannien	32	6 %	31	6 %
	USA	3	1 %	3	0 %
S1-6_02	<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>506</b>	<b>100 %</b>	<b>550</b>	<b>100 %</b>

### Entwicklung der Zahlen der Mitarbeitenden

Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete die SYZGY Gruppe einen Rückgang des Personalbestands um ca. 8 Prozent. Die Geschlechterverteilung verschob sich leicht, mit einem Anstieg des männlichen Anteils um 3 Prozentpunkte 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)**

<b>31. Dezember 2025</b>	weiblich	männlich	divers	nicht angegeben	Gesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	228	278	0	0	<b>506</b>
davon: Anzahl der unbefristet Beschäftigten	226	272	0	0	<b>498</b>
davon: Anzahl der befristet Beschäftigten	2	6	0	0	<b>8</b>

**Mitarbeiterfluktuation**

ESRS ID		<b>2025</b>	2024
S1-6_11	Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben	128	143
S1-6_12	Mitarbeiterfluktuation	23,2 %	25,5 %

**Mitarbeiter nach Arbeitszeitmodell und Geschlecht**

Zahl der Beschäftigten nach Ländern	Anzahl der Vollzeit- beschäftigten	Anzahl der Teilzeit- beschäftigten
Deutschland	309	90
Polen	72	0
Großbritannien	32	0
USA	3	0
<b>Gesamt</b>	<b>416</b>	<b>90</b>

Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht	Anzahl der Vollzeit- beschäftigten	Anzahl der Teilzeit- beschäftigten
männlich	256	23
weiblich	160	67
divers	0	0
nicht angegeben	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>416</b>	<b>90</b>

## 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 macht SYZYGY von den Erleichterungen des Quick-Fix Gebrauch, wodurch eine detaillierte Analyse und Berichterstattung zu den relevanten Merkmalen der nicht angestellten

Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft entsprechend der regulatorischen Vorgaben zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen werden.

## 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](#).

ESRS ID	Zahl der Beschäftigten im Top-Management nach Geschlecht	2025	
S1-9_02	männlich	11	91 %
	weiblich	1	9 %
	divers	0	0 %
	Nicht angegeben	0	0 %
	<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>

ESRS ID	Altersverteilung der Beschäftigten	2025	
S1-9_03	Unter 30 Jahre	121	24 %
S1-9_04	Zwischen 30 und 50 Jahre	344	68 %
S1-9_04	Über 50 Jahre	41	8 %
	<b>Gesamt</b>	<b>506</b>	<b>100 %</b>

### Angaben zur Aufstellung von Kennzahlen

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

Darüber hinaus stellt die SYZYGY 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 SYZYGY 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. Daher macht SYZYGY von den Erleichterungen des Quick-Fix Gebrauch, 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 2025 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 zwei Vorfällen, der zu zwei Ausfalltagen führte.

Die Datenerfassung zu Fremdarbeitskräften ist aufgrund begrenzter Informationen derzeit nur teilweise möglich. SYZYGY wird im laufenden Berichtsjahr an einem Prozeß zur fundierten Datenerfassung arbeiten, um die Erfassung und Analyse relevanter Kennzahlen zu verbessern. Daher

macht SYZYGY von den Erleichterungen des Quick-Fix Gebrauch, wodurch eine detaillierte Analyse und Berichterstattung zu dem relevanten Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit entsprechend den 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. Daher macht SYZYGY von den Erleichterungen des Quick-Fix Gebrauch, 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 18 Prozent. Diese Kennzahl gibt die durchschnittliche Vergütungsdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an, wobei Frauen im Durchschnitt 82 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 6,5. Dies bedeutet, dass die bestbezahlte Einzelperson das 6,5-fache des Medianlohns aller Mitarbeitenden verdiente. Ein als angemessen geltendes Verhältnis variiert je nach Unternehmensgröße und geografischem Standort.

<b>Verdienstunterschiede</b>	<b>2025</b>
Geschlechterspezifisches Verdienstgefälle	18 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2025</b>
Jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden	6,5

### 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 Tochtergesellschaften zum 31. Dezember 2025.

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 Tochtergesellschaften zum Stichtag 31. Dezember 2025 entnommen und entsprechen den vertraglich ausgezahlten Werten für das monatliche Fixgehalt inklusive Nebenleistungen und Einmalzahlungen sowie für die Auszahlungen des kurzfristigen und langfristigen Bonus<sup>4</sup>.

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 2025 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		2025	2024
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 SYZGY 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 SYZGY 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 SYZGY 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 SYZGY 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 SYZGY. 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.

SYZGY 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.

Bei der Bewertung des wesentlichen finanziellen Risikos im Zusammenhang mit dem Datenschutz werden auch potenzielle Risiken auf Geschäftskunden, Bewerber sowie Aktionär:innen der SYZGY 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 SYZYG Gruppe

Die Achtung der Menschenrechte hat für die SYZYG 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 SYZYG keine Projekte durch, die gegen Menschenrechte verstoßen. 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 SYZYG, 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 SYZYG 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 verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Die SYZYG Gruppe erkennt die Bedeutung verbindlicher Leitlinien für einen verantwortungsvollen, ethischen und rechtskonformen Einsatz von Künstlicher Intelligenz an. Sie übernimmt dabei eine aktive Rolle, KI-Technologien so einzusetzen, dass rechtliche Vorgaben eingehalten, ethische Grundsätze gewahrt und mögliche Risiken verantwortungsbewusst gesteuert werden.

Um sicherzustellen, dass Künstliche Intelligenz verantwortungsvoll genutzt wird, hat die SYZYG 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 SYZYG Gruppe bereits unternehmensinterne Regeln etabliert, um höchste Standards in der Nutzung dieser Technologie zu gewährleisten.

Die Richtlinien und Leitlinien der SYZYG 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 SYZYG 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. Der 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 2025 verfügen SYZYGY Techsolutions in Bad Homburg und SYZYGY am Standort Frankfurt weiterhin über ein gültiges TISAX-Label (AL2). Die Tochtergesellschaft differnet besitzt ein gültiges TISAX-Label (AL3) am Standort Berlin.

### **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.

Im Rahmen der Auftragsverarbeitungsverträge (AVV) werden alle relevanten Vertragsunterlagen regelmäßig hinsichtlich datenschutzrelevanter Anforderungen überprüft, um Compliance und Risikominimierung sicherzustellen.

### **Datenschutzhinweise**

Zum Schutz personenbezogener Daten, veröffentlicht SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 2025 hat die SYZYGY Gruppe ihr Business Continuity Management (BCM) weiter konsolidiert und die bestehenden Prozesse sowie Maßnahmen über alle Gesellschaften hinweg harmonisiert. Ein zentraler Schritt war dabei die Integration der Business-Continuity-Pläne der SYZYGY Deutschland GmbH in Bad Homburg sowie der different GmbH am Standort Berlin in ein gemeinsames Rahmenwerk.

Für das Jahr 2026 ist die Entwicklung von konzernweit einheitlichen, an DIN EN ISO 22301 ausgerichteten Business-Continuity-Plänen (BCP) für alle deutschen Tochtergesellschaften der SYZYGY AG vorgesehen. Ziel ist es, die Betriebsfähigkeit der Gruppe auch unter außergewöhnlichen Umständen sicherzustellen und die organisatorische Resilienz gegenüber Krisen und Störungen nachhaltig zu stärken. Der Plan berücksichtigt verschiedene Risikoszenarien, darunter Stromausfälle, Pandemien, Naturereignisse, Cyberangriffe und IT-Systemausfälle.

Zur operativen Umsetzung des BCM werden kritische Geschäftsprozesse systematisch identifiziert und bewertet, geeignete Präventions- und Reaktionsmaßnahmen dazu entsprechend entwickelt. Ergänzend hierzu werden Notfall- und Wiederanlaufpläne definiert, die eine geordnete Fortführung bzw. rasche Wiederherstellung des Geschäftsbetriebs in Krisensituationen gewährleisten. Die Aktualität und Wirksamkeit des BCM werden jährlich überprüft und bei Bedarf an veränderte Rahmenbedingungen angepasst.

Diese regelmäßige Evaluierung stellt sicher, dass Notfallstrategien dem aktuellen Risikoprofil entsprechen und neue Anforderungen zeitnah berücksichtigt werden.

Die operative Verantwortung im Krisenfall liegt beim Emergency Response Team, (ERT) bestehend aus Mitgliedern des Vorstands und der Geschäftsführungen der jeweiligen Standorte. Die Schulung und Information der Mitarbeitenden wird durch die Teamleads sowie den Bereich People & Culture gewährleistet.

### **Zertifiziertes Managementsystem für Qualitätsmanagement**

Die SYZYGY Performance verfügte bis zum 25.03.2025 über eine Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015 und bestätigte damit sein Engagement für höchste Qualität bei der Planung und Umsetzung von Online-Marketing-Maßnahmen sowie SEA- und SEO-Optimierungen. Eine Re-Zertifizierung ist derzeit nicht geplant. Das interne Qualitätsmanagementsystem wird unabhängig von einer externen Zertifizierung weitergeführt. Die SYZYGY Techsolutions plant für 2026 die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015 für die Geschäftsprozesse Software Engineering, Managed Services und Consulting.

### **Mitarbeiterschulungen**

Alle Mitarbeitenden werden zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses sowie anschließend jährlich verpflichtend zu den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geschult. Um sicherzustellen, dass die

Geschäftstätigkeit keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer hat, gehen die Maßnahmen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

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 SYZYGY Gruppe sieht verantwortungsbewusstes und gesetzestreu 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. SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY 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 SYZYGY Gruppe abgeglichen.

	Wertschöpfungsstufe			Zeithorizont		
	vorgelagert	Eigener Geschäftsbetrieb	Nachgelagert	Kurzfristig	Kurz- bis mittel- fristig	Mittel- bis lang- fristig
<b>Unternehmenskultur</b>						
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		✓			✓	
<b>Korruption und Bestechung / Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung</b>						
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.		✓			✓	
<b>Korruption und Bestechung / Vorkommnisse</b>						
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, Geschäftsführende, 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 potenzielle 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 Gifts, Entertainment & Hospitality 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, Diskriminierung, Bestechung, Betrug, sexuelle Belästigung, Verstöße gegen Umweltauflagen oder Menschenrechtsverletzungen. Zudem können Verstöße gegen Wettbewerbs- oder Finanzvorschriften 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 Beschwerde-mechanismus 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 innerhalb 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 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: 399 Mitarbeitende	12	7	6	506
• Polen: 72 Mitarbeitende	2,4 %	1,4 %	1,2 %	100 %
• Großbritannien: 32 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 SYZYGY 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 2025 gab es in der SYZYGY 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 SYZYGY 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	2025	2024
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 2025 gingen keine Meldungen über das Hinweisgebersystem ein, das heißt es gab keine Meldungen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung.

Hinweisgebermeldungen	2025	2024
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 Hinweisgebersystem eingegangenen Meldungen basiert auf den Informationen und der Bestätigung des Drittanbieters des Hinweisgeberschutzsystems 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 24. März 2026

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

Ruben Rheinländer, Pascal Bünning, Kolleg:innen  
der SYZYGY Gruppe

In der vorliegenden Publikation wurden die Abbildungen fotografisch erstellt. Hiervon ausgenommen sind die entsprechend gekennzeichneten Abbildungen, die aus KI-generierten Quellen stammen.



SYZYGY AG

