



DNK-Erklärung

Advyce & Company GmbH

Berichtsjahr:

1.10.2022 – 30.09.2023

Leistungsindikatoren-Set:

GRI

Kontakt:

Ann-Sophie Guth

INHALT

Allgemeine Informationen.....	1
Kriterien 1 – 10 // Nachhaltigkeitskonzept.....	2
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	2
2. Wesentlichkeit.....	3
3. Ziele	10
4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	12
5. Verantwortung.....	13
6. Regeln und Prozesse	13
7. Kontrolle	14
8. Anreizsysteme.....	15
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	16
10. Innovations- und Produktmanagement	18
Kriterien 11 – 20 // Nachhaltigkeitsaspekte.....	20
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	20
12. Ressourcenmanagement	21
13. Klimarelevante Emissionen	23
14. Arbeitnehmerrechte	24
15. Chancengleichheit	26
16. Qualifizierung.....	27
17. Menschenrechte.....	28
18. Gemeinwesen	29
19. Politische Einflussnahme	30
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	30

Allgemeine Informationen

Advyce & Company wurde im Jahr 2014 gegründet und ist sowohl eine renommierte Strategieberatung als auch eine innovative Konsolidierungsplattform.

Durch tiefgehende Expertise und fachübergreifende Consultingdienstleistungen verhelfen wir unseren Kundinnen und Kunden der Kernbereiche Automobilhersteller und -Zulieferer, Energie und Versorger, Finanzdienstleister sowie Maschinen- und Anlagenbau zu nachhaltigem Erfolg.

Dabei zeichnet sich unser Team, bestehend aus 18 Partnerinnen und Partnern und mehr als 100 Beraterinnen und Beratern, sowohl in der klassischen Strategie- und Transformationsberatung als auch in den Handlungsfeldern Performance & Restrukturierung, M&A und Deal Advisory bis hin zu Solutions & Analytics durch höchste Leistungsqualität und Innovationskraft aus.

Unabhängig von der Herausforderung, vor der unsere Kundinnen und Kunden stehen, bieten wir maßgeschneiderte Lösungen an und erfüllen dabei stets uns Markenversprechen als Boutique-Beratung mit Unternehmergeist und familiärer Kultur. Dies wird unter anderem durch den Plattformansatz ermöglicht, den Advyce & Company auch zukünftig weiter vorantreiben möchte, und welcher unseren nachhaltigen, erfolgreichen Wachstumskurs stärkt.

Die Standorte von Advyce & Company befinden sich vorwiegend in Deutschland (München, Berlin, Düsseldorf, Mannheim, Halle (Saale)). Zudem haben wir einen Schweizer Standort in Zürich.

In Vorbereitung der Fusion mit Valetis wurde Advyce & Perlitz zum 1. November 2023 in Advyce & Company umbenannt.

Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1-4 // Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Advyce & Company ist ein junges und agiles Unternehmen, welches sich innerhalb der letzten 10 Jahre als zuverlässiger Strategie- und Transformationspartner auf dem Beratungsmarkt etablieren konnte.

Durch den Aufbau langfristiger Kundenbeziehungen, der stets hohen Qualität unserer Leistungen, der Wertschätzung und Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit Ressourcen wird Nachhaltigkeit bereits in verschiedensten Bereichen von Advyce & Company gelebt.

Zukünftig wird Nachhaltigkeit jedoch nicht nur in der Praxis umgesetzt, sondern auch zu einer Leitplanke unserer Unternehmenspolitik. Hierfür möchten wir bis 2025 eine unternehmensübergreifende Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln, welche die Gebiete Environmental, Social und Governance (ESG) umfasst.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird zudem die jeweiligen Themen adressieren, welche sich durch die Wesentlichkeitsanalyse als zentrale Handlungsfelder für Advyce & Company herauskristallisieren. Dazu zählt unter anderem Compliance & Datenschutz, die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Umweltschutz bei der Mobilität. In diesen Handlungsfeldern werden bereits eine Vielzahl an wirksamen Maßnahmen umgesetzt, auf welche wir in den nachfolgenden Kapiteln vertieft eingehen.

Im Bereich Umwelt haben wir beispielsweise eine Treibhausgasbilanz erstellt, durch welche wir unsere Emissionstreiber definiert haben und entsprechende strategische Ziele und Maßnahmen zum Schutz des Klimas ableiten werden. Zur Erhöhung der Transparenz streben wir im Jahr 2024 im Bereich Informationssicherheit & Datenschutz eine TISAX-Zertifizierung an.

Bei allen unseren Entscheidungen halten wir uns an geltende Gesetze und orientieren uns an international anerkannten Standards, beispielsweise den United Nations Sustainable Development Goals (SDG), dem 1,5 Grad Ziel des Paris Agreements und den ILO-Kernarbeitsnormen.

2. Wesentlichkeit

Als renommiertes Consultingunternehmen mit Sitz in Deutschland befähigt Advyce & Company seine Kundinnen und Kunden bei der erfolgreichen Gestaltung und Umsetzung von Strategie- und Transformationsprozessen. Weitere Beratungsfelder umfassen Performance & Restrukturierung, Merger & Acquisition und Solutions.

Das Service-Portfolio von Advyce & Company legt einen Schwerpunkt auf die Branchen Automobilhersteller und -Zulieferer, Energie und Versorger, Finanzdienstleister sowie Maschinen- und Anlagenbau.

Diese Branchen sind aufgrund der durch die Klimakrise getriebenen ökologischen, sozioökonomischen und politischen Entwicklungen zunehmend von internationalen und nationalen Verordnungen, Richtlinien und Umsetzungsvorschriften betroffen. Somit nehmen Environmental-, Social- und Governance-Aspekte eine immer wichtigere Bedeutung in der Beratung unserer Kundinnen und Kunden ein.

Als Unternehmensberatung stellen unsere Kundinnen und Kunden, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere relevantesten Stakeholder dar (siehe 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Aus der Zusammenarbeit mit diesen Stakeholdergruppen leiten sich die folgenden zentrale Handlungsfelder ab:

Kundenorientierung & -beziehung

- Positive Auswirkungen: Durch eine starke Kundenorientierung können wir maßgeschneiderte Lösungen anbieten, die den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen, was zu langfristigen und vertrauensvollen Beziehungen führt.
- Negative Auswirkungen: Eine starke Fokussierung auf die Bedürfnisse einzelner Kunden könnte zu Ressourcenengpässen und einer möglichen Vernachlässigung kleinerer Projekte führen.
- Inside-out Perspektive: Durch eine starke Kundenorientierung können wir maßgeschneiderte Lösungen anbieten, die den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen, was zu langfristigen und vertrauensvollen Beziehungen führt.
- Outside-in Perspektive: Die steigenden Erwartungen unserer Kunden an Nachhaltigkeit und Effizienz beeinflussen unsere Beratungsansätze direkt. Ein unzureichendes Eingehen auf diese Erwartungen könnte die Kundenbindung gefährden und zu einem Verlust von Aufträgen führen.

- Risiko: Eine zu starke Fokussierung auf die Bedürfnisse einzelner Kunden könnte zu Ressourcenengpässen und einer möglichen Vernachlässigung kleinerer Projekte führen.

Compliance & Datenschutz

- Positive Auswirkungen: Ein hohes Maß an Compliance und Datenschutz stärkt das Vertrauen unserer Kunden und schützt vor rechtlichen Konsequenzen.
- Negative Auswirkungen: Strenge Datenschutzregeln können die Flexibilität und Geschwindigkeit bei der Umsetzung von Projekten einschränken.
- Inside-out Perspektive: Ein hohes Maß an Compliance und Datenschutz stärkt das Vertrauen unserer Kunden und schützt vor rechtlichen Konsequenzen. Dies bildet den Rahmen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und ist essenziell für die Reputation von Advyce & Company.
- Outside-in Perspektive: Strenge gesetzliche Anforderungen und sich ändernde Regulierungen können die Flexibilität und Geschwindigkeit bei der Umsetzung von Projekten einschränken, was wiederum negative Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit haben könnte.
- Risiko: Ein Verstoß gegen Compliance- und Datenschutzvorgaben könnte erhebliche rechtliche und finanzielle Folgen für das Unternehmen haben .

Qualifizierung von Mitarbeitenden

- Positive Auswirkungen: Die stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert die Qualität unserer Beratung und erhöht die Attraktivität von Advyce & Company als Arbeitgeber.
- Negative Auswirkungen: Hohe Investitionen in Weiterbildung können kurzfristig hohe Kosten verursachen.
- Inside-out Perspektive: Die stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert die Qualität unserer Beratung und erhöht die Attraktivität von Advyce & Company als Arbeitgeber.
- Outside-in Perspektive: Der Fachkräftemangel und der Druck, qualifiziertes Personal zu finden und zu halten, stellen eine ständige Herausforderung dar. Dies wirkt sich direkt auf unsere Fähigkeit aus, Kundenprojekte erfolgreich umzusetzen.
- Risiko: Hohe Investitionen in Weiterbildung können kurzfristig hohe Kosten verursachen, die jedoch notwendig sind, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Fairer und wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden

- Positive Auswirkungen: Ein fairer und respektvoller Umgang fördert die Mitarbeitermotivation und -bindung, was langfristig zu einer stabilen und engagierten Belegschaft führt.
- Negative Auswirkungen: Keine signifikanten negativen Auswirkungen.
- Inside-out Perspektive: Ein fairer und respektvoller Umgang fördert die Mitarbeitermotivation und -bindung, was langfristig zu einer stabilen und engagierten Belegschaft führt.
- Outside-in Perspektive: Der gesellschaftliche Druck auf Unternehmen, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, steigt stetig. Dies wirkt sich auf unsere Unternehmenskultur und unsere Attraktivität als Arbeitgeber aus.
- Risiko: Ein Mangel an fairen Arbeitsbedingungen könnte zu einer hohen Fluktuation und einem Verlust von Talenten führen.

Vereinbarkeit von Familie & Beruf

- Positive Auswirkungen: Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote in Führungspositionen verbessern die Work-Life-Balance und erhöhen die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.
- Negative Auswirkungen: Flexible Arbeitsmodelle könnten die Effizienz und Verfügbarkeit in bestimmten Projektphasen beeinträchtigen.
- Inside-out Perspektive: Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote in Führungspositionen verbessern die Work-Life-Balance und erhöhen die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.
- Outside-in Perspektive: Die unzureichende öffentliche Daseinsfürsorge, wie z.B. die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen, stellt eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar und könnte die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden beeinträchtigen.
- Risiko: Flexible Arbeitsmodelle könnten die Effizienz und Verfügbarkeit in bestimmten Projektphasen beeinträchtigen.

Gleichberechtigung & Vermeidung von Diskriminierung

- Positive Auswirkungen: Förderung der Gleichberechtigung und Vermeidung von Diskriminierung schaffen eine diverse und inklusive Unternehmenskultur, die Innovation und Kreativität begünstigt.
- Negative Auswirkungen: Keine signifikanten negativen Auswirkungen.^
- Inside-out Perspektive: Die Förderung der Gleichberechtigung und Vermeidung von Diskriminierung schafft eine diverse und inklusive Unternehmenskultur, die Innovation und Kreativität begünstigt.
- Outside-in Perspektive: Der zunehmende gesellschaftliche Druck und gesetzliche Anforderungen zwingen Unternehmen, Maßnahmen zur Förderung von Gleichberechtigung zu ergreifen, um Reputationsrisiken und rechtliche Konsequenzen zu vermeiden.
- Risiko: Ein Versäumnis in der Förderung von Gleichberechtigung könnte zu einem Reputationsverlust und rechtlichen Herausforderungen führen.

Digitalisierung & Innovation

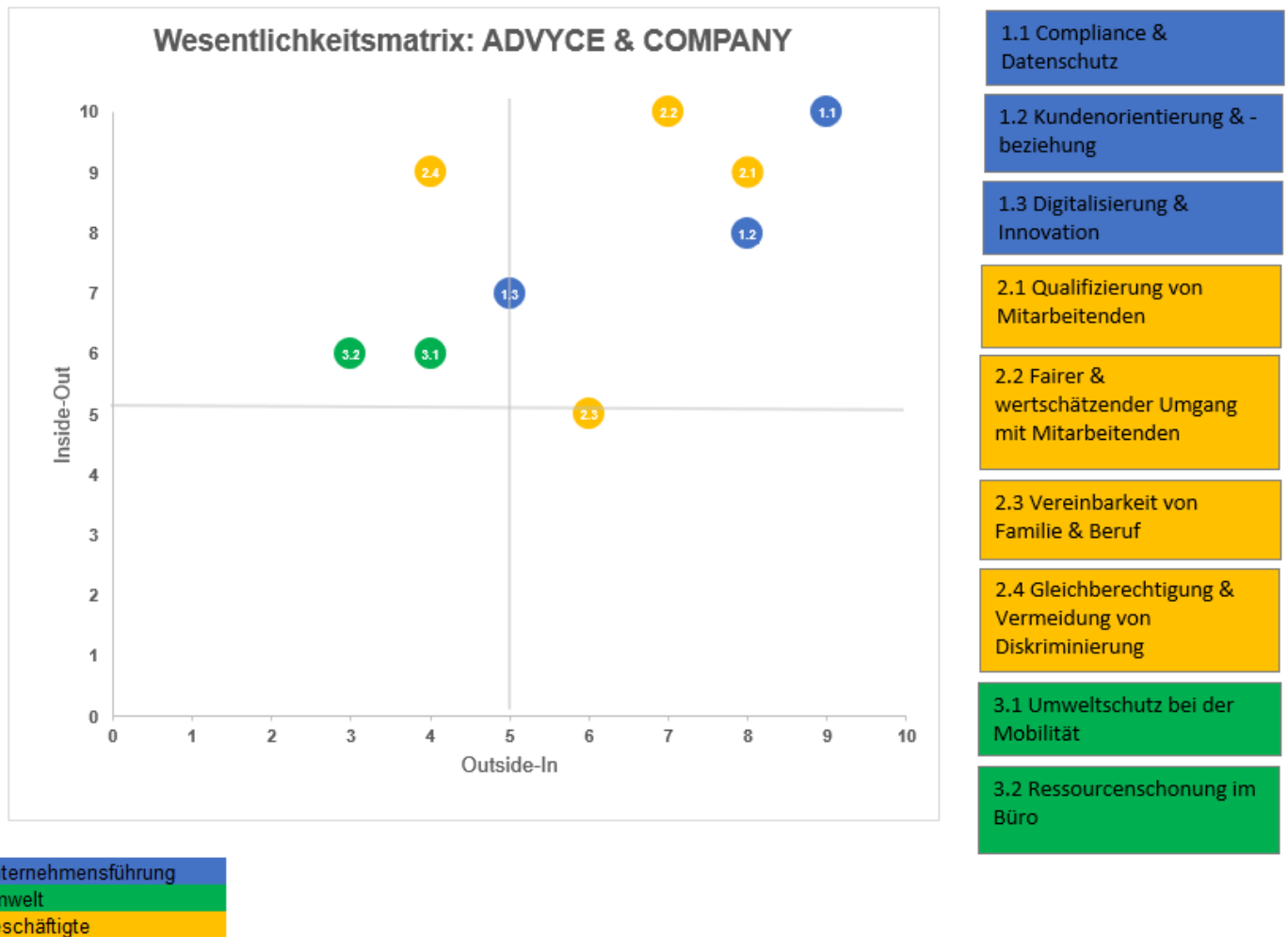
- Positive Auswirkungen: Hoher Digitalisierungsgrad und Innovationskraft steigern die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Advyce & Company und ermöglichen die Entwicklung neuer Geschäftsfelder.
- Negative Auswirkungen: Die schnelle Implementierung neuer Technologien kann zu hohen Kosten und potenziellen Integrationsproblemen führen.
- Inside-out Perspektive: Ein hoher Digitalisierungsgrad und Innovationskraft steigern die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Advyce & Company und ermöglichen die Entwicklung neuer Geschäftsfelder.
- Outside-in Perspektive: Der technologische Wandel und der Druck, ständig auf dem neuesten Stand zu bleiben, beeinflussen unsere Fähigkeit, wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Versäumnis, neue Technologien schnell genug zu implementieren, könnte uns zurückwerfen.
- Risiko: Die schnelle Implementierung neuer Technologien kann zu hohen Kosten und potenziellen Integrationsproblemen führen, was operative Herausforderungen mit sich bringt.

Umweltschutz bei der Mobilität

- o Positive Auswirkungen: Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Dienstreisen reduziert den CO₂-Fußabdruck und fördert nachhaltige Praktiken innerhalb des Unternehmens.
- o Negative Auswirkungen: Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann in bestimmten Fällen zeitaufwändiger und weniger flexibel sein.
- o Inside-out Perspektive: Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Dienstreisen reduziert den CO₂-Fußabdruck und fördert nachhaltige Praktiken innerhalb des Unternehmens.
- o Outside-in Perspektive: Die Verfügbarkeit und Qualität der öffentlichen Mobilitätsinfrastruktur wirken sich auf unsere Reiseplanung aus und könnten in bestimmten Fällen zu Einschränkungen in der Effizienz führen.
- o Risiko: Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann in bestimmten Fällen zeitaufwändiger und weniger flexibel sein, was den Projekterfolg gefährden könnte.

Ressourcenschonung im Büro

- o Positive Auswirkungen: Ein papierloses Büro und ressourcenschonende Arbeitsweisen reduzieren den ökologischen Fußabdruck und fördern Nachhaltigkeit.
- o Negative Auswirkungen: Die Umstellung auf ein papierloses Büro kann initiale Kosten verursachen und erfordert eine Anpassungsphase.
- o Inside-out Perspektive: Ein papierloses Büro und ressourcenschonende Arbeitsweisen reduzieren den ökologischen Fußabdruck und fördern Nachhaltigkeit.
- o Outside-in Perspektive: Die zunehmende Erwartung von Kunden und der Gesellschaft an nachhaltige Unternehmenspraktiken übt Druck auf Advyce & Company aus, sich kontinuierlich zu verbessern.
- o Risiko: Die Umstellung auf ein papierloses Büro kann initiale Kosten verursachen und erfordert eine Anpassungsphase, in der Effizienzverluste auftreten könnten.



Nachhaltig zu dem wirtschaftlichen Erfolg unserer Kundinnen und Kunden beizutragen ist die Essenz des Kerngeschäfts von Advyce & Company. Unser Fokus liegt auf der Sicherstellung höchster Leistungs- und Ergebnisqualität für unsere Kundinnen und Kunden.

Die wichtigste Voraussetzung hierfür ist die Einhaltung und Achtung von Gesetzen und Regulierungen. Compliance und Datenschutz bilden somit den Rahmen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden und die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit.

Als Beratungsunternehmen besteht unsere Wertschöpfung in der Vermittlung der Expertise unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die stetige Weiterbildung und Qualifizierung der Beraterinnen und Berater von Advyce & Company wirkt sich positiv auf die Akquise neuer Kundenprojekte und die Vertiefung bestehender Kundenbeziehungen aus. Zudem erhöht diese Investition in unsere Mitarbeitenden die Attraktivität von Advyce & Company als Arbeitsgeber.

Ein wertschätzender und fairer Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für uns selbstverständlich, denn diese sind unsere wichtigste Ressource und der Schlüssel zu unserem Unternehmenserfolg. Aus diesem Grund sind die Gestaltung und Pflege einer auf Fairness und Respekt basierenden Unternehmenskultur ausschlaggebend. Dies kann nur geschehen, indem Gleichberechtigung gelebt und strukturelle Diskriminierung vermieden wird.

Ein weiterer Erfolgsfaktor von Advyce & Company ist unsere Orientierung an Zukunftstrends. Diese zeigt sich einerseits an unserem hohen Digitalisierungsgrad, andererseits an der Innovationskraft unseres Unternehmens. Dabei richtet sich Advyce & Company sowohl nach den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden wie auch nach den Entwicklungen am Markt. Das Verfolgen neuartiger Methoden und Ansätze erfolgt unter anderem anhand von Partnerschaften mit anderen Unternehmen.

Auch in der Beratungsbranche ist der Fachkräftemangel, welcher den deutschen Arbeitsmarkt prägt, spürbar. Die Beratungstätigkeit birgt Vor- und Nachteile: Insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben zu einer deutlich höheren Flexibilität in dem Beruf geführt. Mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten ist für viele unserer Kundinnen und Kunden Teil des Arbeitsalltags geworden, womit unseren Mitarbeitenden mehr Freiraum in der Gestaltung ihrer Work-Life-Balance ermöglicht wird.

Gleichzeitig bringt die Beratungstätigkeit zu Teilen eine hohe Arbeitsbelastung mit sich. Da die öffentliche Daseinsfürsorge in Deutschland, beispielsweise durch die Stellung von Kindertagesplätzen oder die Versorgung von Pflegebedürftigen, nicht flächendeckend gesichert ist, stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeitweise eine Herausforderung für unsere Belegschaft dar. Dieser versuchen wir bei Advyce & Company zu begegnen, indem wir auch in Führungspositionen die Möglichkeit zur Teilzeit-Arbeit bieten.

Nicht nur die soziale Infrastruktur, sondern auch die Qualität der öffentlichen Mobilitätsinfrastruktur wirkt sich auf Advyce & Company aus. Umweltschutz stellt ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Verkehrsmittels dar, jedoch müssen wir dieses im Verhältnis zu der Erreichbarkeit des Standorts unserer Kundinnen und Kunden und dem zeitlichen Aufwand, welches das Verkehrsmittel für unsere Mitarbeitenden verursacht, stellen. Ein Großteil der Dienstreisen kann jedoch mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden.

Zudem ermöglicht uns die fortschreitende Digitalisierung inzwischen, ein papierloses Büro zu führen und durch einen schonenden Einsatz von Ressourcen nachhaltiger zu werden.

Auch wenn wir aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht in den Anwendungsbereich der Nachhaltigkeitsberichtserstattungspflicht gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fallen, sind wir doch indirekt durch unsere Kundinnen und Kunden aber auch durch die Erwartungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Forderung nach mehr Engagement und Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit betroffen. Als junges und agiles Unternehmen nehmen wir diese Forderungen als Chance wahr, denn langfristig kann eine Geschäftsentwicklung nur erfolgreich sein, wenn sie sozial, ökonomisch und ökologisch

nachhaltig ist. Doch es gibt auch Risiken, die nicht ignoriert werden dürfen. Die Implementierung neuer Beratungsansätze im Bereich ESG und die nachhaltige Transformation unseres eigenen Unternehmens erfordert erhebliche Investitionen und Ressourcen. Es besteht das Risiko, dass diese Investitionen nicht sofort oder vollständig den erwarteten Return on Investment (ROI) liefern. Zusätzlich könnte die Umstellung auf nachhaltigere Praktiken anfänglich interne Prozesse verlangsamen und die operative Effizienz beeinträchtigen.

Trotz dieser Herausforderungen sind wir überzeugt, dass die langfristigen Vorteile überwiegen. Durch die konsequente Umsetzung nachhaltiger Strategien gewährleisten wir den Erfolg von Advyce & Company auf lange Sicht. Somit sind wir nicht nur ein verlässlicher Partner für unsere Kundinnen und Kunden, sondern auch ein sicherer Arbeitgeber für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3. Ziele

Als Unternehmen mit einem hohen Bewusstsein für seine gesellschaftliche Verantwortung ist es für uns bei Advyce & Company selbstverständlich, dass wir durch unser Handeln positiv auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen einzahlen wollen. Insbesondere bei den SDGs 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit) und 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sehen wir unsere Chance für positive Beiträge.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Quelle: Vereinte Nationen

Die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele orientiert sich an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse, welche im vorherigen Kapitel beschrieben wurden.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung werden wir uns für unsere wesentlichsten Themen konkrete Ziele definieren und Prozesse zur Überwachung implementieren. Doch auch heute schon haben wir uns Ziele für zentrale ESG-Themen gesetzt:

1. Seit 2021 wird Advyce & Company jährlich von dem international tätigen Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work ausgezeichnet. Die Zertifizierung als attraktiver Arbeitgeber, welche unter anderem auf Basis einer anonymen Mitarbeiterbefragung erfolgt, ist für uns ein großer Erfolg. Bei Advyce & Company zielen wir darauf ab, diesen Erfolg auch zukünftig zu halten und weiter zu steigern. Dabei spielt unter anderem die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Diese möchten wir konstant auf gewohnt hohem Niveau fortführen, beispielsweise durch die Bereitstellung eines jährlichen Schulungsbudgets für all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der internen Weiterbildungsakademie von Advyce & Company. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ebenfalls ein zentrales Anliegen bei Advyce & Company. Dem Ziel, die Frauenquote auf Managementebene bis 2024/25 zu erhöhen, wird seit über einem Jahr konsequent nachgegangen. *SDGs: SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 4 Hochwertige Bildung, SDG 5 Geschlechtergleichheit*
2. Als Unternehmensberatung orientiert sich unser Handeln stets an dem Beitrag, den wir zum Erfolg unserer Kundinnen und Kunden leisten können. Für unsere Leistung wurden wir von der Wirtschaftszeitschrift brandeins in acht Beratungsfeldern und drei Branchen ausgezeichnet. Da das Ranking auf der Befragung von leitenden Angestellten, welche Beratungsmandate vergeben, durchgeführt wurde, leiten wir aus diesem Ergebnis eine hohe Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden mit unserer Zusammenarbeit ab. Mit Blick auf die Zukunft setzen wir uns zum Ziel, die sehr hohe Qualität unserer Dienstleistungen weiterhin sicherzustellen und gleichzeitig unsere fachliche Expertise und Kompetenzbasis stetig auszuweiten, sodass wir Kundinnen und Kunden unterschiedlichster Branchen beraten können.
3. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Regulierungen hat für uns höchste Priorität. Zur Konkretisierung, Strukturierung und Formalisierung des Umgangs unserer Mitarbeitenden mit Compliance-Themen wird noch im Jahr 2024 eine neue Compliance-Richtlinie geplant und eingeführt. Auch das Thema Informationssicherheit und Datenschutz ist, unter anderem durch die angestrebte TISAX-Zertifizierung, ein zentraler Fokuspunkt bei Advyce & Company und soll weiterhin gestärkt werden. *SDGs: SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen*

4. Die Schonung natürlicher Ressourcen sowie der Schutz von Klima und Umwelt sind bereits durch Richtlinien und verschiedene Maßnahmen in der Unternehmenspolitik und -praxis integriert, beispielsweise durch die Förderung von Remote-Arbeit, die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und die Einführung des papierlosen Büros. Auf Basis der für das letzte Geschäftsjahr durchgeführten Treibhausgasbilanz wollen wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung messbare Einsparungsziele und KPIs definieren, die den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens stetig verringern. Nicht zu vermeidende Treibhausgasemissionen sollen kompensiert werden. Zudem möchten wir den Fortschritt bei der Reduktion unserer THG-Emissionen in einer jährlichen THG-Bilanz messen.
- SDGs: SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz*

Die Zielerreichung wird von der Geschäftsführung von Advyce & Company nachgehalten und überwacht, und somit von oberster Stelle vorangetrieben.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Strategieberatung und Konsolidierungsplattform konzentriert sich die Wertschöpfung von Advyce & Company hauptsächlich auf die Bereitstellung von Dienstleistungen, wodurch sich die vor- und nachgelagerten Lieferketten verhältnismäßig übersichtlich gestalten.

Das Geschäftsmodell von Advyce & Company basiert auf der Bereitstellung von Wissen sowie der Vermittlung der Kompetenz und fachlichen Expertise unserer Beraterinnen und Berater. Einen Großteil der Qualifizierungsmaßnahmen decken wir über unsere interne Akademie ab. Bei externen Schulungsanbietern achten wir insbesondere auf eine hohe Qualität der vermittelten Inhalte. Durch die kontinuierliche Investition in die fachliche und methodische Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden gewährleisten wir die hohe Qualität unserer Dienstleistung und eine konstruktive, zielführende Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden. Hierbei spielt Nachhaltigkeit zunehmend eine Rolle: Durch unsere ESG-Beratung, zu welcher beispielsweise die Entwicklung von Dekarbonisierungsstrategien in der Energiebranche zählt, unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden auf deren Nachhaltigkeitsreise.

Der Einkauf von materiellen Gütern beinhaltet lediglich das IT-Equipment samt Software, Büromaterial und Dienstleistungen (z.B. bei Reiseagenturen, Reinigungsfirmen). Zudem beziehen wir Energie für unsere Büroräumlichkeiten. Aufgrund der Informationssicherheits- und Datenschutz-Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden achten wir beim Kauf des IT-Equipments bisher insbesondere auf hohe Sicherheitsstandards. Energieeffizienz ist ein Auswahlkriterium bei der Beschaffung unserer Bildschirme. Zudem beziehen wir unsere Endgeräte insbesondere bei großen, internationalen Herstellern, die transparent über ihr Nachhaltigkeitsengagement berichten. Bei der Anmietung neuer Bürostandorte achten wir schon heute auf moderne, energieeffiziente Gebäude und eine gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr.

Wir adressieren soziale, ethische und ökologische Herausforderungen durch gezielte Maßnahmen. So werden ethische Probleme, insbesondere Datenschutz und Transparenz, durch strikte Einhaltung von Datenschutzrichtlinien und die Offenlegung der Unternehmenspraktiken gelöst. Ökologische Herausforderungen wie hoher Ressourcenverbrauch und CO₂-Emissionen werden durch den Einsatz energieeffizienter IT-Ausrüstung und Gebäude sowie die Förderung von Remote-Arbeit und nachhaltigen Reiseoptionen bewältigt.

Kriterien 5-10 // Prozessmanagement

5. Verantwortung

Sämtliche strategische Nachhaltigkeitsthemen bei Advyce & Company - ob ökonomisch, sozial oder ökologisch - sind direkt bei der Geschäftsführung verankert und werden von dieser zentral gesteuert.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützen Mitarbeitende mit Fachverantwortung. Auf der operativen Ebene gibt es derzeit eine Fuhrparkverantwortliche, zwei Mitarbeiterinnen, die das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement verantworten, und einen externen Datenschutzbeauftragten. Themen wie Vielfalt in der Belegschaft, Gleichstellung der Geschlechter oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fallen in den Verantwortungsbereich der Personalleiterin (Head of People) bei Advyce & Company. Zudem gibt es ein internes Diversity-Team sowie ein Frauennetzwerk, welche ebenfalls zu den vorher genannten Themen arbeiten.

Alle Maßnahmen und Initiativen sollen in Zukunft zentral von einer Person gesteuert und überwacht werden, die die Fortschritte an die Geschäftsführung berichten wird.

6. Regeln und Prozesse

Während die strategischen Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen direkt bei der Geschäftsführung verankert sind, werden unsere Mitarbeitenden bei Advyce & Company im Alltag durch verschiedene Richtlinien zu diversen Aspekten der Bereich Environmental, Social und Governance informiert und zur Einhaltung bestimmter Vorgehensweisen angehalten.

Zu diesen Richtlinien zählen:

- Die „Richtlinie zur Nutzung von Betriebs-IT“, welche den sicheren Umgang mit mobilen Endgeräten sicherstellt.
- Die „Richtlinie zum mobilen Arbeiten“, welche die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten regelt und Informationen sowie Anforderungen zum Arbeitsschutz am mobilen Arbeitsplatz enthält.

- Die „Reisekostenrichtlinie“, welche Regelungen mit Nachhaltigkeitsbezug enthält, wie beispielsweise die Bevorzugung von öffentlichem Nahverkehr bei innerdeutschen Reisen.
- Die „Richtlinie Performance Management“, welche unseren Mitarbeitenden Transparenz zu ihrer Leistungsbewertung und potenziellen Entwicklungspfadern bietet.
- Die „Richtlinie Performance Management“, welche unseren Mitarbeitenden Transparenz zu ihrer Leistungsbewertung und potenziellen Entwicklungspfadern bietet.
- Die „Anlage zu weiteren Leistungen“, welche mögliche Zusatzleistungen sowie das Schulungsbudget für unsere Mitarbeitenden regelt.

Neben den verschriftlichten Prozessen und Regelungen gibt es bei Advyce & Company aktive interne Netzwerke, beispielsweise das Frauen-Netzwerk oder das Diversity-Team. Ihre Vorschläge und Ergebnisse werden einmal im Quartal bei einem Wissensaustausch vorgestellt und der Geschäftsführung vorgetragen.

7. Kontrolle

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit ermöglichen uns verschiedene Leistungsindikatoren unsere Nachhaltigkeitsziele zu steuern und zu kontrollieren.

Durch die seit 2021 jährliche Teilnahme von Advyce & Company an der „Great Place to Work“-Zertifizierung können unsere Mitarbeitenden anhand einer anonymen Mitarbeiterbefragung das Engagement, die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen bewerten. Die Ergebnisse dieser Befragung dienen uns als eine wichtige Kenngröße, nach welcher strategische Entscheidungen und die Einführung bzw. Fortführung von Maßnahmen ausgerichtet werden.

Des Weiteren erheben wir Kennzahlen zur Zusammensetzung der Geschlechter sowie der Altersstruktur unserer Belegschaft. Alle Kennzahlen aus dem Personalbereich werden jährlich in identischer Weise von unserem HR-Team berechnet und von unserer Head of People kontrolliert und freigegeben.

Auf Partnerebene wenden wir zudem die Methode Objectives and Key Results (OKR) an. Mit dieser Methode werden je Partnerin und Partner Ziele vereinbart, deren Erreichung anhand von Schlüsselergebnissen nachvollzogen wird.

Im Bereich der ökonomischen Nachhaltigkeit greifen wir auf die üblichen wirtschaftlichen Leistungsfaktoren zurück, um den kurz-, mittel- und langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu messen. Zu diesen zählt zum Beispiel die Auftragsauslastung oder der erzielte Umsatz.

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit möchten wir uns zukünftig vorwiegend an den emittierten Treibhausgasen und an dem Verbrauch von Ressourcen orientieren.

Um die Effektivität unserer Maßnahmen im Klima- und Umweltschutz zu bewerten, werden wir ab diesem Jahr eine jährliche Treibhausgasbilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol erstellen. So hoffen wir, unseren CO₂-Fußabdruck messen und kontinuierlich reduzieren zu können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Advyce & Company ist eine wachstumsstarke Strategieberatung. Zu unseren Leitwerten zählt:

- Kundenorientierung: Als Unternehmen zeichnet uns eine hohe, bedürfnisorientierte Beratungsdienstleistung für unsere Kundinnen und Kunden aus.
- Innovation: Herausforderungen begegnen wir mit innovativen State-of-the-art-Lösungen
- Wertschätzung: Ein respektvolles, positives Miteinander prägt sowohl das Arbeitsumfeld bei Advyce & Company wie auch die Beziehungen zu unseren Kundinnen und Kunden.
- Vielfalt: Bei Advyce & Company wird Diversität mit Offenheit begegnet und als ein maßgeblicher Faktor für den Erfolg von Unternehmen gewertet.
- Integrität: Unser unternehmerisches Handeln basiert auf Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und unserem gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstsein.

8. Anreizsysteme

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Advyce & Company werden mit einem Fixgehalt vergütet. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit beratender Tätigkeit, den Partnerinnen und Partnern sowie der Geschäftsführung wird das Fixgehalt um ein variables Gehalt erweitert. Die Höhe des variablen Anteils ist an die individuelle Leistung geknüpft. Diese wird anhand der Kategorien Kompetenz, Kultur und Unternehmen gemessen. Die qualitative Leistungsbewertung ermöglicht uns, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur anhand der fachlichen Leistung, sondern auch anhand des Beitrags zum sozialen Miteinander innerhalb des Unternehmens zu bewerten. Die Leistungsbewertung wird im halbjährlichen Mitarbeitergespräch durch die zuständige Führungskraft vorgenommen.

Eine Besonderheit bei Advyce & Company ist die Auszeichnung durch den Top Performer Award, welcher einmal im Jahr im Rahmen der People Days vergeben wird. Diese ist mit der Auszahlung eines Sonderbonus verknüpft und richtet sich an Mitarbeitende, die durch ihre Leistung außergewöhnlich stark zum nachhaltigen Erfolg von Advyce & Company beigetragen haben.

Auf Partnerebene werden jährlich Ziele und Schlüsselerfolge festgelegt, anhand derer die Zielerreichung gemessen wird (OKR). Diese Ziele können mit Nachhaltigkeitszielen von Advyce & Company verbunden sein, wie im vorherigen Kriterium beschrieben.

Eine standardisierte Verknüpfung des Vergütungssystems mit den ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitszielen von Advyce & Company besteht jedoch derzeit nicht. Im Zuge der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wird derzeit noch diskutiert, ob zukünftig auch Nachhaltigkeitsziele für die Mitarbeitenden in das Vergütungssystem implementiert werden sollen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Alle Mitarbeitenden bei Advyce & Company werden mit einem Fixgehalt vergütet. Die Vergütung der Beraterinnen und Berater erfolgt anhand eines Grundgehalts und einer variablen Vergütung. Die Höhe der variablen Vergütung ist an individuelle Zielvereinbarungen sowie quantitative Vertriebsziele geknüpft und unterscheidet sich je nach Hierarchiestufe. Aktienanteile oder Anstellungsprämien sind nicht Teil des Vergütungssystem bei Advyce & Company. Auch Abfindungen werden nur in Sonderfällen gezahlt.

Neben der regulären Vergütung gewährt Advyce & Company allen Mitarbeitenden einen abgabefreien Sachbezug in Form einer Urban Sports Club Mitgliedschaft oder einer monatlichen Einzahlung auf ein Bonago-Konto, über das verschiedene Gutscheine abgerufen werden können. Zudem beteiligt sich Advyce & Company bei der betrieblichen Altersvorsorge unserer Mitarbeitenden. Dabei unterscheiden sich die Altersversorgungsleistungen nicht nach Angestelltenkategorie.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Für Advyce & Company relevante Anspruchsgruppen sind in erster Linie unsere Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden. Hinzu kommen Netzwerke und Partnerschaften mit anderen Unternehmen, Lieferantinnen und Lieferanten, Hochschulen und potenzielle Mitarbeitende.

Im Allgemeinen kommunizieren wir relevante Informationen und Entwicklung über unsere Webseite und unsere Social-Media-Kanäle (LinkedIn, Xing, Instagram und X).

Der direkte Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sowie deren Einbeziehung in den Nachhaltigkeitsprozess gestaltet sich je Anspruchsgruppe unterschiedlich:

Kundinnen und Kunden: Durch die intensive Pflege von Kundenbeziehungen sowie die gemeinsame Projektarbeit stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden und sind somit in der Lage, zügig auf Kundenanforderungen und -bedürfnisse zu reagieren. Advyce & Company versteht sich dabei nicht nur als Unternehmensberatung, sondern auch als Vernetzungsplattform für unsere Kundinnen und Kunden untereinander. Durch die dynamische Entwicklung der politischen Rahmenbedingungen gewinnen Nachhaltigkeitsthemen sowohl bei uns wie bei unseren Kundinnen und Kunden zunehmend an Bedeutung, sodass diese eine immer größere Rolle beim gegenseitigen Austausch und der Wissensvermittlung zu aktuellen Themen und Trends einnehmen. Des Weiteren stellen wir fest, dass Nachhaltigkeitskriterien verstärkt als Voraussetzung zur Zusammenarbeit angewandt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Bei Advyce & Company leben wir eine Politik der offenen Tür und flachen Hierarchien. Wir messen dem Gestaltungswillen und dem Feedback unserer Mitarbeitenden hohen Wert bei. Um diesem Raum zu geben, bieten wir verschiedene interne Formate zum Austausch und zur Vernetzung an:

- Das Frauennetzwerk femAI, welches sich für die Stärkung von Frauen innerhalb von Advyce & Company einsetzt und dessen Vorschläge regelmäßig der Geschäftsführung berichtet werden.
- Die Beratervernetzung, welches sich unter anderem zum Ziel setzt, die Attraktivität von Advyce & Company für jüngere Mitarbeitende zu erhöhen und dessen Vorschläge ebenfalls regelmäßig der Geschäftsführung berichtet werden.
- Das Buddy-Programm, ein Mentoring-Angebot von erfahrenen Mitarbeitenden für neue Mitarbeitende.
- Die People Days, welche zweimal im Jahr stattfinden und der Stärkung der Feedbackkultur dienen.
- Veranstaltungsreihen wie „Burger & Bar“, bei welcher unsere Mitarbeitenden dazu eingeladen sind, sich in einer entspannten und offenen Atmosphäre zu vernetzen.

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, Kritik ohne Angst vor beruflichen Nachteilen zu äußern, haben wir über eine externe Software ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Über dieses können sich Mitarbeitende mit ihren Anliegen anonym an eine von ihnen selbst ausgewählte Ansprechperson richten.

Hochschulen und potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Als Unternehmensberatung ist unsere wertvollste Ressource unsere Belegschaft. Um den nachhaltigen Erfolg von Advyce & Company zu sichern und talentierte Nachwuchskräfte sowie kompetente Kandidatinnen und Kandidaten für unser Unternehmen zu gewinnen, sind wir bei verschiedenen Hochschul- und Karriereveranstaltungen präsent.

Netzwerke und Partnerschaften: Um Netzwerke und Partnerschaften zu stärken, organisieren wir regelmäßig branchenspezifische Strategie-Austausche und nehmen an Fachkonferenzen teil.

Bislang wurde noch kein systematischer Prozess zur Identifikation der relevanten Anspruchsgruppen (Stakeholder) aufgesetzt. Dies bedeutet, dass keine formalen Methoden oder Werkzeuge implementiert wurden, um systematisch und strukturiert die verschiedenen Interessengruppen zu identifizieren, die von unseren Aktivitäten, Entscheidungen und Projekten betroffen sind oder diese beeinflussen könnten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Im Allgemeinen ist es all unseren internen und externen Stakeholdern möglich, jederzeit Themen und Anliegen über ausgewählte Ansprechpersonen oder über die auf der Webseite öffentlich einsehbaren Kontaktinformationen an Advyce & Company zu richten.

Unter Kriterium 9 ist zudem aufgelistet, welche Formate und Beteiligungsmöglichkeiten wir unseren Stakeholdergruppen bieten.

Kritik, Rückmeldungen und Vorschläge, die aus diesen Formaten heraus entstehen, werden von der Geschäftsführung aufgenommen, bewertet und je nach Möglichkeit und Sinnhaftigkeit umgesetzt.

Zur Veranschaulichung möchten wir gerne zwei Beispiele aufführen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Aus der internen Beratervernetzung kam der Wunsch, dass Juniorinnen und Junioren sich zukünftig intern auf Kundenprojekte bewerben können. Das ermöglicht vor allem neuen Mitarbeitenden einen besseren Überblick zu anstehenden Projekten und erlaubt ihnen, sich nach ihren Stärken und Interessen in Projekte einzubringen. Dieser Vorschlag wurde der Geschäftsführung vorgestellt und wird nun umgesetzt.
- Kundinnen und Kunden: Bei Advyce & Company verstehen wir Compliance und Datenschutz als eine Grundvoraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden. Auf Wunsch unserer Kundinnen und Kunden lassen wir uns dieses Jahr erstmalig nach TISAX zertifizieren und möchten somit dem Bedürfnis unserer Kundinnen und Kunden nach mehr Transparenz und Sicherheit nachkommen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Unsere Beratungsansätze sind datenbasiert, innovativ und zukunftsorientiert – von der Anwendung agiler Projektmanagement-Methoden bis hin zum Einsatz digitaler State-of-the-Art-Lösungen. Um unseren, sowie den nachhaltigen Unternehmenserfolg unserer Kundinnen und Kunden zu sichern, investieren wir kontinuierlich in die Entwicklung neuer und Weiterentwicklung bestehender Dienstleistungen.

Entscheidende Impulse kommen dabei durch die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden, denen wir mit wegweisenden Lösungsansätzen begegnen möchten. Hierbei spielt die zunehmende Relevanz von Klimaschutz eine essenzielle Rolle. Basierend auf dieser Entwicklung setzen wir beispielsweise einen verstärkten Fokus auf die Beratung zu Dekarbonisierungs-Strategien in der Energiebranche.

Des Weiteren beschäftigen wir uns intensiv mit den vorherrschenden Entwicklungen und Trends der

verschiedenen Branchen, in denen wir unsere Dienstleistungen anbieten.

Um den Impact für unsere Kundinnen und Kunden zu multiplizieren und ein qualitativ hochwertiges wie auch breitaufgestelltes Beratungsangebot gewährleisten zu können, setzen wir auf Kooperationen und Partnerschaften mit anderen Unternehmen. Beispielsweise kooperieren wir in der ESG-Beratung mit dem Consultingunternehmen Systain, welches seit über 20 Jahren zu Umwelt- und Menschenrechtsfragen berät.

Wir fördern eine offene Kommunikationskultur, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit hat, sich mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen an direkte Vorgesetzte, Partner oder die HR-Abteilung zu wenden. Diese Offenheit schafft ein vertrauensvolles Umfeld, in dem Kreativität und Innovation gedeihen können.

Zusätzlich zu den individuellen Kommunikationsmöglichkeiten führen wir regelmäßig Umfragen durch, um Feedback von allen Mitarbeitenden zu sammeln. Diese Umfragen helfen uns, aktuelle Stimmungen, Bedürfnisse und Ideen zu erfassen und gezielt in unsere Innovationsprozesse einzubinden. Das Feedback wird sorgfältig ausgewertet und fließt in die kontinuierliche Verbesserung unserer Arbeitsprozesse und Produkte ein. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die Innovationskraft unserer Mitarbeitenden aktiv gefördert und in die strategische Entwicklung unseres Unternehmens integriert wird.

Derzeit ist es nicht möglich, die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer wesentlichen Produkte und Dienstleistungen umfassend zu ermitteln, da es an verlässlichen Daten und technologischen Mitteln zur genauen Messung und Überwachung fehlt. Zudem stellt der erhebliche Ressourcenaufwand zusätzliche Herausforderungen dar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (SRS)

Die Finanzanlagen von Advyce & Company sind unmittelbar an das Kerngeschäft von Advyce & Company gebunden und entsprechen somit den in diesem Bericht beschriebenen Nachhaltigkeitskriterien. Ein genauer Prozentsatz lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt nicht bestimmen.

Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 11-13 // Umweltbelange

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Da Advyce & Company als Dienstleister nicht produzierend tätig ist, ist der Einsatz natürlicher Ressourcen sehr gering.

Viele der Beraterinnen und Berater von Advyce & Company arbeiten mobil und / oder sind bei Kundinnen und Kunden eingesetzt. Somit verfügt Advyce & Company nur über drei eigene Bürostandorte. Diese weisen in Summe eine Fläche von 1.572,7 m² auf.

Bei den Büroflächen von Advyce & Company handelt es sich um gemietete Räumlichkeiten, für die zum Berichtszeitraum folgender Energieverbrauch anfiel:

Kategorie	Verbrauch (2022/2023)	Emissionen in t CO ₂ e (2022/2023)
Strom	58.714 kWh	21,1
Fernwärme	112.179 kWh	15,8

Als Unternehmensberatung reisen unsere Beraterinnen und Berater regelmäßig für Kundenprojekte. Hierbei ist hervorzuheben, dass sich die Reisetätigkeiten seit der Corona-Pandemie erheblich verringert haben und viele vor-Ort-Termine inzwischen durch virtuelle Meetings ersetzt wurden.

Da die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln aufgrund der Entfernung oder Anbindung des Kundenstandortes nicht immer möglich ist, haben wir einen eigenen Fuhrpark. Dieser besteht aus 26 PKWs. Die Aufteilung ist wie folgt:

Antrieb	Verbrauch (2022/2023)	Emissionen in t CO ₂ e (2022/2023)
16 Hybrid-Modelle	19.256 Liter	51,9
6 Diesel-Fahrzeuge	6.451 Liter	17,4
1 Benzin	0	0
3 E-Fahrzeuge	6.327 kWh	2,8

Weitere Reisetätigkeiten erfolgen via Mietwagen, Taxi, Zug und Flugzeug. Hierbei liegen uns keine einheitlichen und genauen Daten zum Verbrauch vor, weshalb die Höhe der Emissionen anhand von

Hochrechnungen kalkuliert wurde.

Kategorie	Verbrauch (2022/2023)	Emissionen in t CO ₂ e (2022/2023)
Mietwagen	220.217 km 1.514 kWh	37,5
Taxi	9.400 km	2,0
Zug	359.350 pkm	13,3
Flug (Kurzstrecke)	44.132 pkm	6,8
Flug (Mittelstrecke)	380.422 pkm	73,5
Flug (Langstrecke)	7.354 pkm	1,4

Des Weiteren entstehen durch die Geschäftstätigkeit von Advyce & Company noch indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) durch Frischwasser und die digitale Infrastruktur:

Kategorie	Verbrauch (2022/2023)	Emissionen in t CO ₂ e (2022/2023)
Frischwasser	450m ³	0,1
Datenablage	4 TB	0,8
OneDrive & Exchange pro MA	1,77 TB	0,4
Virtuelle Desktop Infrastruktur	118 Arbeitsplätze	7,0

12. Ressourcenmanagement

Vor zwei Jahren haben wir das erste Mal eine Analyse unserer Unternehmensaktivitäten durchgeführt, um Emissionstreiber zu identifizieren und daraus Reduktionsmaßnahmen abzuleiten. Um mobilitätsbedingte Treibhausgasemissionen zu reduzieren, finanziert Advyce & Company allen Mitarbeitenden das Deutschland-Ticket und übernimmt auf Anfrage die Kosten der Bahncard. Dadurch setzen wir bei unseren Mitarbeitenden Anreize, möglichst klimaneutral zu reisen.

Unsere Reisekostenrichtlinie regelt die Wahl des Transportmittels und bevorzugt bei innerdeutschen Reisen den Zug als Verkehrsmittel der Wahl. Bei Mietfahrzeugen sollen, wann immer möglich, elektrische Fahrzeuge gewählt werden. Auch bei Projekten mit Kundinnen und Kunden setzen wir Anreize, um möglichst viele Meetings virtuell abzuhalten. Bei der Besetzung von Projekten und der Vereinbarung von Kundenterminen achten wir, in Absprache mit unseren Kundinnen und Kunden, darauf, die Reisetätigkeit möglichst umweltfreundlich und emissionseinsparend zu planen.

Durch ein schmales Back-Office und einen hohen Digitalisierungsgrad ist es uns möglich, so gut wie kein Papier zu verbrauchen.

Auf Anregen unserer Mitarbeitenden haben wir zudem am Standort in Düsseldorf Wasserhähne mit Sprudel-Funktion installiert, um durch Plastikflaschen verursachten Müll zu vermeiden. Unser Standort in München ist ein modernes Gebäude, das sich durch eine hohe Energieeffizienz auszeichnet. Bei der Wahl unserer Standorte achten wir auf eine gute Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel und

Fahrradstellplätze.

Trotz unserer Bemühungen entstehen weiterhin CO₂-Emissionen durch Reisen, insbesondere bei internationalen Geschäftsreisen oder wenn elektrische Fahrzeuge nicht verfügbar sind. In der Beratungsbranche sind Projekte und Kundenanforderungen zudem oft kurzfristigen Änderungen unterworfen. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind daher entscheidend, was die Festlegung langfristiger, konkreter Ziele erschwert. Konkrete Zielsetzungen werden deshalb im Rahmen der Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt, wobei wir eng mit unseren Mitarbeitenden und Kunden zusammenarbeiten, um die umweltfreundlichsten Lösungen zu finden.

Auch wenn Advyce & Company als Unternehmensberatung nicht in einem produzierenden Gewerbe tätig ist und somit keine direkten, ressourcenintensiven Produktionsprozesse stattfinden, bestehen dennoch bestimmte Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt. Ein wesentlicher Teil der Geschäftstätigkeit besteht aus Beratungsprojekten, die häufig Reisen, insbesondere internationale Geschäftsreisen, erfordern. Diese Mobilität führt zu CO₂-Emissionen, die trotz aller Bemühungen zur Reduktion nicht vollständig vermieden werden können. Insbesondere bei Projekten, die kurzfristige Änderungen oder spontane Vor-Ort-Präsenz erfordern, ist die Flexibilität oft nur durch ressourcenintensive Maßnahmen sicherzustellen. Diese Faktoren stellen potenzielle Umweltrisiken dar, die wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigen und durch geeignete Maßnahmen so weit wie möglich minimieren wollen.

Leistungsindikatoren zu Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Als Beratungsunternehmen fallen bei uns keine Materialien zur Herstellung oder Verpackung von Produkten oder Dienstleistungen an. Die Verwendung von Materialien im Bürokontext versuchen wir weitgehendst zu vermeiden, beispielsweise durch ein papierloses Büro.

Der Kraftstoffverbrauch innerhalb Advyce & Company besteht aus nicht erneuerbaren Quellen. Die Aufschlüsselung nach Strom, Heizenergie, Kühlenergie und Dampf gestaltet sich wie folgt:

Kategorie	Verbrauch (2022/2023)
Kraftstoff (Benzin und Diesel)	231.307,1 MJ
Strom	211.370,4 MJ
Heizenergie	403.844,4 MJ
Kühlenergie	-
Dampf	-
Gesamt	846.521,9 MJ

Die Energieverbrauchs-Kennzahlen sind abgeleitet von Verträgen, Abrechnungen und Quittungen. Bei mangelnder Verfügbarkeit von Daten wurde mit Hochrechnungen gearbeitet. Die hierfür verwendeten Emissionsfaktoren entstammen der DEFRA-Datenbank.

Da Advyce & Company für den Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts erstmals eine Treibhausgasbilanz erstellt hat, besteht keine Referenz, auf Basis derer Advyce & Company die Entwicklung des Energieverbrauchs nachvollziehen kann. Dies soll mit der von nun an jährlichen Treibhausgasbilanzierung ermöglicht werden. Der Wasserverbrauch lag im Berichtszeitraum bei 450,26 m³ (Frischwasser). Eine Aufschlüsselung nach Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser, produziertes Wasser und Wasser von Dritten ist aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit nicht möglich.

Als Dienstleistungsunternehmen entsteht durch die Geschäftstätigkeiten von Advyce & Company so gut wie kein Abfall, weswegen hier auch keine Daten verfügbar sind.

13. Klimarelevante Emissionen

Zur Identifizierung der größten Emissionstreiber und wichtigsten Emissionsquellen bei Advyce & Company haben wir für den Berichtszeitraum eine Treibhausgasbilanz für Scope 1-3 nach Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols erstellt und planen, dies zukünftig jährlich zu tun.

Besonders einflussreich in Bezug auf die Höhe unserer THG-Bilanz sind die Geschäftsreisen von Advyce & Company, wobei hier wiederum insbesondere Mittelstreckenflüge (26,7%) und die firmeneigene Flotte (26,2%) ins Gewicht fallen(siehe untenstehende Tabelle).

Aufgrund der Notwendigkeit von Geschäftsreisen im internationalen Beratungsgeschäft sehen wir bei Advyce & Company eine Herausforderung in der Reduktion unserer Scope 3 Emissionen, insbesondere mit Blick auf die Mittelstreckenflüge, für die es derzeit keine umweltfreundliche, sinnvolle Alternative gibt.

Kategorie	Emissionen in t CO ₂ e (2022)	Anteil an den Gesamtemissionen in % (2022)
Scope 1		
Flotte	72,1	26,2
Scope 2		
Gebäude	36,9	13,4
Scope 3		
Geschäftsreisen	134,3	48,8
davon Mittelstreckenflüge	73	26,7

Da es sich hierbei um die erste Berechnung der Treibhausgas-Emissionen bei Advyce & Company handelt, ist es uns erst jetzt möglich, quantitative Ziele abzuleiten sowie Strategien und konkrete Reduktionsmaßnahmen festzulegen. Eine Maßnahme, die wir basierend auf der Treibhausgasbilanzierung direkt anschließen werden, ist die Kompensation der verursachten Emissionen durch die Investition in Klimaschutzprojekte, welche anerkannten Standards entsprechen. Diese Maßnahme soll nach Abschluss der Treibhausgasbilanzierung schnellstmöglich umgesetzt

werden und soll die gesamten Emissionen abdecken.

Des Weiteren sollen die Emissionen zukünftig durch verschiedene Maßnahmen reduziert werden. Konkrete Maßnahmen wurden zwar noch nicht verabschiedet, werden jedoch intern bereits diskutiert. Dazu gehört zum Beispiel die Abschaffung von Wasserflaschen in den Büros durch die Installation von Sprudelwasserhähnen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

In Summe betragen die durch Advyce & Company im Geschäftsjahr 2022/2023 verursachten direkten THG-Emissionen (Scope 1) 69,3 t CO₂e, was 25,2% der gesamten Treibhausgasbilanz entspricht. Hierbei sind alle im Kyoto-Protokoll erfassten Gase abgedeckt.

Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt. Die Emissionsfaktoren entstammen der DEFRA-Datenbank.

In Summe betragen die durch Advyce & Company im Geschäftsjahr 2022/2023 verursachten indirekten THG-Emissionen (Scope 2) 39,7 t CO₂e, was 14,4% der gesamten Treibhausgasbilanz entspricht. Hierbei sind alle im Kyoto-Protokoll erfassten Gase abgedeckt. Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt. Die Emissionsfaktoren entstammen der Datenbank des Umweltbundesamt und der DEFRA-Datenbank.

In Summe betragen die durch Advyce & Company im Geschäftsjahr 2022/2023 verursachten indirekten THG-Emissionen (Scope 3) 166,0 t CO₂e, was 60,4%% der gesamten Treibhausgasbilanz entspricht. Hierbei sind alle im Kyoto-Protokoll erfassten Gase abgedeckt. Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt und die Emissionsfaktoren entstammen der DEFRA-Datenbank sowie dem Öko Institut.

Wie bereits beschrieben haben wir für das Geschäftsjahr 2022/2023 zum ersten Mal eine Treibhausgasbilanz erstellt, sodass wir keine Vergleichsbilanz vorweisen können, anhand derer die Senkung bzw. Entwicklung an THG-Emissionen zu bestimmen wäre.

Kriterien 14-16 // Arbeitnehmerbelange

14. Arbeitnehmerrechte

Die Wertschöpfung bei Advyce & Company ergibt sich aus der Kompetenz und Expertise unserer Mitarbeitenden. Diese sind der Schlüssel zu unserem Unternehmenserfolg und unsere wichtigste Ressource. Als Arbeitgeber sehen wir uns in der Verantwortung ein sicheres, gesundes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, welches durch eine vorausschauende Unternehmensführung und eine offene Unternehmenspolitik geprägt ist. Dies setzt voraus, dass für

all unsere Mitarbeitenden die deutschen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Arbeitsrechtsstandards erfüllt werden. Konstrukte von Dienst- oder Werkverträgen, durch die rechtliche Ansprüche von Angestellten unterwandert werden könnten, werden bei Advyce & Company nicht angewendet. Eine Ausnahme besteht lediglich bei der Zusammenarbeit mit Freiberuflern. Die Tätigkeit in der Beratungsbranche geht mit einer volatilen, zeitweise hohen Auslastung einher. Bei Advyce & Company sind wir uns der Herausforderungen für die psychische und physische Gesundheit bewusst, die mit der Tätigkeit in einer Unternehmensberatung und dem Einsatz in Kundenprojekten einhergehen. Unser Augenmerk liegt insbesondere auf der Vereinbarkeit von Beruf und Sozialleben sowie den gesundheitlichen Risiken, die mit einer Bürotätigkeit einhergehen. Wesentliche Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, betreffen die Einhaltung des Arbeitszeitgesetz. Hier appellieren wir an Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit nicht zu überschreiten. Um unsere Mitarbeitenden zu unterstützen, wurden folgende Maßnahmen eingeführt:

- Betriebliche Gesundheitstage: Durch jährliche Betriebliche Gesundheitstage möchten wir unsere Mitarbeitenden zu verschiedenen gesundheitlichen Themen aufklären. Hierfür laden wir Expertinnen und Experten von Krankenkassen ein, bieten einen Gesundheitscheck und organisieren Vorträge zu Themen wie Rückengesundheit.
- Sports Day: Bei dem jährlichen Sports Day möchten wir Teambuilding und körperliche Betätigung miteinander verknüpfen. Dabei steht auch hier die Bewusstseins-schaffung für die körperliche und mentale Gesundheit im Vordergrund.
- Richtlinie zum mobilen Arbeiten: Durch Regulierungen, Empfehlungen und Ratschläge möchten wir unsere Mitarbeitenden dazu anhalten, ihren mobilen Arbeitsplatz möglichst ergonomisch und gesundheitsschonend einzurichten. Auch regen wir zur Einhaltung aktiver Pausen an.
- Über den steuerfreien Sachbezug von 44 Euro bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Mitgliedschaft im Urban Sports Club, eine Plattform über welche z.B. Fitnessstudios, Schwimmbäder und verschiedene Sportkurse besucht werden können.
- Personelle Verantwortung: Zur Sicherstellung der Umsetzung von geplanten Maßnahmen ist das standortübergreifende betriebliche Gesundheitsmanagement in der Verantwortung von zwei Mitarbeitenden. Zudem gibt es je Standort zwei geschulte Ersthelfende.
- Arbeit in Teilzeit: Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit an.
- Hinweisgebersystem: Über eine externe Software können unsere Mitarbeitenden anonym auf Verbesserungspotentiale hinweisen. Mit dem Hinweisgebersystem möchten wir sicherstellen, dass Mitarbeitende sich frei und ohne Sorge um berufliche Nachteile äußern können.

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitenden möglich, sich in Nachhaltigkeitsthemen einzubringen. Dies ist einerseits über die Mitarbeit in den unternehmensinternen Netzwerken möglich, andererseits über die Mitarbeit an der Entwicklung von Nachhaltigkeitsprozessen und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Derzeit existieren noch keine konkreten Zielsetzungen. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Zielsetzungen sowohl ambitioniert als auch erreichbar sind, und dabei alle relevanten Aspekte berücksichtigen. Dies erfordert eine sorgfältige Analyse unserer bisherigen Maßnahmen und deren Wirksamkeit. Wir planen, in naher Zukunft konkrete Zielsetzungen zu entwickeln und umzusetzen.

Unsere Verpflichtung zur Einhaltung nationaler und internationaler Standards zu Arbeitnehmerrechten gilt nicht nur in Deutschland, sondern auch für unsere internationalen Standorte und Projekte. Um dies sicherzustellen, haben wir folgende Maßnahmen ergriffen. Wir haben klare Richtlinien und Prozesse implementiert, die sicherstellen, dass unsere deutschen Arbeitsrechtsstandards auch an unseren internationalen Standorten eingehalten werden. Wir verpflichten uns zur Einhaltung international anerkannter Arbeits- und Menschenrechtsstandards, wie sie in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind.

15. Chancengerechtigkeit

Vielfalt stärkt die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens, vorausgesetzt sie geht Hand in Hand mit Chancengerechtigkeit. Um dieser Überzeugung Nachdruck zu verleihen, hat sich Advyce & Company gemeinsam mit anderen namhaften Unternehmen der „Ja zur Zukunft“-Kampagne der Handelsblatt Media Group angeschlossen, welche sich für eine lösungsorientierte, weltoffene und vorwärtsgewandte Zukunft einsetzt. In der Praxis beinhaltet dieses Bekenntnis unter anderem die Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung und der Sicherstellung von Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, religiöser Ausrichtung, sexueller Orientierung oder körperlicher und geistiger Fähigkeiten. Dies betrifft sowohl den Rekrutierungsprozess wie auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb von Advyce & Company. Unsere Vergütungspolitik richtet sich nach objektiven Kriterien, welche sich aus dem Qualifikationsprofil der jeweiligen Stelle ergeben. Auch die Bestimmung des variablen Gehalts wird anhand standardisierter Kriterien festgelegt, welche durch die Richtlinie zum Performance Management transparent gemacht und bei den halbjährlichen People Days im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit der jeweiligen Führungskraft erläutert werden. Bei der Personalentwicklung und Förderung von Mitarbeitenden möchten wir ebenfalls Chancengleichheit für unsere Mitarbeitenden garantieren. Aus diesem Grund steht allen Mitarbeitenden das gleiche jährliche Schulungsbudget zur Verfügung. Außerdem haben alle Mitarbeitenden Zugang zu den Angeboten der internen Weiterbildungsakademie. Die

Vereinbarkeit von beruflichen mit familiären Verpflichtungen ist eine wichtige Voraussetzung für Chancengerechtigkeit. Daher ist es bei Advyce & Company unabhängig von der Hierarchiestufe und Position möglich, in Teilzeit zu arbeiten. Durch die Option zum mobilen Arbeiten können unsere Mitarbeitende ihre Arbeit, je nach Kundenanforderungen, flexibel und ortsunabhängig gestalten. Unser langfristiges Ziel ist es, die Vielfalt in der Belegschaft und insbesondere den Frauenanteil in den höheren Führungsebenen zu steigern. Hierfür achten wir auf eine gendergerechte Sprache in Stellenausschreibungen sowie eine inklusive Bildsprache auf unserer Karriere-Webseite. Zudem unterstützt uns ein Recruiting-Unternehmen aktiv bei der Suche nach geeigneten weiblichen Führungspersönlichkeiten. Durch das interne Frauennetzwerk „femAI“ möchten wir zusätzlich die Sichtbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiterinnen stärken. Unser langfristiges Ziel ist es, die Vielfalt in der Belegschaft und insbesondere den Frauenanteil in den höheren Führungsebenen zu steigern. Trotz Einbezug eines Headhunting-Unternehmens und längerer Suche konnte Letzteres noch nicht erreicht werden.

Themen wie Chancengerechtigkeit und Vielfalt erfordern einen langfristigen Ansatz, der über spezifische Zeitrahmen hinausgeht. Eine nachhaltige Veränderung der Unternehmenskultur und -prozesse ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht immer in festen Zeitrahmen gemessen werden kann.

16. Qualifizierung

Um unseren Kundinnen und Kunden höchste Leistungsqualität zu garantieren und unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, bieten wir all unseren Mitarbeitenden diverse Weiterbildungsmöglichkeiten.

Ziel der Weiterbildungen ist, die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Wir sind bestrebt, unsere Mitarbeitenden beim stetigen Ausbau ihrer fachlichen und methodischen Kompetenzen zu unterstützen, sowie die Persönlichkeitsentwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Durch ein individuelles Schulungsbudget für alle Mitarbeitende und einer Vielzahl an internen Schulungen, welche über die Weiterbildungsakademie von Advyce & Company angeboten werden, sind unsere Mitarbeitenden dazu befähigt, ihre Entwicklung je nach Interesse und Bedürfnis zu individualisieren – von Stressmanagement über Office 365-Anwendungen bis hin zu fachspezifischen Schulungen. Als agiles Unternehmen mit hohem Digitalisierungsgrad ist es uns ein Anliegen, dass alle Mitarbeitenden in den eingesetzten digitalen Anwendungen geschult sind und bieten hier entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten an. Ein hieraus entstehendes Risiko könnte sein, dass durch das gestellte Schulungsbudget die Qualifizierung zu Teilen in der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt und die Gefahr besteht, dass Qualifizierungsmaßnahmen keine Priorisierung im Tagesgeschäft finden.

Die Befähigung unserer Mitarbeitenden ist eng mit deren psychischer und physischer Gesundheit verknüpft. Hier setzen wir durch eine Reihe von Angeboten an, die bereits unter dem Kriterium 14

aufgelistet werden, beispielsweise den Gesundheitstagen oder dem Sports Day.

Wir haben bewusst darauf verzichtet, quantitative Ziele oder Ziele mit einem festen Zeithorizont zu definieren, da die berufliche Weiterentwicklung und die Weiterbildungsmöglichkeiten stark abhängig von den individuellen Bedürfnissen und Interessen unserer Mitarbeitenden ist. Eine starre Zielvorgabe würde die notwendige Flexibilität einschränken, die erforderlich ist, um auf diese individuellen Unterschiede einzugehen. Hinzukommend erfordern der demografische Wandel und die rasche Entwicklung in der digitalen Welt ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit. Fixe quantitative Ziele könnten unsere Fähigkeit einschränken, schnell und effektiv auf neue Herausforderungen zu reagieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Im vergangenen Jahr kam es bei Advyce & Company weder zu arbeitsbedingten Todesfällen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen oder arbeitsbedingten Erkrankungen. Eine Auskunft zu den Arbeitsstunden unserer Mitarbeitenden kann nicht gegeben werden, da Anwesenheitszeiten bei Advyce & Company nicht kontrolliert werden. Für all unsere Mitarbeitenden gilt das Modell der Vertrauensarbeitszeit.

Bei Advyce & Company sind zwei Mitarbeiterinnen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zuständig, welche die Belegschaft zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen informieren. Zudem gibt es an jedem Unternehmensstandort zwei Ersthelfende.

Der Aufsichtsrat von Advyce & Company besteht aus vier Personen, drei Männern und einer Frau. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind über 50. Anderweitige Diversitätsindikatoren sind nicht bekannt. Unsere Belegschaft setzt sich aus 30,7% Frauen, 67,0% Männern und 2,3% diversen Personen zusammen. 27% unserer Angestellten sind unter 30 Jahre, 49% unserer Angestellten sind zwischen 30 und 50 Jahre und 24% unserer Angestellten sind über 50 Jahre.

9,1% der Angestellten sind Mitglied der Geschäftsführung und 11,4% der Angestellten sind auf Partnerebene beschäftigt. Der restliche Anteil an Mitarbeitenden beträgt 79,5%.

Sowohl auf Geschäftsführungs- wie auch auf Partnerebene beträgt der Anteil an Männern 100%.

Ein Drittel der Geschäftsführung ist unter 50, zwei Drittel sind über 50 Jahre alt.

Für den Berichtszeitraum und auch darüber hinaus sind keine Diskriminierungsvorfälle bei Advyce & Company gemeldet worden, weder direkt noch über das anonyme Hinweisgebersystem.

Kriterium 17 // Menschenrechte

17. Menschenrechte

Als in Deutschland ansässiges und tätiges Unternehmen sind alle unsere Mitarbeitenden nach

deutschem Recht beschäftigt. Bei keinem unserer Lieferantinnen und Lieferanten ist im Berichtszeitraum ein Verstoß gegen Menschenrechte bekannt geworden. Somit existieren bei uns keine direkten Konfliktpunkte mit dem Thema Menschenrechte, und wir betrachten das Risiko von Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer Wertschöpfungskette als sehr gering.

Momentan befinden wir uns in der Planungsphase, um fundierte und realistische Ziele zu formulieren. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Zielsetzungen sowohl ambitioniert als auch erreichbar sind, und dabei alle relevanten Aspekte berücksichtigen.

Daher können wir aktuell noch nicht über spezifische Ergebnisse berichten. Wir sind jedoch fest entschlossen, unsere Maßnahmen kontinuierlich zu evaluieren und zu verbessern, um in zukünftigen Berichtszeiträumen konkrete Fortschritte und Zielsetzungen präsentieren zu können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

In dem Berichtszeitraum existieren keine Investitionsvereinbarungen bei Advyce & Company. Da alle Geschäftsstandorte von Advyce & Company in Deutschland und der Schweiz angesiedelt sind, ist die Einhaltung der Menschenrechte durch die nationalen gesetzlichen Bestimmungen gesichert.

Derzeit sind in unserer Organisation keine Prüfungen anhand von sozialen Kriterien für neue Lieferanten geplant, da der Fokus unserer Lieferantenbewertung primär auf Qualität, Kosten und Lieferfähigkeit liegt. Soziale Aspekte wurden bislang nicht als kritischer Faktor für unsere Lieferkette identifiziert. Zudem gibt es aktuell keine internen oder externen Anforderungen, die eine solche Prüfung notwendig machen würden. Wir konzentrieren uns daher auf andere strategische Prioritäten und sehen derzeit keinen Bedarf, diesen Ansatz zu ändern.

Es fand zum Berichtszeitraum keine Prüfung der Lieferantinnen und Lieferanten auf deren soziale Auswirkungen statt. Momentan fehlen die notwendigen Ressourcen und Kapazitäten für die Durchführung solcher Prüfungen. Die Organisation erkennt jedoch die Bedeutung sozialer Kriterien an und beabsichtigt, diese in Zukunft stärker zu berücksichtigen.

Kriterium 18 // Soziales und Gemeinwesen

18. Gemeinwesen

Mit unserem Kerngeschäft wie auch mit unserem Beitrag zum Gemeinwesen möchten wir die Zukunft unserer Wirtschaft und Gesellschaft vorantreiben.

Dafür sehen wir die Stärkung und Qualifizierung nachkommender Generationen als wichtigen Hebel. Den Fokus unseres Engagements legen wir somit auf die Förderung der Chancen- und Bildungsgerechtigkeit von Kindern und Jugendlichen.

Dies geschieht beispielsweise durch unsere Mitwirkung bei der Edu-sense gGmbH, an der Advyce & Company zu 30% beteiligt ist. Edu-sense startete als Projekt von Lehrkräften, die Best-Practice-Beispiele zu Digitalisierungsinitiativen an Schulen veröffentlichen. Durch das Teilen von positiven Erfahrungen möchte Edu-sense Schulen bei der digitalen Transformation unterstützen. Inzwischen arbeitet Edu-sense auch an dem durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderten Projekt MERLOT mit, welches einen europaweiten Datenraum für Bildung entwickelt. Advyce & Company fördert Edu-sense nicht nur durch die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen, sondern auch durch Pro-Bono-Arbeit (Buchhaltung, Pflege der Webseite, etc.).

Auch für die jährliche Weihnachtsspende wählen wir gemeinnützige Vereine aus, die sich für die Förderung von Kindern stark machen. Des Weiteren unterstützen wir einen Hockeyverein in Mannheim.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Aufgrund seiner Rechtsform und Größe unterliegt Advyce & Company den Offenlegungspflichten des Handelsgesetzbuchs. Über das [Unternehmensregister](#) des Bundesanzeiger Verlags sind alle veröffentlichungspflichtigen Informationen bezüglich erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Werte von Advyce & Company öffentlich einsehbar.

Kriterium 19 - 20 // Compliance

19. Politische Einflussnahme

Advyce & Company hat sich im Berichtszeitraum an keinem Gesetzgebungsverfahren beteiligt und ist weder Mitglied bei einem Interessensverband noch einer anderen politisch aktiven Organisation. Advyce & Company hat im Berichtszeitraum keine Spenden an politische Parteien oder Politikerinnen und Politiker getätigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Advyce & Company hat weder in Form eines finanziellen Beitrags noch in Form einer Sachzuwendung eine Parteispende vorgenommen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Seit der Gründung von Advyce & Company ist es sowohl für die Geschäftsführung als auch für alle anderen Mitarbeitenden selbstverständlich, jegliche Form von rechtswidrigem Verhalten, Bestechung und Korruption zu vermeiden. Vielmehr sind unsere Mitarbeitenden dazu aufgefordert, aktiv auf Compliance-Risiken hinzuweisen, um die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden zu schützen.

Das Thema Compliance ist direkt bei der Geschäftsführung von Advyce & Company angesiedelt. Ein externer Datenschutzbeauftragter steht den Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung. Um sicherzustellen, dass Mitarbeitende auf Vorfälle oder Missstände hinweisen können, ohne berufliche Nachteile zu fürchten, steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, welches Anonymität gewährleistet. Dieses System ermöglicht es den Mitarbeitenden, potenzielles Fehlverhalten sicher und vertraulich zu melden.

Zur weiteren Sensibilisierung für Compliancethemen führen die Führungskräfte regelmäßige Schulungen und Workshops durch. Diese Veranstaltungen dienen dazu, das Bewusstsein für Compliance-Risiken zu schärfen und die Mitarbeitenden über aktuelle Regelungen und Best Practices zu informieren. Zusätzlich werden in einem monatlichen Newsletter Informationen und Updates zu Compliance-Themen, einschließlich der geplanten TISAX-Zertifizierung, kommuniziert.

Die formale Entwicklung einer Compliance-Richtlinie, welche die bereits gelebten Werte und Praktiken standardisiert, ist für das Jahr 2024 geplant. Vorgaben zur Annahme und Vergabe von Geschenken sind derzeit in der Reiserichtlinie von Advyce & Company festgehalten. Diese Richtlinie besagt, dass Geschenke nur nach Zustimmung des jeweiligen Partners angenommen werden dürfen und einen jährlichen Geldwert von 35 € nicht überschreiten dürfen. Die Vergabe von Geschenken durch Mitarbeitende ist nur in Sonderfällen und nach Absprache möglich. Generell ist es nicht gestattet, Geschenke an Mitarbeitende des Öffentlichen Dienstes zu tätigen.

Um Korruptionsrisiken zu mindern, greift die Geschäftsführung von Advyce & Company auf das 4-Augenprinzip zurück. Dieses Prinzip stellt sicher, dass wichtige Entscheidungen und Prozesse von mindestens zwei Personen überprüft und genehmigt werden. Zusätzlich sind bei Advyce & Company zwei Geschäftsführer einzelvertretungsberechtigt, was bedeutet, dass sie unabhängig voneinander handeln können. Diese Regelung sorgt dafür, dass trotz der Möglichkeit der Einzelvertretung die Notwendigkeit der gegenseitigen Kontrolle und Absprache gemäß dem 4-Augenprinzip erhalten bleibt. In der Unternehmensgeschichte von Advyce & Company sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung bekannt.

Die Compliance-Risiken, die unser Unternehmen besonders betreffen, umfassen unter anderem das Risiko von Interessenkonflikten, unzulässige Einflussnahme durch Geschenke oder Einladungen und die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen. Die Geschäftsführung ist sich dieser Risiken bewusst und arbeitet kontinuierlich daran, durch präventive Maßnahmen und eine offene Unternehmenskultur ein hohes Maß an Compliance zu gewährleisten.

Im Jahr 2024 wird eine Zertifizierung nach TISAX angestrebt, um den Schutz von Daten und Informationen zusätzlich zu stärken. Über einen monatlichen Newsletter werden die Mitarbeitenden von Advyce & Company zur TISAX-Zertifizierung und weiteren relevanten Compliance-Themen informiert. Diese kontinuierliche Information und Sensibilisierung soll sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden stets über die neuesten Entwicklungen und Anforderungen im Bereich Compliance auf dem Laufenden sind. Eine Prüfung ist derzeit nicht geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Advyce & Company wurde bislang nicht auf Korruptionsrisiken geprüft. Es sind keine erheblichen Korruptionsrisiken für Advyce & Company bekannt. Eine Prüfung ist derzeit nicht geplant.

Im Berichtszeitraum und darüber hinaus gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle, keine Entlassungen oder Abmahnungen aufgrund von Korruption und keine Kündigungen oder Nicht-Verlängerung von Verträgen mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern aufgrund von Korruptionsvorfällen. Eine Prüfung ist derzeit nicht geplant.

Es kam im Berichtszeitraum und auch darüber hinaus zu keinen Bußgeldern. Eine Prüfung ist derzeit nicht geplant.



Advyce & Company GmbH
Oberanger 43
80331 München
+49 (0) 211 890 988 80

www.advyce.com
kontakt@advyce.com