



source

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Wir haben keinen Planet B

Liebe Leserinnen und Leser,

als Personaldienstleister hat Soorce schon früh begonnen, Verantwortung für eine nachhaltig angelegte Unternehmensstrategie zu setzen. Bereits seit 2014 agieren wir als CO₂-neutrales Unternehmen und sehen uns in puncto Nachhaltigkeit richtungsweisend für die gesamte Branche.

Die Grund-DNA unseres Unternehmens umfasst eine starke Verpflichtung zur Nachhaltigkeit. Wir sind davon überzeugt, dass unser Erfolg untrennbar mit der Fähigkeit verbunden ist, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Aus diesem Grund haben wir uns dazu verpflichtet, nachhaltige Praktiken in allen Bereichen unseres Unternehmens zu implementieren und verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen umzugehen. Das führt dazu, dass wir auch 2022 unseren Fokus auf das Offensichtliche, den Klimawandel gerichtet haben. Indem wir uns auf die Umsetzung von nachhaltigen Geschäftspraktiken konzentriert haben, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter zu verbessern und die Beziehungen zu unseren Stakeholdern zu stärken.

Unser Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen Einblicke in unsere CSR-Strategie, unsere Leistungen und unsere Ziele. Wir möchten transparent und offen kommunizieren, wie wir unsere Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und Gesellschaft wahrnehmen. Wir sind uns bewusst, dass noch ein weiter Weg vor uns liegt, aber wir sind zuversichtlich, dass wir gemeinsam mit unseren Experten, Kunden und Partnern Fortschritte erzielen und unsere Ziele erreichen werden.

Soorce und Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsleitbild- / strategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

spiegelt insbesondere den klaren Fokus unseres Unternehmens auf ganzheitliches Wachstum wieder. Wir wollen mehr Wert für unsere Stakeholder schaffen, unser Geschäft verantwortlich, wirtschaftlich und erfolgreich weiterentwickeln, immer mit dem Bestreben, unsere Rolle im Bereich der Nachhaltigkeit auszubauen. Mit den ESG Anforderungen kommen auf uns und unsere Kunden Maßnahmen zu, die wir erfüllen wollen. Wir glauben, dass dies einen deutlichen Wettbewerbsvorteil für Soorce darstellt und wollen hiermit frühzeitig die Weichen für die Zukunft stellen.

Unsere Kernindikatoren

Wir handeln ökologisch nachhaltig. Zur Kompensation unserer CO₂-Emissionen beteiligen wir uns schon seit über 8 Jahren an verschiedenen Klimaschutzprojekten in Zusammenarbeit mit Climate Partner, aktuell in Deutschland zur Aufforstung der Wälder. Unser Strom ist zu 100 % aus regenerativen Quellen erzeugt. Intern achten wir auf nachhaltige Beschaffung und favorisieren CO₂-neutrale Produkte.

Wir denken und handeln sozial verantwortlich

Wir verbessern kontinuierlich unsere Arbeitsweisen, um für gesunde und sichere Arbeitsplätze zu sorgen. Denn: Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter in einer guten Atmosphäre ihre Leistung erbringen können – mit Freude und Begeisterung im Job.

Wir agieren ökonomisch nachhaltig

Lieferanten, Vertragspartner und Kunden sind für uns gleichwertige Partner, was wir in unserem Code of Conduct festgelegt haben. Gegenseitiger Respekt prägt unsere Zusammenarbeit sowie das Verfolgen einer Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Korruption (Anti-Korruptions-Richtlinie). Das Einhalten aller Gesetze (Compliance) ist für uns unabdingbar. Fairness ist daher für uns ein hoher Wert, den wir täglich in der Zusammenarbeit pflegen. Sowie unsere Prozesse auf der Qualitätsnorm ISO 9001 basieren, was uns zu stabilen und zuverlässigen Geschäftspartnern macht.

Umwelt

Bereits seit 2014 ist Umwelt ein zentrales Thema in unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir als Unternehmen gegenüber der Natur und den natürlichen Ressourcen haben. Deshalb setzen wir uns intensiv dafür ein, unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren und unsere Prozesse nachhaltiger zu gestalten.

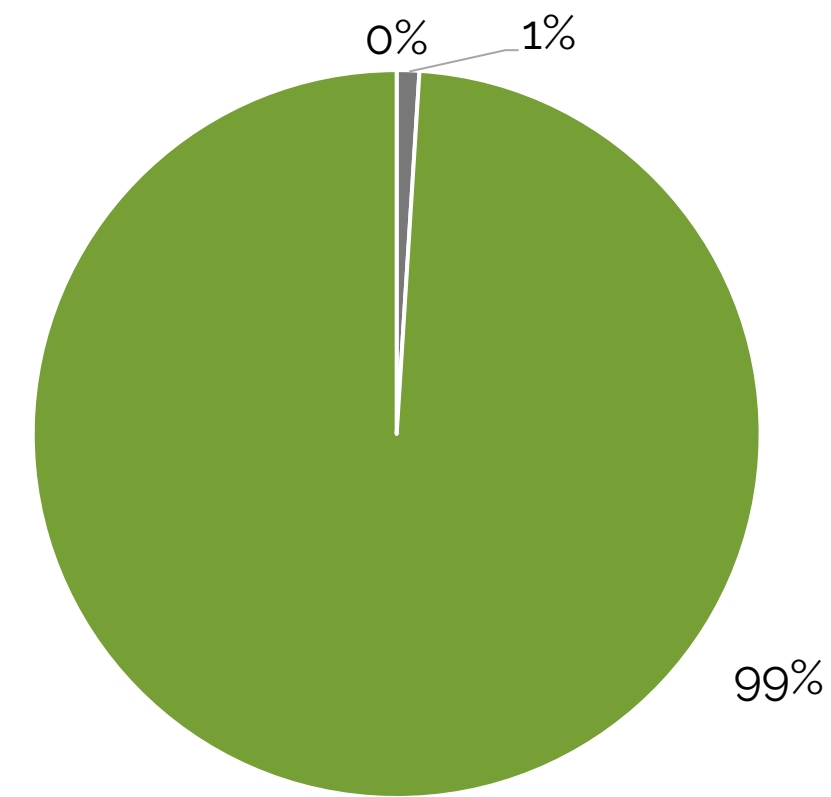
Heute glauben wir: Das Streben nach Nachhaltigkeit ist für uns Quelle für Innovation. Nur wenn wir immer wieder den Status quo in Bezug auf Nachhaltigkeit hinterfragen, werden wir weitere Innovationen in unserem Handeln hervorbringen.

Treibhausgas-Emissionen

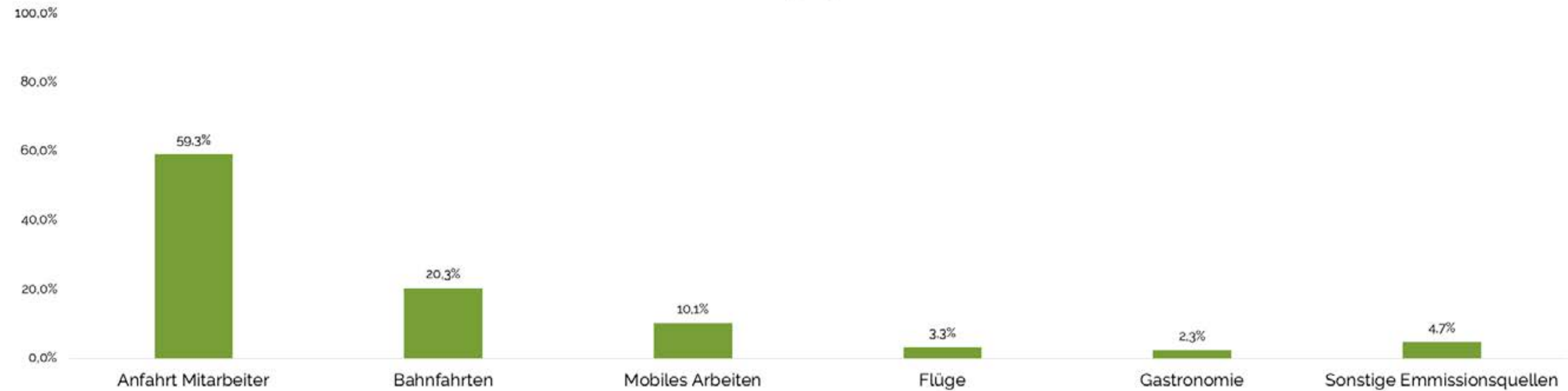
Die Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen ist von entscheidender Bedeutung für die Bekämpfung des Klimawandels. Als CO₂-neutraler Dienstleister kompensieren wir neben unsere eigene Bilanz auch alle digitalen Freelancer und Experten in unseren eingesetzten Projekten durch regionale Ausgleichsprojekte. Das Ergebnis: Seit 2014 jedes Jahr ein Klimazertifikat und bis heute 642.601 KG CO₂ kompensiert.

Im Jahr 2022 wurden 270.164,30 KG CO₂ kompensiert, davon 218.313,90 KG CO₂ durch die auftragsbezogenen CO₂-Emissionen, die durch Reisetätigkeit unserer freiberuflichen Experten entstehen. Die Gesamtemissionen sind wiederum in 3 Scopes aufgeteilt. Scope 1 enthält alle von Soorce direkt erzeugten Emissionen durch beispielsweise unternehmenseigene Anlagen, welche bei der Soorce entfallen und deswegen 0 Prozent (%) der Gesamtemissionen ausmachen. Scope 2 führt Emissionen auf, die durch zugekaufte Energie entstanden sind, zum Beispiel Strom, Fernwärme mit 3.075,47 KG Gesamtanteil im Jahr 2022. Den größten Anteil der CO₂-Emissionsquellen macht der Scope 3 bei der Soorce aus. Er umfasst indirekte Emissionen wie das Arbeiten von zu Hause, den Arbeitsweg der Mitarbeiter, elektronische Geräte, alle Bahnfahrten oder Miet- und Privatfahrzeuge. Hierbei wurden für das letzte Jahr 314.462,23 KG CO₂ kompensiert.

■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3



Scope 3



Abfallmanagement

Derzeit befinden sich die Räumlichkeiten der Soorce in angemieteten Büroräumen. Um hier jedoch den Nachhaltigkeitskreislauf zu unterstützen, achtet Soorce auf die Überwachung, Verwaltung und Entsorgung von Abfallprodukten, die während der Geschäftsprozesse nicht vermieden werden können. Um die Mülltrennung zu erleichtern, hat Soorce entsprechende Abfallbehälter aufgestellt, die klar gekennzeichnet sind und eine Richtlinie zur Abfalltrennung und Recycling im Büro eingeführt. Die gängigsten Abfalltypen sind Papier, Kunststoffe, Rest- und Bioabfall. Alle Mitarbeiter werden durch das ESG-Schulungsvideo der Soorce dazu aufgefordert, den Müll richtig zu trennen, um hier optimale Bedingungen zu schaffen. Weiterhin fördert Soorce das papierlose Büro. Der Ausdruck von Dokumenten ist nur gestattet, wenn gesetzliche Anforderungen es nicht anders zu lassen. Alle anderen Dokumente werden digital signiert und zugestellt.

Nachhaltige Beschaffung

Unser Ziel einer Dienstweisung zur nachhaltigen Beschaffung für unsere internen Beschaffungsprozesse wurde realisiert. Der interne Einkauf achtet beim Kauf von Büromöbel und Büroverbrauchsmaterial einschließlich Papier, Druckerzeugnissen, Elektrogeräten und IT, Postdienstleistungen, Reinigungsleistungen und -mittel und bei der Auswahl von Energielieferanten Strom auf Nachhaltigkeit nach den Vorgaben der eingeführten Richtlinie.

Soziales

Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das unseren Mitarbeitern Sicherheit, Wohlbefinden und Chancengleichheit bietet. Wir fördern die Diversität und Inklusion, indem wir aktiv nach qualifizierten Mitarbeitern suchen, unabhängig von ihrem Hintergrund oder Geschlecht. Als Unternehmen ist uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter das Herzstück unseres Erfolgs sind. Wir sind stolz darauf, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für unsere Mitarbeiter sicher, gesund und unterstützend ist. Der optimale Rahmen für ein wohlfühendes Arbeitsumfeld ist die Bereitstellung von guten Arbeitsbedingungen sowie sicheren Arbeitsplätzen. Neben den gesundheitlichen Aspekten soll die Arbeitsumgebung durch Gleichberechtigung, Diversität und einen respektvollen Umgang miteinander geprägt sein.

Wir ermöglichen all unseren Mitarbeitern mobiles Arbeiten für mehr Flexibilität. Zum Standard bei Soorce eingeführt: Ein ergonomischer Arbeitsplatz für mehr Sicherheit im Sitzen und Stehen sowie ein IT-Equipment auf dem neusten Stand. Lärmreduzierung in den Büroräumen, besonders wenn viele Mitarbeiter gleichzeitig sprechen, auch hierfür hat Soorce 2022 Maßnahmen ergriffen, indem Schallschutzmaterialien an Raumdecken und Schreibtischen angebracht worden sind.

Mitarbeitergesundheit- und Sicherheit

Ein wichtiger Aspekt der Mitarbeitergesundheit und Sicherheit ist die Vermeidung von Verletzungen am Arbeitsplatz. Hierfür führt Soorce regelmäßige Sicherheitsunterweisungen seiner Mitarbeiter durch und bietet allen Mitarbeitern Gesundheitschecks durch den überbetrieblichen Dienst für Arbeitsschutz und Betriebsmedizin an.

| | 2021 | 2022 |
|---|------|-------|
| Durchschnittliche Schulungsstunden Sicherheit | 0h | 0,5 h |
| Prozentsatz der Gesundheitschecks für Mitarbeiter (%) | | |
| - Haben teilgenommen | 0% | 42,3% |
| - Haben abgelehnt | 0% | 31,0% |
| - Haben auf Anfrage nicht reagiert | 0% | 11,3% |
| - Warten noch auf Termin | 0% | 15,4% |

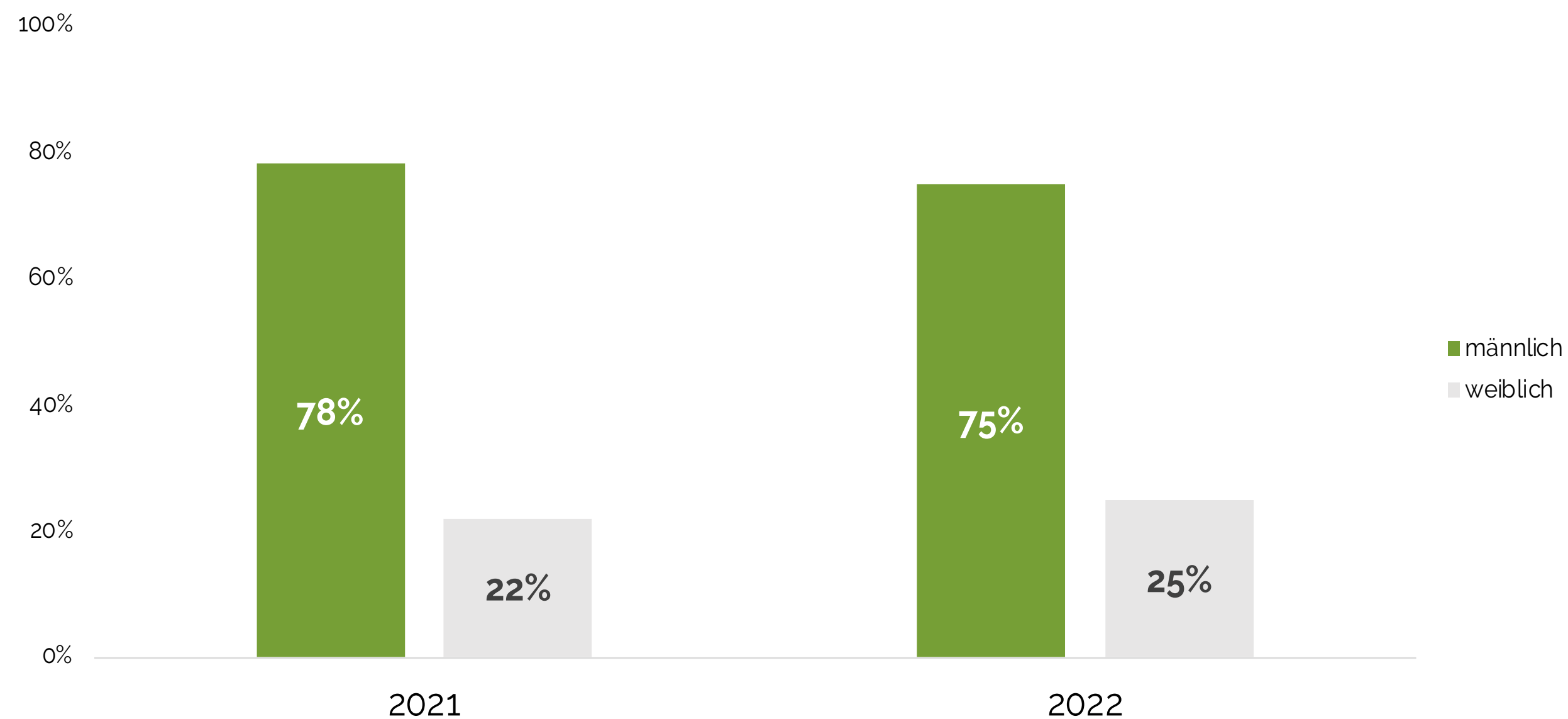
| | 2021 | 2022 |
|--|-------|------|
| Unfallschwere (Anzahl der verletzungsbedingten Ausfalltage x 100.000/Gesamtzahl geleisteter Arbeitsstunden) | 8,4 | 0 |
| 1000-Mann-Quote (TMQ) | 29,63 | 0 |
| Severity Rate | 5 | 0 |
| Lost Work Day Rate | 16,8 | 0 |

Diversität & Chancengleichheit

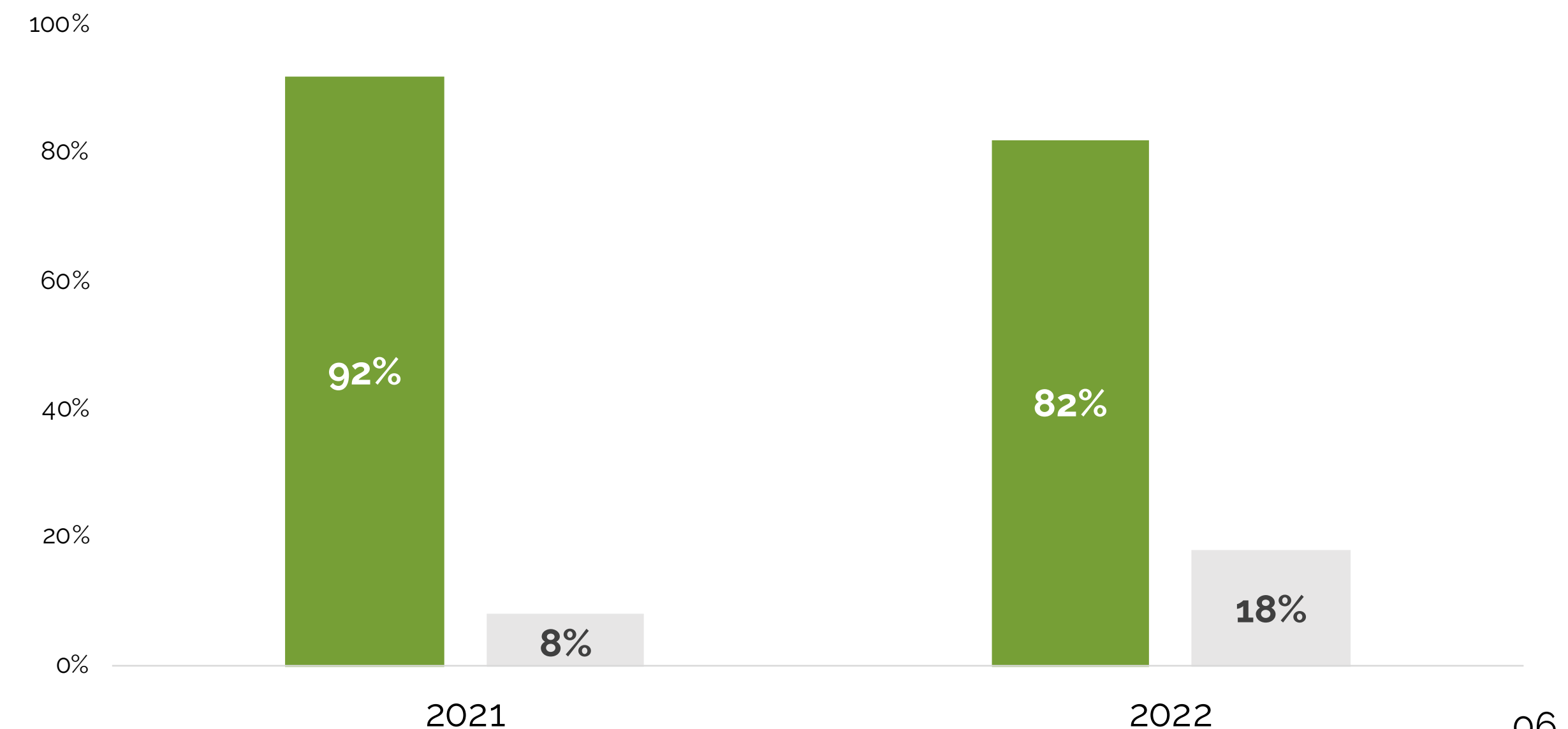
Für Soorce ist die kulturelle Vielfalt seiner Mitarbeiter selbstverständlich. Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von geschlechtlicher Identität, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Diversität fördert die interne Unternehmenskultur und trägt wesentlich zum Erfolg von Soorce bei.

Bei Neueinstellungen von Mitarbeitern oder auch Beförderungen zählen ausschließlich die fachliche Eignung, die sozialen Kompetenzen und persönliche Eignung.

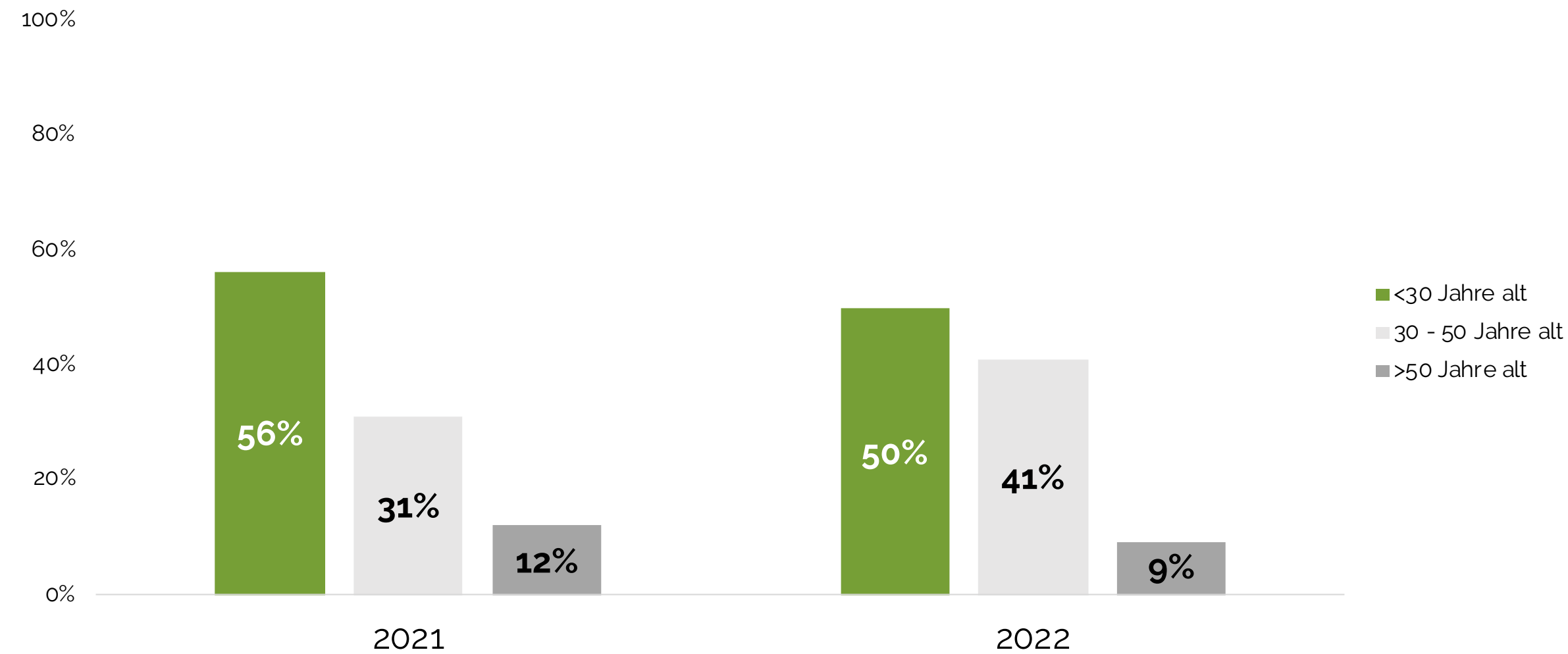
Anteil Beschäftigte nach Geschlecht



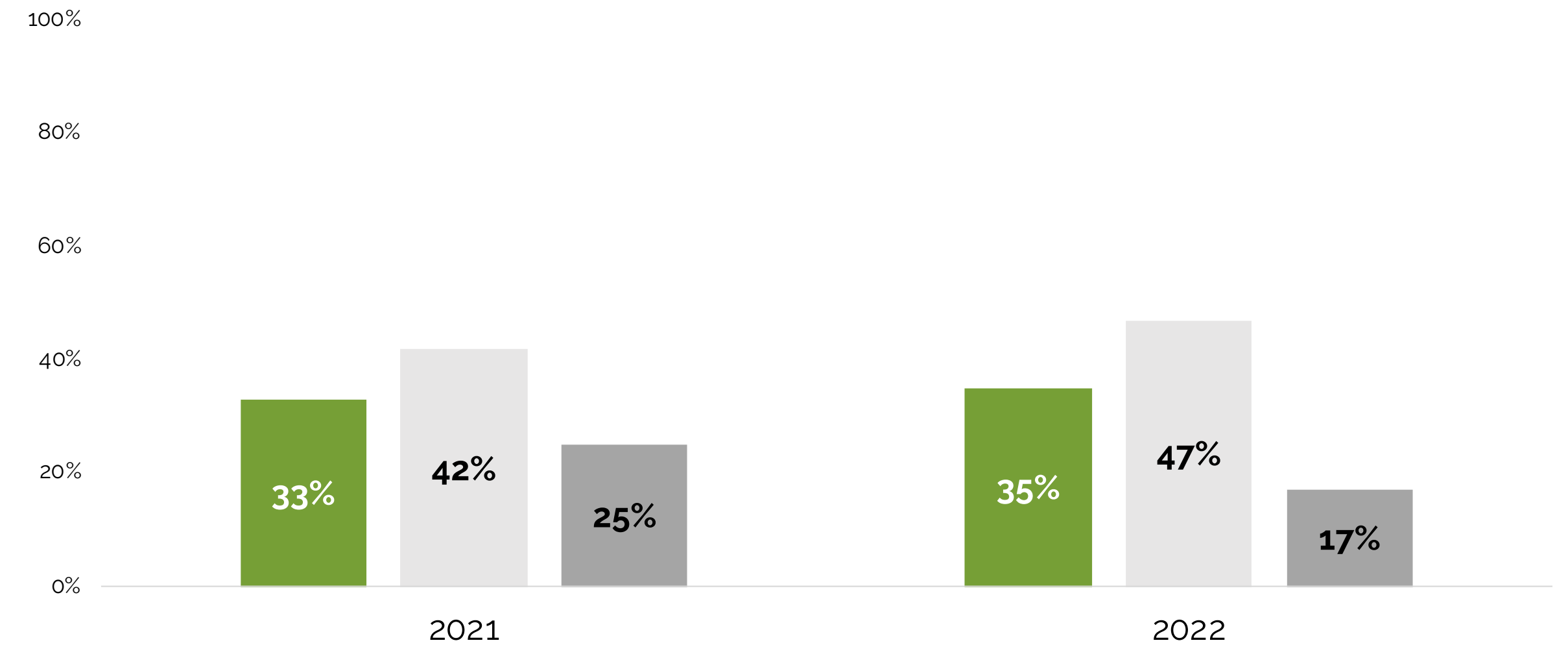
Anteil Führungskräfte nach Geschlecht



Anteil Beschäftigte nach Alterstruktur



Anteil Führungskräfte nach Alterstruktur



Als Unternehmen setzen wir uns dafür ein, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitern eine gleichberechtigte Chance bietet. Wir sind der Überzeugung, dass Schwerbehinderte ein wichtiger Teil unserer Belegschaft sind und dass sie durch eine inklusive Unternehmenskultur und spezielle Unterstützungsmaßnahmen ihre Fähigkeiten voll ausschöpfen können.

| | 2021 | 2022 |
|------------------------------|------|------|
| Schwerbehinderte Mitarbeiter | 2 | 1 |
| davon Beschäftigte | 1 | 0 |
| davon Führungskräfte | 1 | 1 |
| Diskriminierungsvorfälle | 0 | 0 |

Wir sind stolz darauf, dass wir bisher keine Diskriminierungsvorfälle in unserem Unternehmen hatten. Dies zeigt, dass unsere Bemühungen um eine integrative und inklusive Unternehmenskultur erfolgreich sind und dass unsere Mitarbeiter in einer Umgebung arbeiten können, die frei von Diskriminierung ist.

Karrieremanagement- und Training

Karrieremanagement ist ein wichtiger Bestandteil des Erfolgs in unserem Unternehmen. Es geht darum, unseren Mitarbeitern die Werkzeuge, Ressourcen und Unterstützung zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen und ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Ein entscheidender Aspekt des Karrieremanagements ist die regelmäßige Überprüfung und Beurteilung der Leistung unserer Mitarbeiter. Wir legen Wert auf kontinuierliches Feedback und setzen uns gemeinsam Ziele, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter ihre Karriereziele erreichen und gleichzeitig die Bedürfnisse des Unternehmens erfüllen.

| | 2021 | 2022 |
|--|-------------|-------------|
| Gesamtschulungsstunden aller Mitarbeiter im Jahr | 1524 h | 2430 h |
| Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter | 30 h | 35 h |
| Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen mit Schulung zu menschenrechtlicher Sorgfalt (oder nachhaltige Beschaffung, Compliance, o. Ä.) | 50 | 68 |

Mitarbeiterzufriedenheit

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein entscheidender Faktor für unseren Erfolg. Zufriedene Mitarbeiter sind produktiver, kreativer und engagierter. Sie verlassen das Unternehmen weniger und tragen zu einem positiven Betriebsklima bei. Einerseits führt eine hohe Zufriedenheit zu einer geringeren Volatilität, andererseits verlassen sie das Unternehmen seltener. Dies reduziert die Kosten für die Rekrutierung und Schulung neuer Mitarbeiter.

Aus dem gewonnenen Score, unsere Mitarbeiter- als auch Bewerberfeedbacks beziehen wir uns aktuell auf unsere Mitarbeiterzufriedenheit. Jedes gewonnene Feedback, ob positiv oder negativ, hilft Soorce sich stetig zu verbessern und das Mitarbeiterwohlbefinden zu erhöhen.

| | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|-------------|-------------|
| Mitarbeiter-Zufriedenheit (in %) | 94 % | 92,6 % |

Governance

Mit unserem Code of Conduct unterstreichen wir unsere Unternehmenswerte und zeigen auf, wie unsere Mitarbeiter ihren Beitrag zur Einhaltung von Standards und Richtlinien in der Praxis umsetzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Governance bei Soorce ist die Schaffung von ethischen Standards und Richtlinien, die von allen Mitarbeitern und Führungskräften befolgt werden müssen. Dies umfasst auch eindeutige Verhaltensregeln unseres Code of Conduct und unsere Anti-Korruptionsrichtlinien.

Datenschutz

Die dritte Säule des ESG-Konzept spielt vor allem Datenschutz und Informationssicherheit eine hohe Priorität zu. Mit der zunehmenden Digitalisierung und der Verbreitung von Cloud-Diensten und sozialen Netzwerken wird es immer wichtiger, dass wir mit den Anforderungen des Datenschutzes auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen umsetzen. Das Datenschutzkonzept der Soorce wurde im Jahr 2022 optimiert und die TOM-Dokumente wurden innerhalb eines Audits geprüft und angepasst. In 2022 gingen Betroffenenanfragen im Unternehmen ein. Diese betrafen in erster Linie das Recht auf Löschung gem. Art. 17 DGSVO. Soorce hat hier zusammen mit seinem Datenschutzbeauftragten für Betroffenenanfragen ein standardisiertes Verfahren etabliert und konnte die Anfragen unter Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten schnell und zufriedenstellend bearbeiten.

| | 2021 | 2022 |
|---|-------------|-------------|
| Datenschutz und Informationssicherheitsvorfälle | 0 | 0 |

Es erfüllt uns mit Stolz, dass es bisher keine Vorfälle im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen in unserem Unternehmen gegeben hat. Dies zeigt, dass unsere Maßnahmen und Anstrengungen zur Gewährleistung des Datenschutzes erfolgreich sind und dass wir unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und Mitarbeitern ernst nehmen und einhalten

Erfolge 2022 und Best Practice

EcoVadis Rating

2022 haben wir uns dazu entschlossen, durch die Nachhaltigkeitsplattform EcoVadis die Bereiche Umwelt, Ethik, Beschaffung, Arbeits- und Menschenrechte der Soorce bewerten zu lassen, um die Transparenz und Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens zu verbessern. Hierbei wurden unsere Tätigkeiten und Daten von den weltweit führenden Nachhaltigkeitsanalysten geprüft. Das Ergebnis: Soorce erreicht 64 von 100 Punkten in der Gesamtbewertung, erhält die Silber-Auszeichnung und befindet sich in den oberen 7% der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der von EcoVadis einsortierten Branche. Die Bewertung erfolgt anhand von 21 Kriterien, die in vier Hauptkategorien unterteilt sind: Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Beschaffung. Die Umweltkategorie bewertet die Umweltleistung des Unternehmens in Bereichen wie Treibhausgasemissionen, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement und ökologische Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen. Die Arbeitspraktiken und Menschenrechtskategorie bewertet das Engagement des Unternehmens für die Rechte seiner Mitarbeiter und Lieferanten, die Einhaltung der Arbeitsgesetze und -vorschriften sowie das Management von Risiken im Zusammenhang mit Arbeitspraktiken und Menschenrechten. Die Kategorie faire Geschäftspraktiken bewertet das Engagement des Unternehmens für ethische Geschäftspraktiken, Korruptionsbekämpfung und Transparenz in der Unternehmensführung. Die Kategorie nachhaltige Beschaffung bewertet das Engagement des Unternehmens für nachhaltige Lieferketten, einschließlich der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen.



Charta der Vielfalt

Ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld – dafür steht Soorce ein. Um dies zu bestärken hat die Soorce im Februar 2022 die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet. Die Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtungserklärung von Unternehmen, Organisationen und Institutionen in Deutschland, um Diversität und Inklusion in der Arbeitswelt zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Die Umsetzung der Charta der Vielfalt hat ein Ziel: Ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von geschlechtlicher Identität, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Für Soorce ist sie ein wichtiger Schritt in Richtung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Gesellschaft. Sie trägt dazu bei, dass Unternehmen und Organisationen die vielfältigen Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen und sich für eine Kultur der Wertschätzung und Offenheit öffnen. Die Kultur bei Soorce ist das Wichtigste. Durch den anhaltenden Erfolg ist das Team von Soorce auch 2022 wieder stark gewachsen. Hierbei trägt jeder neue Mitarbeiter einen wertvollen Teil zu Kultur bei. Ziel ist es, neuen Mitarbeitern Werte und Visionen vorzuleben und die positive Kultur zu fördern. Offene Kommunikation, die Schaffung von Möglichkeiten zur Weiterbildung und persönlichen Entwicklung sowie die Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen wie ein wertfreies Umfeld, hat ein positives Arbeitsumfeld geschaffen, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Soorce dazu motiviert, ihr Bestes zu geben.

Baumpflanzaktion mit unserem Partner Climate Partner

Letztes Jahr hat Soorce es sich nicht nehmen lassen und am Baumpflanzevent von Climate Partner teilgenommen. Rund 25 Unterstützer verschiedener Unternehmen des [Kombiprojektes#1111](#) sind in Schwabach bei Nürnberg zusammengekommen, um gemeinsam den Kiefernbestand neu aufzuforsten. Der dortige Stadtwald ist bereits von Trockenschäden gekennzeichnet. Um diesen Waldbestand zu unterstützen, wurden 250 Bäume der beiden Baumarten Rotbuche und Feldahorn in die Erde am Aktionstag aller Teilnehmer gesetzt. Für Soorce wichtig auch hautnah an den Projekten teilzunehmen, um hier nochmal die Bedeutsamkeit der Projekte zu verdeutlichen.

Datenschutz Zertifizierung

Der Schutz von Daten und Informationen nimmt bei Soorce schon seit mehreren Jahren eine bedeutende Rolle ein. Wir sind uns bewusst, dass der Schutz personenbezogener Daten für unsere Kunden und Experten von entscheidender Bedeutung ist, und wir haben deshalb unser Engagement für den Datenschutz im Jahr 2022 verstärkt und unsere Datenschutzprozesse von Extern zertifizieren lassen. Die Zertifizierung bescheinigt Soorce den nach DSGVO und BDSG einwandfreien Umgang mit personenbezogenen Daten.

Zum Erlangen unserer Zertifizierung wurden die folgenden Kriterien auditiert:

- Verzeichnisse der Verarbeitungstätigkeiten
- Auftragsverarbeitungsverträge
- Informationspflichten
- Datenschutzkonforme Webseite
- Umsetzung der Betroffenenrechte
- TOM (Technisch-Organisatorische Maßnahmen)
- Berechtigungskonzept
- Löschkonzept
- Risikoanalyse/ Datenschutzfolgeabschätzung
- Sensibilisierung von Mitarbeitern im Bereich Datenschutz
- Prozess zum Umgang mit Datenpannen
- Notfallkonzept



Soorce will diesen Standard beibehalten und weiterhin für Vertrauen bei Kunden und Experten in den beiden Bereichen Datenschutz sowie Informationssicherheit sorgen.

Nachhaltigkeitsziele/ Ausblick

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen bewusst und haben uns dazu verpflichtet, unsere Geschäftspraktiken im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen zu gestalten. Ausgerichtet an dem 3 Säulen-Modell der Nachhaltigkeit ESG.

Umwelt

Soorce setzt sich dafür ein, der Umwelt und der Natur etwas zurückzugeben. Dazu plant das Unternehmen, weiterhin Bäume zu pflanzen und Projekte zum Schutz des Klimas zu unterstützen. Zusätzlich wird in den kommenden Jahren eine erhöhte Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für Nachhaltigkeit und Umwelt von großer Bedeutung sein. Angesichts des starken Mitarbeiterzuwachses ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle unseren neuen Mitarbeiter von Anfang an zum Thema Nachhaltigkeit abgeholt und geschult werden.

Soziales

Für die kommenden Jahre hat sich Soorce weitere Ziele gesteckt. Die individuelle Förderung durch Einzelschulungen soll vorangetrieben werden. Es geht darum, die Stärken und Potenziale jedes einzelnen Mitarbeiters zu erkennen und gezielt zu fördern, um so die bestmögliche Leistung und Entwicklung zu erreichen. Hierfür ist die Einführung eines Learning Management System (LMS) geplant. Ein Schulungsplan für alle Mitarbeiter mit fest zugewiesenen Schulungen im Verlauf der Zeit wird hier angestrebt. Ein weiteres Ziel ist die Führungskräfteentwicklung. Coachingprogramm für Führungskräfte im operativen Bereich, begleitet durch externe Coaches sowie Management-Workshop Tage.

Governance

Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen wird immer wichtiger und zentraler. Daher strebt Soorce bis 2023 die Zertifizierung nach TISAX an, um Kunden und Geschäftspartner das Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit Daten und Informationen zu verdeutlichen. Es ist ein wichtiger Schritt für die Einhaltung international anerkannter Standards für Informationssicherheit. Richtlinien und Schulungen sollen hier allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, um das Thema zu verstehen und richtig anzuwenden.

Anhang

| | kg CO ₂ | in % |
|---|--------------------|-------------|
| Scope 1¹ | 0 | 0 |
| Scope 2² | 3.075,47 | 1% |
| Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf | 2.916,31 | 0,9% |
| - Wärme (eingekauft) | | |
| Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf | 159,16 | 0,1% |
| - Strom (stationär) | | |

| | kg CO ₂ | in % |
|--|--------------------|--------------|
| Scope 3³ | 314.462,23 | 99% |
| Anfahrt Mitarbeitende | 220.115,91 | 69,3% |
| - Mobiles Arbeiten | 31.971,06 | 10,1% |
| - Anfahrt Mitarbeitende zur ersten Tätigkeitsstätte | 188.144,85 | 59,3% |
| Geschäftsreisen | 79.613,24 | 25,1% |
| - Bahn | 64.517,32 | 20,3% |
| - Miet- und Privatfahrzeuge | 3.372,44 | 1,1% |
| - Hotelübernachtungen | 1.101,19 | 0,3% |
| - Flüge | 10.622,29 | 3,3% |
| Eingekaufte Güter und Dienstleistungen | 12.269,78 | 3,9% |
| - Elektronische Geräte | 4.886,44 | 1,5% |
| - Gastronomie | 7.212,47 | 2,3% |
| - Büropapier | 170,87 | 0,1% |
| Brennstoff- und energiebezogene Emissionen | 2.463,30 | 0,8% |
| - Verkettete Wärme | 1.394,52 | 0,4% |
| - Verkettete Strom | 1.068,78 | 0,3% |
| Gesamtergebnis | 317.537,70 | 100% |
| davon bereits klimaneutral | 71.933,79 | |
| Gesamtergebnis auszugleichende CO₂-Emission (inkl. 10% Sicherheitsaufschlag) | 270.164,30 | |
| Davon CO₂-Äquivalente von externen Experten | 218.313,90 | |

¹Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird nur die männliche Form genannt, doch sind die weibliche Form und andere Formen gleichermaßen mitgemeint.
 Soorce GmbH | Harrlachweg 2 | 68163 Mannheim | Veröffentlichungsdatum: 25.04.2023 | E-Mail: pr@soorce.de
 Bildquelle: Foto ID: 1330498048 | Fotograf: Faroni / [istock.com](https://www.istock.com)

²Scope 1 enthält alle von Soorce GmbH direkt erzeugten Emissionen durch beispielsweise unternehmenseigene Anlagen oder Fuhrparks.
³Scope 2 führt Emissionen auf, die durch zugekaufte Energie entstanden sind, zum Beispiel Strom, Fernwärme etc.
³Scope 3 umfasst indirekte Emissionen, wie den Arbeitsweg der Mitarbeitenden oder bezogene Dienstleistungen.