

The logo for SODRCE, featuring the word in a bold, italicized, sans-serif font. The letters 'S', 'O', and 'D' are white, while 'R', 'C', and 'E' are a light grey color. The background of the entire page is a close-up, high-resolution image of a green leaf with visible veins and water droplets.

SODRCE

Nachhaltigkeitsbericht 2023

Vorwort

Als Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt bewusst. Wir glauben fest daran, dass Wirtschaftswachstum und soziale Verantwortung Hand in Hand gehen können. Mit unserem 3. Nachhaltigkeitsbericht möchten wir einen transparenten Einblick in unsere Bemühungen und Fortschritte auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Zukunft bieten.

Nachhaltigkeit ist für uns keine bloße Pflicht, sondern eine tief verwurzelte Überzeugung. Bereits seit 2014 ist es uns von enormer Wichtigkeit unsere unvermeidbaren CO₂-Emissionen zu kompensieren. In jedem Schritt unseres unternehmerischen Handelns streben wir danach, positive Veränderungen zu bewirken und langfristige Werte zu schaffen. Wir sind uns bewusst, dass unsere Entscheidungen Aus-

wirkungen auf Menschen, Gemeinschaften und die Umwelt haben können, und wir nehmen diese Verantwortung ernst.

Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird nur die männliche Form genannt, doch sind die weibliche Form und andere Formen gleichermaßen mitgemeint.

In diesem Bericht finden Sie eine umfassende Darstellung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, unserer Leistungen im vergangenen Jahr 2023 und unserer Ziele für die Zukunft. Wir sind stolz darauf, die Fortschritte zu teilen, die wir erzielt haben, und gleichzeitig die Bereiche zu identifizieren, in denen wir uns weiter verbessern können und so mehr Transparenz für unsere Kunden, Experten und Dienstleister zu schaffen.

Unsere ESG-Strategie ist dabei ein zentraler Bestandteil. Sie umfasst nicht nur ökologische Aspekte wie Klimaschutz und Ressourceneffizienz, sondern auch soziale und unternehmensführungsrelevante Faktoren. Dazu zählen faire Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Diversität und Inklusion sowie ethisches Handeln und transparente Geschäftsprozesse. Wir sind uns bewusst, dass der Weg zur Nachhaltigkeit ein kontinuierlicher Prozess ist, der Zu-

sammenarbeit, Innovation und Engagement erfordert. Wir sind fest entschlossen, diesen Weg fortzusetzen und unseren Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft für kommende Generationen zu leisten. Wir danken allen unseren Kunden, Experten und Mitarbeitern für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung auf diesem Weg. *Gemeinsam können wir eine Welt gestalten, in der Wohlstand im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Integrität steht.*



1. Soorce – kein Planet B

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

spiegelt insbesondere den klaren Fokus unseres Unternehmens auf ganzheitliches Wachstum wider. 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.

1. Soorce – kein Planet B

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 für uns daher 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.

a. Überblick

über das Unternehmen

Seit 2015 bringt die Soorce aus Mannheim Digitale Freelancer und Experten mit Unternehmen zusammen, die strategisch das Potenzial und die Flexibilität der Arbeitswelt 4.0 nutzen wollen. Die vermittelten Spezialisten kommen aus den Bereichen Digitalisierung, Digital Marketing, IT, Engineering und New Work. Im Zentrum unseres Wirkens steht die Gestaltungsfreiheit unserer Kunden. Maximale Compliance im

Dienstverhältnis mit dem Soorce Compliance Scoring System oder dem Schweizer Modell (AÜ), dem idealen, rechtssicheren Bindeglied zwischen zukunftsweisenden Kundenprojekten und hochqualifizierten Experten. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Innovation, Integrität und Nachhaltigkeit. Soorce zeichnet sich durch klare Unternehmenswerte aus, die unser Handeln und unsere Dienstleistungen leiten:



Einfach

Experten für Ihr Projekt schnell und zuverlässig: Wir sind bestrebt, Ihnen jederzeit die besten Experten für Ihr Projekt zur Verfügung zu stellen. Unser Engagement für Schnelligkeit und Zuverlässigkeit ermöglicht es uns, Ihre Anforderungen effektiv und effizient zu erfüllen.



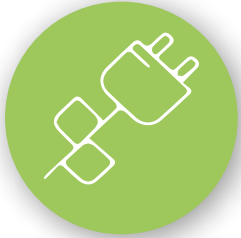
Verfügbar

Experten kurzfristig verfügbar für Ihren Projekt- oder Interim-Einsatz: Wir verstehen die Bedeutung von Flexibilität und Agilität in der heutigen Geschäftswelt. Unsere Experten stehen kurzfristig für Ihren Projekt- oder Interim-Einsatz bereit, um sicherzustellen, dass Ihre Ziele termingerecht erreicht werden.



Spezialisiert

Digitale Experten mit relevanten Erfahrungen in Ihren Spezialthemen und Ihrer Branche: Wir sind auf die Bereitstellung digitaler Experten spezialisiert, die über umfangreiche Erfahrungen in Ihren spezifischen Fachgebieten und Ihrer Branche verfügen. Diese Fachkenntnisse ermöglichen es uns, maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, die auf Ihre individuellen Anforderungen zugeschnitten sind.



Co2-Neutral

Nachhaltig und verantwortungsvoll für eine saubere Zukunft: Wir nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt ernst und streben nach Nachhaltigkeit in all unseren Geschäftspraktiken. Die Umstellung auf CO₂-neutrale Prozesse und die Förderung umweltfreundlicher Initiativen sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmensstrategie.



Compliant

Soorce Compliance Scoring-System für sichere Projektabwicklung: Unsere Verpflichtung zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und ethischer Standards ist unerschütterlich. Durch unser Soorce Compliance Scoring-System gewährleisten wir zusätzlich eine sichere und transparente Projektabwicklung, die den höchsten Compliance-Anforderungen entspricht. Scores (=Risikokennzahlen) monitoren über die gesamte Projektlaufzeit den Grad der Compliance unserer Freiberufler im Einsatz und des Projektes.

b. Organisationsstruktur

Die Organisationsstruktur von Soorce und ihrer hundertprozentigen Tochtergesellschaft Soorce Professionals bildet das Rückgrat unserer CSR-Initiativen und spielt eine entscheidende Rolle bei ihrer erfolgreichen Umsetzung. An unserem Hauptstandort in Mannheim sowie in **fünf weiteren Niederlassungen** deutschlandweit haben wir eine Organisationsstruktur entwickelt, die die Integration von CSR-Prinzipien auf allen Ebenen ermöglicht und fördert. Die Nähe unserer Niederlassungen erlaubt es uns, direkt mit unseren Kunden vor Ort zu kommunizieren und unsere regionalen Aktivitäten auszubauen. Auf diese Weise minimieren wir Reisezeiten für Vor-Ort-Termine mit unseren Kunden. Unsere internen digitalen Kommunikationskanäle er-

möglichen es uns, mit allen Standorten digital vernetzt zu sein und die **papierlose Arbeit** zu fördern. Doch damit nicht genug: Durch die Digitalisierung können wir auch an jedem Standort alle Mitarbeiter über die aktuellen CSR-Aktivitäten informieren, Schulungen und Lernmöglichkeiten anbieten und damit die CO₂-Emissionen minimieren.

2. Nachhaltigkeitsstrategie

a. Umwelt

Umweltverträglichkeit der Geschäftsaktivitäten

Mit dem Betrieb der Soorce und Soorce Professionals sind Auswirkungen auf unsere Umwelt verbunden.

Soorce fühlt sich einem verantwortungsvollen Umgang mit unserer Umwelt verpflichtet. Wir bei Soorce betrachten es als unsere Verantwortung, unsere Umwelt **nachhaltig** zu behandeln. Unser Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß und andere Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten. Aus diesem Grund haben wir uns verpflichtet, bei allen unseren Aktivitäten die Umweltauswirkungen zu minimieren und Umweltbelastungen zu vermeiden. Um unserer Verpflichtung zur Umweltverträglichkeit Ausdruck zu verleihen, haben

wir bei Soorce eine umfassende **Umweltrichtlinie eingeführt**. Diese Richtlinie bildet das Rückgrat unserer Bemühungen, umweltfreundliche Praktiken in sämtlichen Unternehmensaktivitäten zu integrieren. Sie umfasst klare Leitlinien und Verfahren zur **Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks**, zur Minimierung von Abfällen und Emissionen sowie zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Diese Umweltrichtlinie dient als Leitfaden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Soorce und führt dazu, unser gemeinsames Engagement für eine nachhaltige Zukunft zu stärken.

Im Jahr 2023 haben wir unsere Bemühungen zur Kompensation der CO₂-Emissionen weiter intensiviert. Wir haben eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass unsere Emissionen vollständig kompensiert werden. Dazu zählt die Finanzierung von Klimaschutzprojekten mithilfe von Climate Partner. Um die Effektivität unserer Maßnahmen zu

Zu den wichtigsten KPIs gehören:

messen und sicherzustellen, dass wir unsere Ziele erreichen, haben wir spezifische Key Performance Indicators (KPIs) definiert. Diese KPIs helfen uns dabei, den Fortschritt unserer Umweltschutzmaßnahmen kontinuierlich zu überwachen und notwendige Anpassungen vorzunehmen.

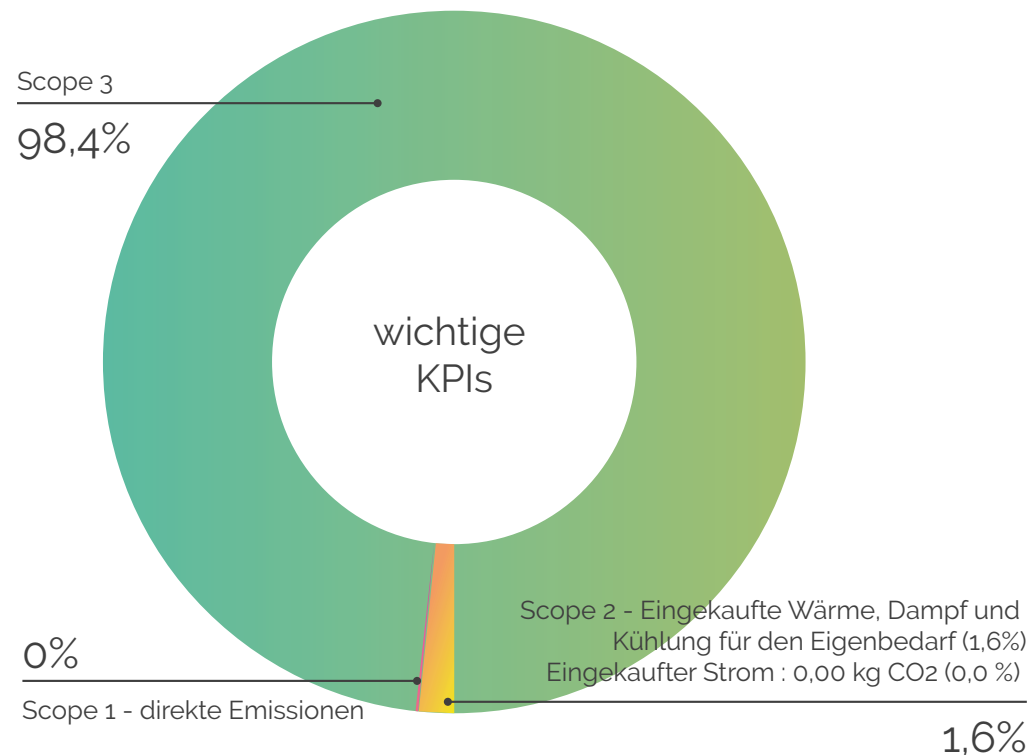


Abbildung 3

a. Umwelt Scope 3

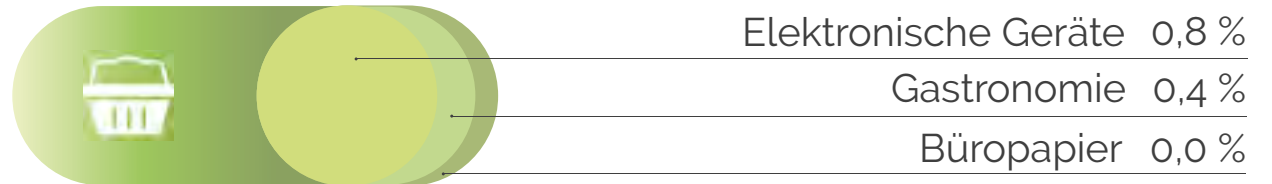
Mitarbeitende: 343.490,13 kg CO₂ (98,4 %)



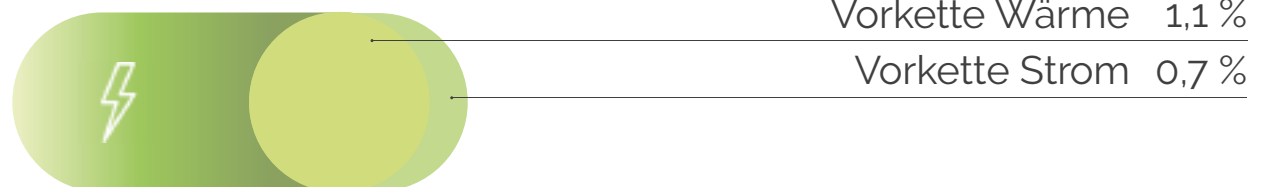
Geschäftsreisen: 13.570,61 kg CO₂ (3,9 %)



Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: 4.174,59 kg CO₂ (1,2 %)



Geschäftsreisen: 13.570,61 kg CO₂ (3,9 %)



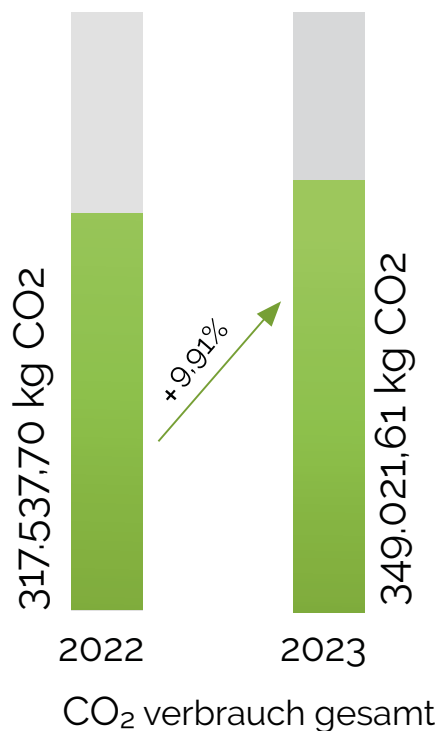
Total CO₂-Emissionen: **349.021,61 kg CO₂** (100,0 %)

Diese KPIs zeigen die wichtigsten Quellen der CO₂-Emissionen und helfen uns dabei, gezielte Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen zu entwickeln und zu implementieren. Durch die Fokussierung

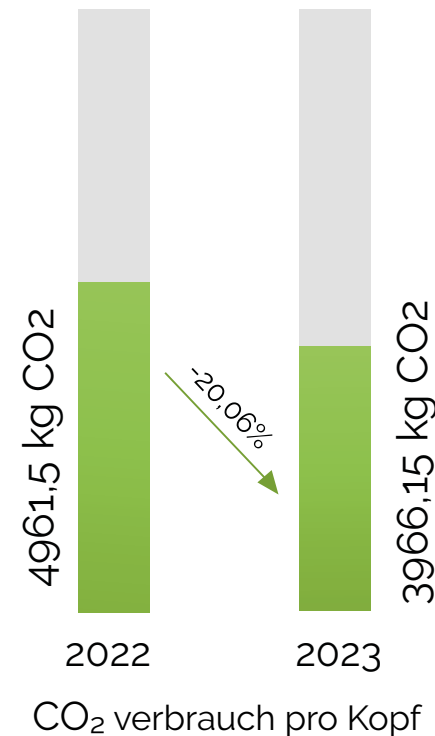
auf die größten Emissionsquellen wie die Anfahrt der Mitarbeitenden und Geschäftsreisen können wir effektive Strategien zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks entwickeln und umsetzen.

Hierbei messen wir den absoluten und relativen Rückgang unserer CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr.

64 Interne Mitarbeiter kompensiert

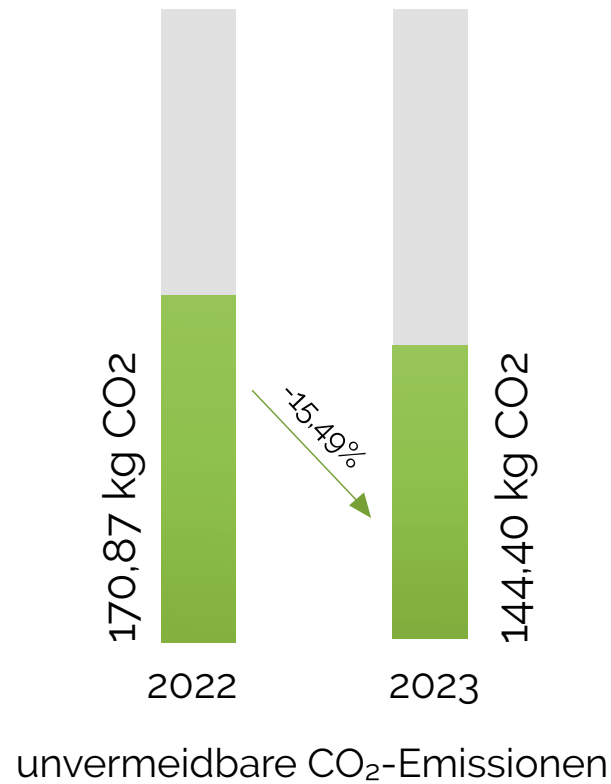


88 Interne Mitarbeiter kompensiert



Besonders hervorzuheben ist die Reduzierung der unvermeidbaren CO₂-Emissionen durch den Büro-papierverbrauch trotz des Unternehmenswachstums. Während 2022 noch 170,87 kg CO₂ durch den Papier-

verbrauch verursacht wurden, konnten die Emissionen 2023 auf 144,40 kg CO₂ gesenkt werden. Die Nutzung von klimaneutralem Papier, dessen Verbrauch nicht vermieden werden kann, ist dabei selbstverständlich.



b. Social

Der „Social“-Aspekt der ESG-Kriterien konzentriert sich auf die soziale Verantwortung von Soorce. Dies umfasst die Art und Weise, wie wir unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, Experten und andere Interessengruppen behandeln. Wir sind davon überzeugt, dass ein starker Fokus auf soziale Verantwortung uns zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit, zur Stärkung der Gemeinschaftsbeziehungen und zur Schaffung eines positiven Unternehmensimages beitragen. Die folgenden Aspekte sind bei Soorce von enormer Wichtigkeit und wurden 2023 weiter optimiert.

Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz

Unser Unternehmen legt großen Wert auf die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Wir sind bestrebt, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, dass die höchsten Standards in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsbedingungen erfüllt.

Arbeitsplatzsicherheit bei der Soorce

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität. Um Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zu vermeiden, haben wir umfassende Sicherheitsmaßnahmen implementiert. Diese beinhalten **regelmäßige Sicherheitsinspektionen und Schulungen**. Zudem haben wir ein Meldeverfahren eingerichtet, um potenzielle Gefahren schnell zu identifizieren und zu beseitigen. Wir arbeiten eng mit der ias-Gruppe zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Sicherheitspraktiken stets den neuesten Standards und Best Practices ent-

sprechen und an allen Standorten die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz gewährleistet ist. Durch diese Zusammenarbeit können wir kontinuierlich Verbesserungen in unseren Sicherheitsmaßnahmen umsetzen und unsere Mitarbeiter besser schützen.

Die Beurteilung unserer Arbeitsbedingungen durch Gefährdungsbeurteilungen und die daraus resultierenden Verbesserungen sind für Soorce selbstverständlich, um eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Arbeitsplatzsicherheit bei der Soorce

Wir streben danach, eine Kultur der Sicherheit und des Wohlbefindens zu fördern, in der sich jeder Mitarbeiter verantwortlich fühlt und aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beiträgt. Durch die enge Zusammenarbeit mit der ias-Gruppe und die konsequente Umsetzung der **Gefährdungsbeurteilungen** stellen wir

sicher, dass alle potenziellen Risiken identifiziert und effektiv minimiert werden. Unser Ziel ist es, nicht nur den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, sondern auch Vorreiter in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sein. Das spiegelt sich auch in den wichtigsten Indikatoren für die Sicherheit am Arbeitsplatz der Soorce GmbH wider:

	2022	2023
Unfallschwere (Anzahl der verletzungsbedingten Ausfalltage x 100.000/Gesamtzahl geleisteter Arbeitsstunden)	0	0
1000-Mann-Quote (TMQ)	0	0
Severity Rate	0	0
Lost Work Day Rate	0	0

Vielfalt und Inklusion

Vielfalt und Inklusion sind wesentliche Elemente einer erfolgreichen und zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Sie umfassen die Anerkennung, Wertschätzung und Nutzung der einzigartigen Eigenschaften, Erfahrungen und Perspektiven, die jede Person bei Soorce einbringt. Dies schließt Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten und viele andere Merkmale ein.

Unsere Initiativen umfassen regelmäßige *Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und kultureller Sensibilität*, um das Bewusstsein und die Kompetenz unserer Mitarbeitenden zu stärken. Unsere Rekrutierungsprozesse sind darauf ausgelegt, eine breite Palette von Talenten anzuziehen und einzustellen. Wir nutzen verschiedene Kanäle und Partnerschaften, um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt.

Vielfalt und Inklusion

Unsere Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung unserer Inklusionsstrategien. Durch kontinuierliche Schulungen und **Vorbildverhalten** sorgen sie dafür, dass alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können. Um unsere Fortschritte

zu überwachen und zu gewährleisten, dass wir unsere Ziele erreichen, setzen wir auf klare Kennzahlen und regelmäßige Berichterstattung. Dies ermöglicht es uns, unsere Maßnahmen laufend zu überprüfen und anzupassen.

Unser Einsatz für Vielfalt und Inklusion bleibt ein zentraler Pfeiler unserer ESG-Strategie, der uns hilft, nachhaltigen Erfolg und eine gerechtere Gesellschaft zu fördern.

	2022	2023
Schwerbehinderte Mitarbeiter	1	1
davon Beschäftigte	0	0
davon Führungskräfte	1	1
Diskriminierungsvorfälle	0	0

Vielfalt und Inklusion

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion haben wir **signifikante Fortschritte** in der Geschlechterverteilung unserer Belegschaft gemacht. Die nachfolgenden Zahlen geben einen Überblick über den Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht für die Jahre 2022 und 2023. Im Jahr 2022 lag der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 75%, während der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 25% lag. Im Jahr 2023 zeigt sich eine deutliche Veränderung: Der Anteil der männlichen Beschäftigten sank auf 64%, während der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 36% stieg. Diese Entwicklung

verdeutlicht unsere erfolgreichen Bemühungen, ein **ausgewogeneres Geschlechterverhältnis** zu erreichen. Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir bisher erzielt haben, und bleiben engagiert, unsere Bemühungen fortzusetzen. Die Förderung von Vielfalt und Inklusion ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern trägt auch zu unserer Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit bei. In den kommenden Jahren werden wir weiterhin daran arbeiten, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Geschlechter gleichermaßen vertreten und unterstützt werden.

Vielfalt und Inklusion

Anteil Beschäftigte nach Geschlecht	2022	2023
Männer	75%	64%
Frauen	25%	36%
Divers	n.a	n.a

Anteil Führungskräfte nach Geschlecht	2022	2023
Männer	82%	80%
Frauen	18%	20%
Divers	n.a	n.a

Vielfalt und Inklusion

Die Altersverteilung der gesamten **internen Belegschaft** bei der Soorce GmbH hat sich von 2022 zu 2023 deutlich verändert. Im Jahr 2022 waren 50% der Beschäftigten unter 30 Jahre alt, 41% gehörten zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und 9% waren über 50 Jahre alt. Im Jahr 2023 erhöhte sich der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren auf 60%, während der Anteil der 30- bis 50-Jährigen auf 37% sank und der Anteil der über 50-Jährigen auf 3% zurückging. Diese Entwicklung zeigt eine zunehmende Verjüngung unserer Belegschaft und jungen Talenten die Möglichkeit bietet bei Soorce sich zu entfalten.

Die Altersstruktur der Führungskräfte zeigt ein etwas anderes Bild. Im Jahr 2022 waren 35% der Führungskräfte unter 30 Jahre alt, 47% gehörten zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und 17% waren über 50 Jahre alt. Im Jahr 2023 verringerte sich der Anteil der Führungskräfte unter 30 Jahren auf 15%, während der Anteil der 30- bis 50-Jährigen auf 65% stieg und der Anteil der über 50-Jährigen leicht auf 20% anstieg. Diese Veränderungen spiegeln unsere Bemühungen wider, mehr **erfahrene Mitarbeitende in Führungspositionen** zu bringen und eine ausgewogene Altersverteilung in unserer Führungsebene zu erreichen.

Vielfalt und Inklusion

Anteil Beschäftigte nach Altersstruktur	2022	2023
<30 Jahre alt	50%	60%
30 - 50 Jahre alt	41%	37%
>50 Jahre alt	9%	3%

Anteil Führungskräfte nach Altersstruktur	2022	2023
<30 Jahre alt	35%	15%
30 - 50 Jahre alt	47%	65%
>50 Jahre alt	17%	20%

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

In einer Welt, die von ständigem Wandel geprägt ist, ist die Investition in unsere Mitarbeiter nicht nur eine strategische Entscheidung, sondern auch eine Verpflichtung gegenüber ihrer individuellen Entwicklung und unserem **gemeinsamen Erfolg**. Willkommen im Herzstück unserer Unternehmenskultur: der Mitarbeiterentwicklung und -förderung von Soorce.

Wir glauben fest daran, dass das Wachstum jedes einzelnen Mitarbeiters die Grundlage für das Wachstum unseres Unternehmens bildet. Daher legen wir nicht nur Wert auf die fachliche Kompetenz, sondern auch auf die **persönliche Entwicklung** und das Wohlergehen jedes Teammitglieds.

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Neben den Pflichtschulungen, die sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, bieten wir eine breite Palette an Zusatzschulungen an. Diese zusätzlichen Lernmöglichkeiten decken eine Vielzahl von Themen ab, von technischen Fertigkeiten über Soft Skills bis hin zu speziellen Fachkenntnissen.

Durch diese vielfältigen Schulungsangebote können wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur auf ihrem aktuellen Wissens-

stand bleiben, sondern auch *neue Kompetenzen entwickeln* und ihre Karriere vorantreiben können.

Darüber hinaus haben wir eine spezielle Workshop-Reihe für Nachwuchsführungskräfte ins Leben gerufen. Diese Workshops sind darauf ausgerichtet, die zukünftigen Führungskräfte unseres Unternehmens zu schulen und auf ihre Rollen vorzubereiten. In diesen Workshops vermitteln erfahrene externe Experten wertvolle Methoden und Fähigkeiten, die für eine erfolgreiche Führung notwendig sind.

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Ein weiterer wichtiger Baustein unserer Mitarbeiterentwicklung ist das

Learning Center für Neueinsteiger.

Dieses Learning Center bietet neuen Mitarbeitenden die Möglichkeit, die wesentlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die sie für einen erfolgreichen Start in unserem Unternehmen benötigen. Durch gezielte Schulungen und Onboarding-Programme stellen wir sicher, dass Neueinsteiger gut vorbereitet sind und sich schnell in ihre Rollen einfinden können.

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

	2022	2023
Gesamtschulungsstunden aller Mitarbeiter im Jahr	2430h	3936h
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter	35h	49,2h
Durchschnittliche Schulungsstunden Sicherheit pro Mitarbeiter	1h	1h
Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen mit Schulung zu menschenrechtlicher Sorgfalt (oder nachhaltige Beschaffung, Compliance, o. Ä.)	64	88

Wir sind stolz auf die Erfolge unserer Mitarbeiterentwicklungs- und -förderungsprogramme und werden auch in Zukunft weiterhin in die Entwicklung unserer Belegschaft investieren. Unser Ziel ist es, eine inspirierende und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und sich kontinuierlich weiterentwickeln können.

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Die allgemeine Zufriedenheit mit Soorce als Arbeitgeber lag in den letzten 12 Monaten bei beeindruckenden **88%**. Ermittelt durch eine anonyme und interne Mitarbeiterbefragung. Insgesamt haben sich 68 Mitarbeiter an der Befragung beteiligt, dies entspricht einer **Gesamtteilnahmequote von 96%**. Wiederum 80% der Teilnehmenden haben die Möglichkeit der offenen Antwortformate genutzt. Dies stellt eine außerordentlich hohe Beteiligungsquote dar, die eine Repräsentativität der Ergebnisse gewährleistet und auf hohes Vertrauen, Interesse und Engagement hinweist. Dies unterstreicht das **Vertrauen und die Zufriedenheit** unserer Mitarbeitenden mit unseren Entwicklungs- und Fördermaßnahmen und motiviert uns, weiterhin in die besten Arbeitsbedingungen und Unterstützungssysteme zu investieren.



b. Governance

Integrität und Ethik in der Unternehmensführung

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. Wir freuen uns sehr bislang keine Korruptionsvorfälle oder Hinweisgebermeldungen erhalten zu haben. Dies unterstreicht das hohe Maß an Integrität und Ethik, das in unserem Unternehmen gelebt wird, sowie die Wirksamkeit unserer Compliance-Maßnahmen.

	2022	2023
Anzahl Hinweisgebermeldungen	0	0
Korruptionsvorfälle	0	0

b. Governance

Compliance und Risikomanagement

Ein effektives Compliance- und Risikomanagement ist unerlässlich, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien sicherzustellen und potenzielle **Risiken frühzeitig zu identifizieren** und zu minimieren. Unser umfassendes Compliance-Programm beinhaltet regelmäßige Schulungen, Audits und Kontrollen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die geltenden Vorschriften kennen und einhalten. Zusätzlich haben wir ein robustes Risikomanagementsystem implementiert, das potenzielle Risiken systematisch identifiziert, bewertet und Maßnahmen zu ihrer Minimierung entwickelt. Dies ermöglicht es uns, proaktiv auf Herausforderungen zu reagieren und die Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens zu stärken.

b. Governance

Transparenz und Offenlegung

Transparenz ist ein wesentlicher Bestandteil unserer ESG-Governance. Wir verpflichten uns, alle relevanten Informationen über unsere Geschäftstätigkeiten, finanzielle Performance und Nachhaltigkeitsinitiativen **offen und ehrlich** zu kommunizieren. Dies umfasst die regelmäßige Veröffentlichung von Finanz- und Nachhaltigkeitsberichten sowie die Bereitstellung klarer, genauer und zeitnaher Informationen. Durch diese Offenheit fördern wir **Vertrauen und Glaubwürdigkeit** in unsere Geschäftsbeziehungen und stärken das Vertrauen unserer Kunden und Experten in unsere Unternehmensführung.

b. Governance

Verantwortung und Engagement für Nachhaltigkeit

Unser Engagement für ESG-Governance zeigt sich in der Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und unsere strategischen Entscheidungen treffen. Wir integrieren **Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte in unsere Geschäftsstrategie** und setzen uns aktiv für nachhaltige Praktiken ein. Dies umfasst Maßnahmen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks, zur Förderung einer inklusiven und gerechten Arbeitsumgebung sowie zur Gewährleistung höchster Governance-Standards.

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2023 zeigt eindrucksvoll unser Engagement für die kontinuierliche Verbesserung und die Integration von ESG-Prinzipien in alle Aspekte unseres Unternehmens. Die Fortschritte, die wir in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung gemacht haben, sind das Ergebnis unserer konsequenten Bemühungen, nachhaltige Praktiken zu fördern und zu implementieren.

In der Umwelt haben wir signifikante Fortschritte bei der Reduktion unseres CO₂-Ausstoßes erzielt und durch gezielte Maßnahmen unseren **ökologischen Fußabdruck verkleinert**. Unser umfassendes Umweltmanagementsystem und die klar definierten KPIs helfen uns dabei, diese Ziele zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern.

Im sozialen Bereich haben wir bedeutende Schritte unternommen, um die Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen zu fördern. Unsere Initiativen zur Mitarbeiterentwicklung und -förderung, einschließlich der Einführung eines Lernmanagementsystems und spezieller Programme für Nachwuchsführungskräfte, zeigen unser Engagement für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

In der Governance haben wir durch starke ethische Grundsätze, umfassende Compliance- und Risikomanagementsysteme sowie eine transparente Berichterstattung eine solide Grundlage für nachhaltiges Wachstum geschaffen. Unser Engagement für höchste Standards in der Unternehmensführung stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder und trägt zu unserer langfristigen Widerstandsfähigkeit bei.

Die allgemeine Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit Soorce als Arbeitgeber, die in den letzten 12 Monaten bei beeindruckenden 88% lag, unterstreicht den Erfolg unserer Maßnahmen und motiviert uns, weiterhin in die besten Arbeitsbedingungen und Unterstützungssysteme zu investieren.



Wir sind stolz auf die Fortschritte,

die wir im Jahr 2023 erzielt haben, und werden auch in Zukunft unsere ESG-Bemühungen verstärken, um eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft für unser Unternehmen und unsere Stakeholder zu sichern.

b. Governance

Datenschutz und Informationssicherheit

Die dritte Säule des ESG-Konzepts, Governance, legt besonderen Wert auf Datenschutz und Informationssicherheit. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und der zunehmenden Nutzung von Cloud-Diensten und sozialen Netzwerken wird es immer wichtiger, den Datenschutzanforderungen gerecht zu werden und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Im Jahr 2023 hat Soorce sein Datenschutzkonzept optimiert und die technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM) im Rahmen eines Audits überprüft und angepasst. Dabei wurden Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten ebenso berücksichtigt.

	2022	2023
Datenschutz und Informationssicherheitsvorfälle	0	0

3. Erfolge und Best Practice

ISO 9001-Zertifizierung und Nachhaltigkeit

Im Jahr 2023 hat Soorce erfolgreich das ISO 9001-Zertifikat zum zweiten Mal für den Standort Mannheim erlangt und die Zertifizierung auf den Standort Essen ausgeweitet. Diese Errungenschaft unterstreicht nicht nur unser Engagement für höchste Qualitätsstandards, sondern auch unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit. Durch die Implementierung eines effektiven Qualitätsmanagementsystems verbessern wir nicht nur die Kundenzufriedenheit, sondern mini-

mieren auch unseren ökologischen Fußabdruck und tragen zum Schutz der Umwelt bei.



Abbildung 14

Engagement bei Umweltinitiativen

Unser Team von Soorce hat sich auch im Jahr 2023 aktiv an Umweltinitiativen beteiligt, was ein Kernaspekt unserer CSR-Strategie ist. Besonders hervorzuheben ist unsere Teilnahme am **Baumpflanzevent von ClimatePartner** im Wald von Schotten/Hessen. Dort haben wir gemeinsam mit anderen Organisationen und Gemeinschaften Bäume gepflanzt, um die **Artenvielfalt zu fördern** und die **Umwelt zu schützen**. Die sorgfältige Auswahl

der Baumarten, darunter die Winterlinde, die Kirsche (Vogelkirsche) und die Lerche, trägt nicht nur zur **ökologischen Vielfalt** bei, sondern unterstützt auch die langfristige Nachhaltigkeit der Region. Durch unser Engagement bei Umweltinitiativen zeigen wir unser starkes Bekenntnis zu sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit. Wir sind dankbar für die Gelegenheit, an solch bedeutsamen Veranstaltungen teilzunehmen, und sehen dies

als integralen Bestandteil unserer CSR-Initiativen. Unsere Teilnahme an solchen Projekten stärkt nicht nur unsere Bindungen zur Gemeinschaft, sondern fördert auch ein **Bewusstsein für Umweltthemen** und nachhaltiges Handeln.



Erfolgreiche Einführung Whistleblower-Verfahren

Heutzutage stehen Transparenz und Integrität bei Unternehmen und Organisationen im Mittelpunkt.

Deshalb ist ein funktionierendes Whistleblower-Verfahren so wichtig.

Unser Unternehmen hat diese Aufgabe mit viel

Engagement und Ernsthaftigkeit angepackt.

Wir nehmen alle gesetzlichen Vorgaben sehr ernst, besonders wenn es um Whistleblowing geht.

Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter sicher fühlen, Missstände oder illegales Verhalten zu melden, ohne Angst vor Konsequenzen haben zu müssen.

Ein zentraler Punkt unseres Verfahrens ist der Schutz der Anonymität und Vertraulichkeit der Hinweisgeber. Wir haben sichere Kanäle eingerichtet, über die Mitarbeiter ihre Bedenken anonym melden können. Jede Meldung wird mit ***größter Sorgfalt und Diskretion behandelt.***

Durch die konsequente Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die Schaffung einer sicheren Umgebung für Hinweisgeber stärken wir das Vertrauen unserer Mitarbeiter und Partner in unsere Integrität und unser Verantwortungsbewusstsein.

4. Nachhaltigkeitsziel und Ausblick

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen bewusst und haben uns verpflichtet, unsere Geschäftspraktiken im Einklang mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit zu gestalten. Dabei orientieren wir uns am Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit: Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). Aktuell strebt die Soorce die Erreichung der folgenden Ziele an:



Abbildung 16

Umwelt

Teilnahme an Baumpflanzaktionen erhöhen

Ziel: Soorce will sich noch an weiteren Baumpflanzaktionen in den kommenden Jahren beteiligen, um einen positiven Beitrag zur CO₂-Speicherung und Biodiversität zu leisten.

Reduktion der CO₂-Emissionen pro Kopf

Ziel: Die CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter kontinuierlich innerhalb der nächsten Jahre reduzieren, trotz weiter anwachsender Mitarbeiteranzahl. Dies will die Soorce durch die Förderung von umweltfreundlichen Reiseoptionen wie mit der Deutsche Bahn und anderen emissionsfreien Verkehrsmitteln erreichen. Hierzu ist für 2024 eine interne Reiserichtlinie geplant, die den Nachhaltigkeitsaspekt enthält.

Förderung emissionsfreier Verkehrsmittel

Ziel: Den Anteil der Dienstreisen, die mit emissionsfreien Verkehrsmitteln (Bahnfahrten) durchgeführt werden erhöhen und wenn möglich die Vermeidung von Langstreckenflügen.

Umwelt

Interne Schulungen zu Umweltthemen erweitern

Ziel: Die Anzahl der internen Schulungen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen ausbauen, um das Bewusstsein und Wissen der Mitarbeiter zu erhöhen und die Umsetzung im Arbeitsalltag.

Einsatz emissionsfreier Fahrzeuge im Fuhrpark

Ziel: Den Anteil der emissionsfreien Fahrzeuge im Unternehmensfuhrpark in den nächsten Jahren auf 100% erhöhen.

Soziales

Ausweitung des Schulungsplans für Mitarbeiter

Ziel: Soorce will weiter an seinem Schulungsplan für alle Mitarbeiter mit fest zugewiesenen Schulungen anknüpfen und das Angebot kontinuierlich erhöhen. Ein weiteres Ziel ist die Führungskräfteentwicklung. Coachingprogramm für anstrebende Führungskräfte, begleitet durch externe Coaches sowie Management-Workshop Tage.

Diversität und Inklusion

Ziel: Den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter erhöhen und eine Schulung zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz einführen, dass jährlich mindestens 1 Schulung oder Workshops zu diesem Thema umfasst.

Mitarbeiterengagement und Zufriedenheit

Ziel: Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchführen, um das Engagement und die Zufriedenheit zu messen.

Governance

Verbesserung der Daten- und Cybersicherheit

Ziel: Investitionen in IT-Sicherheit erhöhen und jährliche Sicherheitsaudits durchführen, um sicherzustellen, dass die Daten des Unternehmens und der Kunden geschützt sind. Dies soll 2024 mit einer Informationssicherheitszertifizierung untermauert werden, um weiterhin keine Sicherheitsvorfälle vorweisen zu müssen.

5. Abbildungsverzeichnis

1. Titelbild Banks,Clay. (2020)[Abbildung]. Unsplash. Quelle: <https://unsplash.com/de/fotos/eine-nahaufnahme-eines-grunen-blattes-mit-wassertropfen-darauf-8SXaMMWCTGc>
2. Wichtige KPI's. (2024) [Abbildung]. Quelle: Eigene Darstellung
3. TÜV SÜD (2024) TÜV Süd Prüfzeichen ISO9001 [Erhalten am 25.08.2020]
4. Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit (2024) [Abbildung]. Eigene Darstellung

Nachhaltigkeitsbericht 2023

Veröffentlichungsdatum: 24.06.2024 | E-Mail: pr@soorce.de

© 2024 Soorce GmbH

Alle Rechte vorbehalten

Soorce GmbH

Harrlachweg 2

68163 Mannheim

Soorce Professionals GmbH

Harrlachweg 2

68163 Mannheim