SPRINTEINS

Nachhaltigkeitsbericht

2024

01 / Strategie und Prozessmanagement 3

Strategie 3

Wesentlichkeit 4

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit 5

Welchen Einfluss hat Nachhaltigkeit auf unsere Geschäftstätigkeit? 7

Ziele 9

Wertschöpfungskette 13

Verantwortung 14

Regeln und Prozesse 14

Kontrolle 16

Umweltindikatoren 16

Soziale Indikatoren 16

Beteiligung von Anspruchsgruppen 17

Innovation 18

02 / Umwelt 19

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 19

Ressourcenmanagement 20

Leistungsindikator ESRS E1-5: 21

Klimarelevante Emissionen 21

Klimarelevante Emissionen – Ziele 22

SprintEins GmbH Rotebühlstraße 87E 70178 Stuttgart Telefon +49 711 67 41 82 79 info@sprinteins.com
Geschäftsführer Andre Bilsing Dennis Meyer Florian Röder
Volksbank Stuttgart IBAN DE48 6009 0100 0273 6110 03 BIC VOBADESS
Amtsgericht Stuttgart HRB 746 399 UST.-ID. DE291580816

SPRINTEINS

Klimarelevante Emissionen – Strategien und Maßnahmen 23
Leistungsindikator ESRS E1-6: 23
Leistungsindikator ESRS E3-4: 24
03 / Gesellschaft 24
Arbeitnehmerrechte 24
Arbeitnehmerrechte – Strategien undMaßnahmen 24
Arbeitnehmerrechte – Gesundheit und Sicherheit 26
Arbeitnehmerrechte – Wesentliche 27
Chancengleichheit 28
Chancengleichheit – Ziele 29
Qualifizierung 30
Leistungsindikator ESRS S1-6: 31
Leistungsindikator ESRS S1-9: 32
Leistungsindikator ESRS S1-9: 33
Leistungsindikator ESRS S1-13: 33
Leistungsindikator ESRS S1-14: 33
Leistungsindikator ESRS S1-16: 34
Leistungsindikator ESRS S1-17: 34
Menschenrechte 34
Gemeinwesen 35
Transparenz und Korruptionsbekämpfung 36
Abkürzungen 37

01 / Strategie und Prozessmanagement

Strategie

SprintEins verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, die mit dem Kerngedanken unseres Unternehmens übereinstimmt: hochwertiger Software. Diese Art von Software zeichnet sich dadurch aus, dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Unser Engagement gilt der Entwicklung von Softwarelösungen, die ihren Nutzer:innen zugutekommen, indem sie ihren Arbeitsalltag vereinfachen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie untersuchen wir den Prozess der Entwicklung guter Software und fragen uns: „Was wird benötigt?“ Wir benötigen Produktionsanlagen und technologische Ausrüstung, vor allem Computer, Hardware, Software, Büroräume und Büroausstattung. Wir benötigen Energie in Form von Wärme und Strom. Aber die wichtigste Ressource bei der Entwicklung von Software sind die Menschen. Daher hat sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie bisher auf drei Bereiche konzentriert: Produktionsmaterialien, Energie und Menschen.

PRODUKTIONSMATERIALIEN

Wir wollen technische Geräte bewusst einsetzen. Das bedeutet, dass wir prüfen, ob ein bestimmtes Gerät wirklich notwendig ist. Wenn ja, beziehen wir es von Unternehmen, die Wert auf nachhaltige Produktionsverfahren, eine lange Lebensdauer und eine ordnungsgemäße Entsorgung legen. Wir entscheiden uns konsequent für „klassenbeste“ Produkte.

ENERGIE

Der Übergang zu grüner Energie ist ein grundlegender Eckpfeiler unserer Strategie. Wir haben bereits Schritte in diese Richtung unternommen, z. B. beziehen wir für die meisten unserer Büros Strom aus erneuerbaren Ressourcen, setzen beim Großteil unseres Fuhrparks auf erneuerbare Energien und fördern, wann immer möglich, Zugreisen gegenüber Flügen.

MENSCHEN

SprintEins steht für Werte wie Toleranz und Offenheit. Wir setzen uns für die Gleichstellung aller Mitarbeiter:innen ein und bemühen uns um ideale Arbeitsbedingungen, indem wir flexible Arbeitsregelungen und umfassende Leistungspakete anbieten. Wir sind bestrebt, in unseren Gemeinden etwas zu bewirken und unterstützen Initiativen und Organisationen, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen.

In diesem zweiten Bericht haben wir – zusätzlich zur weiteren Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex – unsere Leistungsindikatoren (KPIs) auf die Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) umgestellt, um frühzeitig künftigen regulatorischen Anforderungen und aktuellen Entwürfen für KMU gerecht zu werden. Dadurch können wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie an neue EU-weite Standards anpassen und gewährleisten die Vergleichbarkeit und Transparenz unserer Maßnahmen auch im Hinblick auf zukünftige Berichtspflichten.

Wesentlichkeit

SprintEins ist ein Softwareentwicklungsunternehmen mit Sitz in Deutschland und Büros in Stuttgart, Bonn, München, und Bodman sowie weiteren Standorten in Kopenhagen (Dänemark) und (neu seit 2024) in Budapest (Ungarn). Unsere Hauptkund:innen sind in den Branchen Automotive, Logistik, Banken und im Energiesektor tätig. In diesem Abschnitt haben wir die wichtigsten ökologischen, sozioökonomischen und politischen Aspekte identifiziert, die für unser Unternehmen im Rahmen unserer Wesentlichkeitsbewertung relevant sind.

UMWELTBEZOGENE ASPEKTE

Die wichtigsten Umweltfaktoren, die unser Geschäft betreffen, stehen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch und der globalen Lieferkette für IT-Hardware.

SOZIOÖKONOMISCHE ASPEKTE

In sozioökonomischer Perspektive bietet die zunehmende Nachfrage nach der Digitalisierung und Integration von KI unserem Unternehmen Geschäftsmöglichkeiten. Um die Bedürfnisse des Marktes zu erfüllen, werden hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigt, doch der Wettbewerb um diese

Fachkräfte ist sehr groß. Ein Merkmal unseres Geschäfts ist, dass wir von verschiedenen Hardware-Lieferanten abhängig sind, die Teil einer komplexen globalen Lieferkette sind. Das macht es für uns schwierig zu garantieren, dass unsere Lieferkette die besten Praktiken in Bezug auf Umwelt- und Sozialaspekte befolgt.

POLITISCHE ASPEKTE

Die deutsche Politik unterstützt das Wachstum der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche. Dies geht jedoch mit einer strengen Regulierung des Datenschutzes und der Privatsphäre einher. Außerdem gibt es gesetzliche Anforderungen der EU und der Bundesregierung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die für unsere Kund:innen und ihre Lieferkette gelten. Geopolitische Ereignisse auf der ganzen Welt sind für unser Geschäft von Bedeutung, da sie sich auf Lieferketten und Unternehmen in verschiedenen Branchen auswirken können, darunter auch auf uns und unsere Kund:innen.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit

Die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte werden als wesentliche Auswirkungen (positiv und negativ) der Geschäftstätigkeit von SprintEins angesehen:

UMWELT

Positive Aspekte

- Was die Emissionen betrifft, so werden die meisten unserer Büros mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt.
- Drei von fünf Fahrzeugen aus unserem Fuhrpark nutzen erneuerbare Energien.
- Wir haben bereits Maßnahmen ergriffen, um die Lebensdauer elektronischer Geräte zu verlängern und sie korrekt zu entsorgen, wenn sie nicht mehr repariert werden können.

Negative Aspekte

- Unsere Aktivitäten verursachen Kohlendioxidemissionen durch die Bürogebäude, Geschäftsreisen, den Pendelverkehr zum Büro und den Betrieb elektronischer Geräte.
- Unser Unternehmen ist auf elektronische Geräte angewiesen. Wir tragen daher dazu bei, dass die zu ihrer Herstellung benötigten Materialien gewonnen werden müssen.

SOZIOÖKONOMISCHES

Als mittelständisches Unternehmen (KMU) hat SprintEins keinen großen Einfluss auf die Gesellschaft. Dennoch haben wir uns im Laufe der Jahre bemüht, Aktionen durchzuführen, die sich positiv auf die Gemeinschaft auswirken. In unserem Abschnitt über das Engagement für die Gemeinschaft werden diese Maßnahmen ausführlicher beschrieben. Die Auswirkungen, die SprintEins auf das sozioökonomische Umfeld hat, sind:

Positive Aspekte

- Wir bieten eine flexible Arbeitsweise, bei der die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Teams festlegen können, ob sie sich im Büro treffen oder aus der Ferne arbeiten können. Dies verbessert ihre Work-Life-Balance.
- Wir bieten den Mitarbeitenden Weiterbildungsmöglichkeiten an und fördern den Wissenstransfer.
- Die Softwareentwicklung fördert die Innovation, trägt zu wirtschaftlicher Arbeit und neuen Geschäftsmöglichkeiten bei.
- Mit einem nutzer:innenzentriert gestalteten Prozess verbessern wir die Arbeitsweise unserer Nutzer:innen.
- Um gesetzliche Anforderungen, vertragliche Vereinbarungen und den Schutz von Kund:innen daten einzuhalten sowie die Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit des Betriebs von IT-Systemen zu gewährleisten, haben wir ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) eingeführt und sind vom TÜV ISO/IEC 27001 zertifiziert.

Negative Aspekte

- Wir sehen keine signifikanten negativen Auswirkungen von SprintEins auf das sozioökonomische Umfeld. Dennoch sind wir uns bewusst, dass Software-Schwachstellen zu negativen

Folgen wie Systemausfällen, Sicherheitsverletzungen und Vertrauensverlust führen können. SprintEins verfügt jedoch über zahlreiche Präventivmaßnahmen, die dieses Risiko verringern.

Welchen Einfluss hat Nachhaltigkeit auf unsere Geschäftstätigkeit?

Wir haben die folgenden wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen:

Positive Aspekte

Aus sozioökonomischer Sicht stellt die zunehmende Digitalisierung und Integration von KI-Lösungen eine Chance für unser Geschäft und ein Potenzial für die Diversifizierung in andere Sektoren dar.

Negative Aspekte

- Ein Raubbau an für unsere Industrie und Kund:innen begrenzten Ressourcen wie Lithium könnte zu einer Bedrohung werden. Derzeit können wir dazu keine weiteren Einschätzungen abgeben.
- Die Berichtspflichten für Unternehmen im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) werden in den kommenden Jahren erweitert. Dies erfordert Ressourcen und einen höheren Aufwand für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), um die Anforderungen zu erfüllen. Da wir bereits in der Lieferkette von Unternehmen stehen, die ihren CSR-Bericht vorlegen müssen, müssen wir die Anforderungen frühzeitig erfüllen, damit unsere Kund:innen das Lieferkettengesetz einhalten können.

Um die Risiken und Chancen zu ermitteln, haben wir eine SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren) für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit der Inside-Out- und Outside-In-Perspektive durchgeführt. Zu den wichtigsten Chancen, die wir im Umweltbereich identifizieren konnten, gehören:

- Die Verringerung unserer CO2-Emissionen und die Verbesserung der Energieeffizienz in unseren Büros

  Da dies bis zu einem gewissen Grad die Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen erfordert, muss eine gute Kommunikation und Transparenz über die zu treffenden Maßnahmen gewährleistet sein. Zu diesem Zweck haben wir bereits Feedback von den Mitarbeitenden und werden die Ergebnisse prüfen, um zu evaluieren, welche Maßnahmen umgesetzt werden können.

- Die zunehmenden Regelungen zur CSR-Berichterstattung erfordern einen hohen Aufwand

  Wir haben jedoch die Möglichkeit, den Prozess mit Hilfe von Softwarelösungen zu erleichtern.

Im sozioökonomischen Bereich haben wir folgenden Punkt identifiziert, der sowohl als Risiko als auch als Chance bewertet werden kann:

- Branchendiversifizierung

  Es ist wichtig, unsere Dienstleistungen auf eine breitere Kunden- und Branchenbasis auszuweiten. So stellen wir sicher, dass unser Umsatz nicht in erheblichem Maße von einzelnen Kund:innen oder einer spezifischen Branche abhängt. Diese Diversifizierung reduziert das Risiko, dass politische oder wirtschaftliche Veränderungen in einer bestimmten Branche erhebliche Auswirkungen auf unser Unternehmen haben, und stärkt dadurch die Stabilität und Resilienz von SprintEins.

  Wir haben keine relevanten materiellen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen würden. Sollte uns jedoch ein neues Risiko aus unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen bekannt werden, werden wir dieses gezielt berücksichtigen.

Ziele

Als Ergebnis unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts haben wir entsprechende Ziele identifiziert, definiert und priorisiert, die wir in unsere Nachhaltigkeitsstrategie einfließen lassen wollen. Bei der Formulierung unserer Ziele haben wir uns auch an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (United Nations Sustainable Development Goals, UNSDG) orientiert. Die Priorität richtete sich nach der Dringlichkeit von Folgemaßnahmen sowie nach der Nachhaltigkeitspriorität unseres Kund:innen. In der folgenden Tabelle sind unsere Ziele und ihr jeweiliger Umfang sowie ihre Priorität aufgeführt.

ZIELE	UMFANG	STAND 2024	PRIORITÄT	UNSDG
Bis 2025 sollen alle deutschen Standorte und bis 2030 auch die ausländischen Standorte mit erneuerbaren Energien versorgt werden.	2030	Die Standorte Stuttgart, Bonn und München werden bereits mit erneuerbaren Energien versorgt.	Hoch	
Festlegung von Maßnahmen zur Verringerung der CO2-Emissionen, zur Optimierung der Energieeffizienz und zur Förderung nachhaltiger Praktiken im gesamten Betrieb.	2026	Mitarbeiter-Feedback zu möglichen Maßnahmen wurde eingeholt; die Auswahl und Umsetzung geplanter Maßnahmen wird aktuell diskutiert. Der Implementierungsumfang wurde auf 2026 verschoben.	Niedrig	

Bewertung von Projekten zur Kompensation von unvermeidbaren CO2-Emissionen	2024	Derzeit werden keine Kompensationsprojekte genutzt, jedoch kann die Option in Zukunft erneut bewertet werden.	Niedrig	
Definition akzeptabler KPIs für die Mitarbeitendenzufriedenheit, damit sie jedes Jahr bewertet werden kann.	2025	Ein neuer Fragebogen zur Mitarbeitendenzufriedenheit wird entwickelt und mit der psychologischen Evaluation kombiniert, die 2025 und danach alle zwei Jahre stattfinden wird. Die KPIs werden im Laufe dieses Prozesses festgelegt; der Zeitrahmen für die Umsetzung ist für 2025 geplant.	Hoch	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN
Definition akzeptabler psychologischer KPIs, damit sie alle zwei Jahre bewertet werden kann.	2025	Wie oben	Mittel	
Verpflichtung zu festen Aktionen pro Jahr in Form von Geldspenden oder der Förderung von Freiwilligenarbeit.	2024	Jährlich wird rund um die Weihnachtszeit ein prozentualer Anteil des Unternehmensgewinns als Spende vergeben.	Mittel	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN

Festlegung von Maßnahmen, wie SprintEins zur Gemeinschaft beiträgt.	2024	SprintEins nimmt sich vor, sich jährlich am Girls' Day zu beteiligen und Digi-Camps bei Caritas zu organisieren, um aktiv einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten.	Mittel	
Festlegung von Verpflichtungen zur Entwicklung von Software unter dem Aspekt der Barrierefreiheit.	2024	Barrierefreiheit ist Standard in unserer Softwareentwicklung. Die entsprechende Expertise ist vorhanden und regelmäßige Schulungen zu diesem Thema werden für alle Mitarbeitenden angeboten.Weitere Ziele sind im derzeit nicht geplant, könnten aber in Zukunft erneut bewertet werden.	Mittel	
Analyse dazu, ob es bei SprintEins ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt und falls ja, Definition von Maßnahmen.	2024	Geschlechterbezogene Lohnlücke 2,8%	Hoch	5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
Beibehaltung einer Frauenquote von über 25%.	2030	Frauenquote von 27 %	Mittel	

Definition von Maßnahmen zur Förderung der Durchlässigkeit von Frauen in Führungspositionen.	2030		Mittel	
Definition dessen, ob es zusätzliche Ziele bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit gibt (oder nicht).	2024	Derzeit sind keine zusätzlichen Ziele geplant.	Niedrig	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Festlegung von Verpflichtungen zur Einhaltung bestimmter Standards für den Datenschutz.	2024	SprintEins bleibt weiterhin ISO27001-zertifiziert und bereitet sich aktiv auf die Umsetzung der NIS2-Richtlinie vor.	Mittel	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR
Einrichtung einer Entscheidungsstruktur für die CSR-Berichterstattung und Festlegung der Zuständigkeiten für die Berichterstattung, Umsetzung und Überwachung.	2024	Die Einrichtung der Entscheidungsstruktur ist noch offen. Das Ziel ist, den Prozess so weit wie möglich zu automatisieren, um den Aufwand für die Berichterstattung und Überwachung zu reduzieren.	Hoch	

Wertschöpfungskette

SprintEins erstellt Unternehmenssoftwarelösungen durch einen nutzer:innenzentrierten und agilen Softwareentwicklungsansatz. Dafür benötigen wir Arbeitseinrichtungen und Arbeitsmittel, im Wesentlichen Computerhardware, einige Softwareprogramme, Büroräume und Büroausstattung. Als Teil unserer Wertschöpfungskette haben wir auch Lieferanten von Büromöbeln und Dienstleistende, die eine wichtige Rolle für den Betrieb unserer Büros und unsere Unternehmensveranstaltungen spielen. Außerdem benötigen wir Energie in Form von Strom und Wärme, um unsere Büro- und Elektronikgeräte zu betreiben. Am wichtigsten ist jedoch, dass Software von Menschen gemacht wird, und die Mitarbeitenden spielen bei jedem Schritt der Wertschöpfungskette eine entscheidende Rolle.

Jedes Projekt ist anders, aber insgesamt beginnt der Prozess mit einem ersten innovativen Prototyp, der dann zu einem Minimum Viable Product (MVP) wird. Dieses MVP enthält gerade so viele Funktionen, dass die Benutzer:innen damit arbeiten und Feedback geben können, damit das Produkt kontinuierlich wachsen kann. Um dies zu erreichen, ist während des gesamten Projektverlaufs Kommunikation zwischen den verschiedenen Parteien erforderlich.

Der wichtigste interne Nachhaltigkeitsaspekt ist das Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen, denn sie schaffen die Wertschöpfung unserer hochwertigen Produkte. Im Abschnitt über die Rechte der Mitarbeitenden gehen wir auf die Maßnahmen ein, die wir zu deren Unterstützung ergriffen haben.

Was unsere externen Lieferant:innen betrifft, so sind wir uns bewusst, dass in ihrer Lieferkette soziale und ökologische Probleme auftreten können. Die Herstellung von Hardware, Handys, Laptops usw. hat globale Lieferketten, die möglicherweise unangemessene Arbeitsbedingungen oder Umweltschäden beim Abbau von Ressourcen verursachen können. Bislang werden bei der Auswahl der Arbeitsmittel für die Mitarbeitenden keine Nachhaltigkeitskriterien überprüft. Uns ist jedoch bekannt, dass einige Lieferant:innen (z. B. Apple, Microsoft) Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen umgesetzt haben. Wir sind bestrebt, den Lebenszyklus von Hardware zu verlängern und unnötigen Abfall zu minimieren. In Fällen, in denen elektronische Geräte nicht mehr zu reparieren sind, arbeiten wir mit einem vertrauenswürdigen Sekundärunternehmen zusammen, um ihre ordnungsgemäße Entsorgung und die sichere Vernichtung aller gespeicherten Daten zu gewährleisten.

SprintEins ist sich seiner Verantwortung bei der Lieferant:innen-Auswahl bewusst. Bis jetzt haben wir nur Nachhaltigkeitskriterien für unsere Büromöbellieferant:innen und Dienstleister:innen definiert. Die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte sind für uns bei der Auswahl eines Anbieters wichtig:

- Regionale Produkte
- Faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung
- Engagement der Lieferant:innen für ökologische und sozio-ökonomische Standards
- Gewährleistung des Schutzes unserer Informationen und Daten
- Hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen
- Sorgfältige Kostenbewertung
- Umweltschutzmaßnahmen und -standards von Lieferant:innen
- Keine Kinderarbeit

Verantwortung

Im Jahr 2024 wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung dem Bereich Finanzen zugeordnet. Zusammen mit den Verantwortlichen für Management, Finanzen und Personal hat eine Mitarbeitergruppe bei der Datenerfassung, der Überprüfung von Nachhaltigkeitsthemen und der Identifizierung von Chancen zusammengearbeitet. Eine endgültige Struktur für die Nachhaltigkeitsorganisation ist jedoch noch nicht abschließend definiert.

Regeln und Prozesse

Unsere ersten Nachhaltigkeitsziele und -strategien wurden im Nachhaltigkeitsbericht 2023 festgelegt. Für das Jahr 2024 haben wir diese Ziele überprüft, weiterentwickelt und die entsprechenden KPI-Daten aktualisiert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, diese Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren und werden auch künftig über wesentliche Entwicklungen transparent berichten.

UMWELT

Wir haben Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, den Lebenszyklus von IT-Hardware zu verlängern, indem wir sie den Mitarbeitenden zum Kauf zur Verfügung stellen, sobald ihr Lebenszyklus im Unternehmen endet, oder indem wir ihre verantwortungsvolle Entsorgung sicherstellen, wenn sie als irreparabel angesehen wird. Unser Ansatz erstreckt sich auf die Beschaffung regionaler Lebensmittel und die Auswahl von Catering-Partner:innen für Veranstaltungen, bei denen Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden. Weitere Einzelheiten zur aktuellen Umsetzung finden die Mitarbeiter:innen in unserer Umweltrichtlinie.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Mitarbeitenden erhalten bei ihrer Einstellung und jährlich eine Sicherheitsunterweisung zum Thema Ergonomie, werden über Unfallverhütung und Notfallmaßnahmen informiert und erhalten die entsprechenden Kontaktdaten. Wir setzen außerdem auch auf einen Arbeitsschutzausschuss (ASA), Brandschutzbeauftragte und einen Sicherheitsbeauftragten pro Standort, die sich um die Einhaltung der Arbeitssicherheitsstandards kümmern.

INFORMATIONSSICHERHEIT

Da es sich hierbei um ein wichtiges wesentliches Nachhaltigkeitsthema handelt, haben wir bereits laufende Regeln und Maßnahmen zum Datenschutz, für die wir seit 2022 die TÜV ISO/IEC 27001-Zertifizierung besitzen und uns alle zwei Jahre einem Überwachungs- und Rezertifizierungsaudit unterziehen werden. Die Mitarbeiter:innen von SprintEins werden außerdem jährlich zum Thema Informationssicherheit geschult und erhalten Zugang zu Richtlinien für den verantwortungsvollen Umgang mit Unternehmens- und personenbezogenen Daten.

WORK-LIFE-BALANCE

Im Rahmen unseres Engagements für eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben haben wir seit 2018 Maßnahmen umgesetzt, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen unterstützen und verschiedenen Lebensphasen Rechnung tragen (weitere Details finden Sie im Abschnitt Chancengleichheit).

Darüber hinaus stehen allen Mitarbeitenden unsere Unternehmenswerte und -richtlinien zur Verfügung, an denen sie ihr Handeln ausrichten können.

Kontrolle

In diesem Bericht verwenden wir ähnliche Leistungsindikatoren wie im Vorjahr, jedoch orientieren wir uns nun an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) statt an den GRI, um künftigen regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Zudem haben wir neue KPIs, wie den Wasserverbrauch und das Lohngefälle, ergänzt. Die Datenerhebung für diese Indikatoren wurde durch die Bereiche Finanzen und Personal unterstützt.

Umweltindikatoren

Die folgenden Leistungsindikatoren werden für eine kontinuierliche Bewertung verwendet:

- ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix
- ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
- ESRS E3-4 Wasserverbrauch

Soziale Indikatoren

Wir haben weiterhin die bereits im Jahr 2024 verwendeten Indikatoren beibehalten, diese jedoch nun auf die ESRS-Performanceindikatoren bezogen und zudem für einige Indikatoren den Detaillierungsgrad erhöht.

- ESRS S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
- ESRS S1-9 Diversitätskennzahlen
- ESRS S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- ESRS S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- ESRS S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- ESRS S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Bei SprintEins haben wir eine offene Kommunikationskultur, in der wir direktes Feedback fördern, damit wir voneinander lernen und erfolgreich zusammenarbeiten können. Dies gilt auch für den Dialog, den wir mit allen Stakeholder:innen führen. Obwohl wir die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht bevorzugen, kann dieser Dialog auch in Online-Meetings stattfinden. In diesem Abschnitt haben wir unsere wichtigsten Stakeholder:innen und die Art des Dialogs, den wir bisher mit ihnen geführt haben, aufgeführt.

INTERN

Mitarbeitende

Einzelgespräche, jährliche Mitarbeitendenbefragung, die seit November 2018 stattfindet, Gespräche mit ihrem/ihrer People Success Lead (PSL), der/die Ansprechpartner:in für Mitarbeitendenbeurteilungen, Feedback, Weiterentwicklung und Fragen der Work-Life-Balance ist. Unsere interne Personal-Webapplikation dient auch der Übermittlung interner Nachrichten und die Mitarbeitenden werden laufend mit digitalen Newslettern über neue Fortbildungsmaßnahmen informiert.

Management

Die wichtigsten Unternehmensnachrichten werden allen Mitarbeitenden in einem wöchentlichen Online-Meeting mitgeteilt, bei Bedarf werden auch E-Mails verschickt und Informationen werden über unser internes Dokumentationssystem ausgetauscht. Außerdem werden in Besprechungen mit Lead-Rollen weitere, individuellere Informationen weitergegeben.

EXTERN

Kund:innen/Geschäftspartner:innen

Wir haben einen kontinuierlichen Austausch und Feedbackgespräche zwischen Kund:innen und CSLs/Account Manager:innen.

Lieferant:innen und Dienstleister:innen

Im Rahmen unserer Umweltpolitik wollen wir, dass unsere Lieferant:innen und Dienstleister:innen Nachhaltigkeitsprinzipien einhalten. Dies überprüfen wir auf ihrer Website oder im direkten Kontakt.

Da wir eine flexible Arbeitskultur haben und sich nicht alle Mitarbeitenden im selben Büro treffen können, findet der Großteil unserer internen Kommunikation über zentrale Tools wie Microsoft Teams statt, wo Mitarbeitende gleichen Zugang zu bestimmten Kanälen und Veranstaltungen haben, über die sie informiert werden können. Dieses Instrument wird auch für die Kommunikation mit unseren Geschäftspartner:inen genutzt. Durch diese Gespräche mit den Stakeholder:innen haben wir mehr Anfragen von unseren Kund:innen zu unserer Position in Bezug auf Nachhaltigkeit erhalten, aber auch Vorschläge, was sie von einem Partner wie uns in Bezug auf Nachhaltigkeit erwarten. Mit diesem Bericht und einer fortlaufenden Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir einige dieser Erkenntnisse in unser Unternehmen einfließen lassen.

Innovation

Bei SprintEins entwickeln wir mithilfe einer agilen Arbeitsweise innovative, effiziente und nutzer:innenfreundliche Lösungen für unsere Kund:innen. Die ökologischen und sozialen Auswirkungen, die unsere Unternehmenssoftwareprodukte nach ihrem Einsatz haben werden, hängen von den Zielen des jeweiligen Projekts ab. Wir berücksichtigen jedoch bereits bei der Erstellung die soziale Nachhaltigkeit des Produkts, da es auf die Bedürfnisse der Nutzer:innen zugeschnitten wird.

02 / Umwelt

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Obwohl SprintEins keine physischen Produkte herstellt, ist das Unternehmen dennoch auf natürliche Ressourcen für seinen täglichen Betrieb und seine Arbeitsmittel angewiesen. Zu diesen Ressourcen gehören:

STROMVERBRAUCH

Energie wird für unseren täglichen Betrieb benötigt, z. B. für die Stromversorgung von Servern und Computersystemen.

ELEKTRONISCHE GERÄTE

Die elektronischen Geräte, die unsere Mitarbeiter:innen benutzen, spielen eine wichtige Rolle in unserem Unternehmen.

WASSERVERBRAUCH

Der Wasserverbrauch beschränkt sich auf die Versorgung unserer Bürostandorte mit Frischwasser.

PAPIERVERWENDUNG

Trotz unserer Bemühungen, den Papierverbrauch durch den Einsatz von Tools wie Paperless zu minimieren, brauchen wir es immer noch für bestimmte Verwaltungsaufgaben.

TRANSPORT (KRAFTSTOFF)

Der Transport bezieht sich hauptsächlich auf den Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen und auf Geschäftsreisen.

Ressourcenmanagement

STROMVERBRAUCH

In unserem 2023 Bericht haben wir unsere ersten Ziele zur Reduzierung unserer CO2-Emissionen festgelegt: Bis 2030 sollen alle deutschen Standorte und alle internationalen Standorte komplett mit erneuerbarer Energie versorgt werden. In einer Umfrage konnten die Mitarbeitenden zudem Vorschläge für Maßnahmen zur Emissionsreduzierung einreichen. Dieses Feedback wird derzeit geprüft, um zu evaluieren, welche Maßnahmen künftig umgesetzt werden können und um kontinuierlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln.

TRANSPORT

Im Bereich des Verkehrs haben wir bereits einige Maßnahmen ergriffen, die direkt die Effizienz verbessern oder den Ressourcenverbrauch reduzieren könnten, wie z.B. das flexible Arbeitsmodell, die Förderung von Bahnreisen und die Möglichkeit eines „Jobtickets“, das die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel statt privater Autos unterstützt. Im Jahr 2024 hatten 87 Mitarbeiter das Jobticket, das ihnen Zugang zum Deutschlandticket und damit zu allen öffentlichen Verkehrsmitteln in Deutschland gab.

ELEKTRONISCHE GERÄTE

Wie bereits beschrieben, benötigen wir elektronische Geräte für unsere tägliche Arbeit, und da für ihre Herstellung Ressourcen benötigt werden, liegt es in unserer Verantwortung, sie bestmöglich zu nutzen und Abfall zu vermeiden. Aus diesem Grund haben wir Maßnahmen ergriffen, um die Lebensdauer der elektronischen Geräte, die wir bei SprintEins verwenden, zu verlängern. Funktionstüchtige elektronische Geräte, die von SprintEins nicht mehr benötigt werden, können nach einer bestimmten Zeit von den Beschäftigten erworben werden, wodurch die Nutzungsdauer der Geräte verlängert und Abfall minimiert wird. Bei elektronischen Geräten, die nicht mehr zu reparieren sind, arbeiten wir mit einem zweiten Unternehmen zusammen, um ihre ordnungsgemäße Entsorgung und die sichere Vernichtung aller gespeicherten Daten zu gewährleisten.

Leistungsindikator ESRS E1-5:

Energieverbrauch und Energiemix

A. Gesamtenergieverbrauch im eigenen Betrieb: 322.555,46 kWh (Inklusive Strom, Heizung und Kraftstoff für Firmenfahrzeuge.)
B. Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen: 22.896,48 kWh (7% des gesamten Energieverbrauch)

Verbrauch von Brennstoffen aus erneuerbaren Quellen:

i. Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen: 20023 kWh (Hackschnitzeln)

ii. Verbrauch von erworbener und bezogener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren: 279.635,98 kWh (86,7% des gesamten Energieverbrauch)

Klimarelevante Emissionen

Für die Berechnung unserer CO2-Emissionen haben wir (wie bereits in den vergangenen zwei Jahren)das Tool von ClimatePartner verwendet. Allerdings wurden wir darüber informiert, dass die verwendeten Emissionsfaktoren dieses Jahr angepasst wurden, weshalb ein direkter Vergleich mit den Vorjahreswerten nicht möglich ist. Nach der aktuellen Berechnung entfallen dennoch weiterhin die meisten CO2-Emissionen auf Scope 3 (93,98%) (indirekte Emissionen), gefolgt von Scope 1 (6,69 %). Nur ein kleiner Prozentsatz entspricht Scope 2 (2,33 %).

Tabelle 1 Gesamtergebnisse für den Corporate Carbon Footprint 2024

	GESAMTERGEBNIS CORPORATE CARBON FOOTPRINT 2023	
	[t CO_2]	[%]
SCOPE 1	**4,5**	**3,69**
Stationäre Verbrennung	0,00	0,00
Mobile Verbrennung	4,50	3,69

SCOPE 2	2,84	2,33
Gekaufter Strom Berechnet nach der marktbasierten Methode	2,38	1,95
Gekaufte Wärme	0,46	0,38
SCOPE 3	114,70	93,98
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	26,45	21,68
Geschäftsreisen	16,60	13,61
Miet- und Privatfahrzeuge	5,79	4,74
Bahnreisen	3,36	2,75
Flüge	7,46	6,11
Arbeitswege der Mitarbeitenden	71,64	58,70
Arbeitswege der Mitarbeitenden & Arbeiten von zu Hause aus	71,64	58,70
GESAMTERGEBNIS	122,04	100,0

Aufgrund der Natur unserer Branche und der Tatsache, dass wir unseren Mitarbeiter:innen ein flexibles Arbeitsmodell bieten, hielten wir es für wichtig, dass bei der Berechnung der Scope 3-Emissionen nicht nur die Emissionen berücksichtigt werden, die mit dem Pendeln der Mitarbeiter:innen zusammenhängen, sondern auch die Emissionen, die im Home Office entstehen. Wir sind uns bewusst, dass diese Kategorien die größten Emissionsquellen darstellen und es auch am herausforderndsten sein wird, sie zu reduzieren.

Klimarelevante Emissionen – Ziele

- Maßnahmen zur Optimierung der Energieeffizienz und zur Förderung nachhaltiger Praktiken im gesamten Betrieb einführen.

Klimarelevante Emissionen – Strategien und Maßnahmen

Seit 2018 unterstützt SprintEins seine Mitarbeiter:innen dabei, ihre Emissionen zu reduzieren, indem die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel mit Jobtickets gefördert und Anreize geboten werden, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Im Jahr 2024 hatten die Mitarbeitenden im Rahmen einer Umfrage zur Berechnung der CO2-Emissionen zudem die Möglichkeit, Vorschläge für weitere Maßnahmen zur Emissionsreduzierung einzubringen. Diese Vorschläge werden nun geprüft, um zu bewerten, welche davon künftig umgesetzt werden können.

JOBTICKET

Mit dem Jobticket bietet SprintEins seinen Mitarbeiter:innen in Deutschland die Möglichkeit, ein ermäßigtes und subventioniertes Abonnement für den öffentlichen Nahverkehr zu buchen. Seit der Verfügbarkeit des Deutschland-Tickets (1. Mai 2023) bietet SE einen Zuschuss von 25% (14,50 Euro).

BIKE LEASING

SprintEins hat darüber hinaus Vereinbarungen mit zwei Firmenrad-Leasing-Anbietern, die im Vergleich zum Barkauf ein Einsparungspotential von ca. 25 -35% bieten und die Kosten der Vollkaskoversicherung decken. Dies hat das Ziel, die Nutzung umweltfreundlicherer Optionen für den Transport zu fördern.

Leistungsindikator ESRS E1-6:

Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (in Tonnen CO2-Äquivalent)

A. Brutto THG-Emissionen (Scope 1): 4,50 t CO_2
B. Brutto THG-Emissionen (Scope 2): 2,84 t CO_2
C. Brutto THG-Emissionen (Scope 3): 114,7 t CO_2
D. Gesamt THG-Emissionen: 122,04 t CO_2

Leistungsindikator ESRS E3-4:

Wasserverbrauch

A. Gesamtwasserverbrauch in m^3: 175,8 m^3

03 / Gesellschaft

Arbeitnehmerrechte

SprintEins ist zunächst in Deutschland etabliert und hält sich an alle gesetzlichen Vorschriften, die für ein Arbeitsverhältnis in Deutschland gelten. Seit 2023 sind wir zudem in Kopenhagen (Dänemark) vertreten und seit 2024 auch in Budapest (Ungarn). In allen Ländern, in denen wir aktiv sind, erfüllen wir die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben und gehen dabei oftmals über die gesetzlichen Standards hinaus. Eine der Prioritäten der Geschäftsleitung ist die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen, daher werden alle Entscheidungen vor dem Hintergrund der Mitarbeitendenzufriedendenheit getroffen. Es versteht sich von selbst, dass alle Arbeitnehmerrechte ausnahmslos garantiert und gewahrt werden.

Arbeitnehmerrechte – Strategien und Maßnahmen

Um gute Software zu entwickeln, legen wir den Fokus auf den Menschen. Deshalb versuchen wir, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und gehen über die gesetzlichen Standards hinaus, um ein positives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, die langfristige Bindung von Talenten zu fördern und die Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen zu verbessern. Hier sind einige der Maßnahmen, die wir für unsere Mitarbeiter:innen umgesetzt haben:

SPRINTEINS

BUSINESS BIKE*

Wir fördern nachhaltiges Pendeln, durch die Zusammenarbeit mit Fahrradleasing-Anbietern.

ERWEITERTE ANZAHL VON URLAUBSTAGEN

Die Anzahl der Urlaubstage, die wir gewähren, liegt über den gesetzlichen Standards.

UMFANGREICHES TRAININGS-ANGEBOT

Wir legen Wert auf die Entwicklung und das Wachstum unserer Mitarbeiter:innen, indem wir ihnen im Rahmen unserer SprintEins AKA (kurz für „Akademie“) Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

JOBTICKET MIT ZUSCHUSS*

Wir bieten ein bezuschusstes Jobticket für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel an.

ARBEITGEBERBEZUSCHUSSTE BETRIEBSRENTE

Wir bieten eine Betriebliche Altersvorsorge mit attraktiver Zuzahlung durch den Arbeitgeber an.

FLEXIBLER ARBEITSORT UND FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Egal, ob im Büro oder in der Ferne, die Mitarbeiter:innen können effektiv arbeiten, da sie mit den notwendigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind. Unsere Mitarbeiter sind außerdem flexibel in der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten.

SONDERURLAUB UND BEZAHLTE FREISTELLUNG

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen bei besonderen Anlässen wie Krankheit oder der Pflege von nahen Angehörigen, durch Sonderurlaub oder bezahlte freie Tage.

ANPASSUNG DER ARBEITSZEIT

Die Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn private Gegebenheiten dies erfordern.

**Bislang in den deutschen Büros umgesetzt*

SPRINTEINS

Arbeitnehmerrechte – Gesundheit und Sicherheit

Jede:r Mitarbeiter:in von SprintEins erhält bei Eintritt ins Unternehmen sowie einmal jährlich zur Auffrischung eine Sicherheitsunterweisung. Während dieser Unterweisungen werden die Beschäftigten über bestehende Gesundheitsgefahren in den Büroräumen informiert, erhalten Hinweise zu Notfallmaßnahmen und Anleitungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden in die Organisation von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingeführt und erhalten die relevanten Kontaktdaten, um zu wissen, an wen sie sich bei Fragen zum Brandschutz, zur Ersten Hilfe oder zum Arbeitsschutz wenden können. Die Inhalte dieser Sicherheitsunterweisungen basieren auf einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung, die für alle Arbeitsplätze und Räumlichkeiten durchgeführt wurde. Dabei werden sowohl physische als auch psychische Gesundheitsrisiken der Mitarbeitenden sorgfältig untersucht. Die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen wurde im Rahmen einer Umfrage unter allen Beschäftigten durchgeführt.

Als Unternehmen ist SprintEins verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) einzurichten, der sich mit allen Fragen der Arbeitssicherheit befasst. Die ASA-Sitzungen finden an jedem Standort vierteljährlich statt und setzen sich zusammen aus Standortleitung (Mitglied der Geschäftsleitung), Sicherheitsbeauftragten, dem externen Betriebsarzt sowie der extern beauftragten Fachkraft für Arbeitssicherheit. In den Sitzungen werden unter anderem gesetzliche Änderungen und deren Umsetzung, bei Begehungen festgestellte Unstimmigkeiten oder Themen, die von Beschäftigten eingebracht wurden, diskutiert. Mitarbeitende können ihre Anliegen an die Sicherheitsbeauftragten herantragen, die diese dann im Ausschuss vorbringen. Nicht alle Ausschussmitglieder müssen bei jeder Sitzung anwesend sein; die externen Fachkräfte und der Betriebsarzt unterstützen beratend, während die Sicherheitsbeauftragten die Umsetzung vor Ort begleiten. Die abschließende Entscheidung zum Arbeitsschutz trifft jeweils der Standortleiter.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz ist ein weiteres vorrangiges Thema bei SprintEins, für das wir eine Arbeitsschutzorganisation eingerichtet haben, die sich mit diesen Fragen befasst. Innerhalb dieser Struktur haben wir die folgenden Aufgaben:

STANDORTLEITUNG

Trägt die Verantwortung für Arbeitsschutzthemen

BRANDSCHUTZHELFER

Hat den Blick für Bandschutzthemen

BEFÄHIGTE PERSON

Zur Prüfung von Elektrischen Betriebsmitteln

SICHERHEITSBEAUFTRAGTER

Unterstützt die Standortleitung

ERSTHELFER

Hilft bis Arzt kommt

Arbeitnehmerrechte – Wesentliche

Wir haben keine Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte festgestellt, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, im Gegenteil, SprintEins geht aktiv über die gesetzlichen Standards hinaus, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Mindestens einmal pro Jahr erhalten wir einen Besuch von unserer extern beauftragten Fachkraft für Arbeitssicherheit an jedem Bürostandort, um unsere Standards zu überprüfen und Änderungen oder Bedenken zu besprechen.

Im Jahr 2024 wurden bei diesen Besuchen keine hohen Risiken festgestellt.

Chancengleichheit

Bei SprintEins leben wir nach den Werten Toleranz und Offenheit. Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung. Daher spielt bei der Besetzung einer offenen Stelle nichts davon eine Rolle oder wirkt sich auf das Gehalt aus.

Im Jahr 2022 führte SprintEins ein Gehaltsmodell ein, um eine faire und transparente Vergütung zu gewährleisten. Bei diesem Modell werden drei Bewertungskriterien ausgewertet; die Bewertungsergebnisse und eine zugrundeliegende Gehaltstabelle bestimmen schließlich das Gehalt des Mitarbeitenden. Mit dieser Methode soll jegliche Voreingenommenheit bei der Festlegung des Gehalts beseitigt werden. Im Jahr 2024 haben wir zudem unseres geschlechtsspezifischen Lohngefälles berechnet, der aktuell bei 2,8 % liegt, deutlich unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 16 % (Destatis, 2025). Das Ergebnis bestätigt, dass unser transparentes und kriterienbasiertes Gehaltsmodell zur Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede beiträgt und damit die Zielsetzung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) unterstützt.

Für eine bessere Integration bieten wir unseren nicht-deutschsprachigen Kollegen bezahlte Deutschkurse bis zu einem B2-Niveau an, damit sie ihre Deutschkenntnisse verbessern können. Wir bieten auch fortgeschrittene Englischkurse für diejenigen an, die ihre Kommunikation verbessern möchten. Gleichzeitig bemühen wir uns, alle wichtigen Informationen in beiden Sprachen zu vermitteln.

Bei SprintEins haben wir proaktiv Maßnahmen umgesetzt, die eine faire Entlohnung, ein Arbeitsumfeld, in dem die Beschäftigten gesund bleiben, und die Teilhabe der Beschäftigten fördern. Laut unserer letzten Mitarbeiterbefragung halten 98% der befragten Beschäftigten SprintEins für einen humanen Arbeitgeber.

Dies sind einige der Maßnahmen, die wir im Laufe der Jahre aufgrund von kontinuierlichem Feedback umgesetzt haben, um unsere Arbeitsbedingungen zu verbessern:

- Die Projektteams verfügen über große Freiheiten, wobei Eigenverantwortung als Grundprinzip gilt. Die Mitarbeitenden gestalten ihre Arbeitszeiten selbst und die Teams entscheiden, wo und wie sie arbeiten.
- Vermeidung von Überstunden und Gleitzeit zum Abbau von entstandenen Überstunden

- Möglichkeit von Sabbaticals
- Regelmäßige, persönliche Kommunikation auf alle Ebenen, wöchentliche Informations- und Austauschrunden unternehmensweit und in den Teams
- Sehr flache Hierarchie und Wahl des eigenen „People Success Leads“, der für Mitarbeitergespräche, Feedback, Weiterentwicklung und Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben Ansprechpartner ist
- Strukturiertes Onboarding, um den Start bei SprintEins so angenehm wie möglich zu gestalten.
- Konsequenter Fokus auf Weiterbildung und Ausbau des Schulungsangebots in der *AKA*
- Wir haben Spaß bei der Arbeit und pflegen das Miteinander.

Chancengleichheit – Ziele

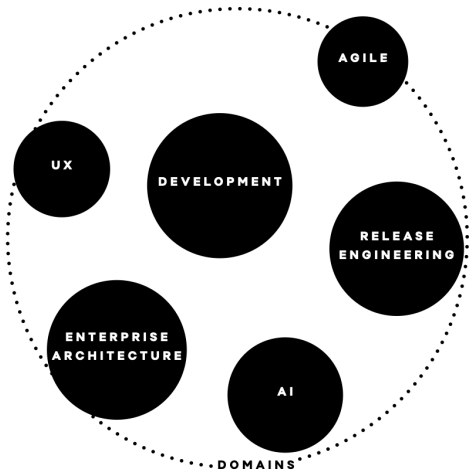
Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2024 verfolgen wir weiterhin die folgenden, noch laufenden Ziele:

- Festlegung eines akzeptablen KPI für die Mitarbeiterzufriedenheit auf Basis unserer Mitarbeiterbefragung, der alle zwei Jahre bewertet werden kann
- Festlegung eines akzeptablen psychologischen KPIs, der alle zwei Jahre bewertet werden kann

Unser Ziel für 2030 ist:

- Aufrechterhaltung einer Frauenquote von über 25 %
- Definition von Maßnahmen zur Förderung der Durchlässigkeit von Frauen in Führungspositionen

Qualifizierung



Um in unserer sich schnell verändernden Branche wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir ständig auf dem neuesten Stand sein und uns über neue Technologien, die uns betreffen, informieren. Unsere Mitarbeiter:innen sind es, die den Erfolg von SprintEins ausmachen. Wir erwarten jedoch nicht, dass sie voll ausgebildet in unser Team kommen, das wäre unrealistisch. Vielmehr wollen wir unser Wissen teilen und von den Stärken der anderen profitieren. Wir wollen das Wissen des Einzelnen für seinen beruflichen Erfolg ausbauen. Deshalb bieten wir verschiedene Schulungen an, mit denen wir eine erfolgreiche Zusammenarbeit sicherstellen können.

Die berufliche Laufbahn ist für alle Mitarbeiter/innen unterschiedlich. Gemäß unserem Wert „Bilde dich weiter“ trifft sich jeder Mitarbeiter bei SprintEins mindestens einmal pro Jahr (in der Regel häufiger) mit seinem PSL, um seinen individuellen beruflichen Weg zu gestalten, Ziele zu setzen, um sein Wissen zu erweitern und mit zunehmender Erfahrung mehr Verantwortung zu übernehmen.

Bei SprintEins arbeiten wir in funktionsübergreifenden Projektteams, zum Beispiel arbeiten Entwickler mit UX-Designern und DevOps-Experten zusammen.

Um den Austausch von Fachwissen im Unternehmen zu gewährleisten, haben wir 6 interne Plattformen, sogenannte Domains (Vision, Agile, Development Enterprise Architecture, Ready und AI) etabliert, die eine wichtige Rolle bei der Förderung der Beschäftigungs-fähigkeit spielen.

Sie sind für die Ermittlung von Zukunftsthemen zuständig, bieten Schulungen an und fördern den Wissenstransfers. Der Wissenstransfer ist jedoch nicht auf SprintEins-Mitarbeiter:innen beschränkt. Wir teilen unser Wissen mit Studierenden an Universitäten, mit anderen Fachleuten in Webinaren, bei Messen und Vorträgen und mit unseren Kunden zu teilen.

Die SprintEins AKA bietet eine Vielzahl von Schulungen an, die es unseren Mitarbeitern ermöglicht, ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen zu entwickeln. Einige Schulungsbereiche, die wir anbieten, sind:

- Agiles Verständnis
- User Experience
- Development
- DevOps
- Artificial Intelligence
- Enterprise Architecture
- Barrierefreiheit
- Kommunikation
- Sprachkurse

Neben den Trainings haben wir jede Woche unsere internen Weeklies, in denen neue Themen aus unseren Domains vorgestellt und diskutiert werden. *Talk um Vier* ist eine Plattform für den Austausch über eine Vielzahl von Themen aus den Domains und im *UX After Work* werden neue Methoden/Techniken außerhalb der Projekte erprobt.

Um junge Talente zu fördern, bieten wir Werkstudierendenstellen für Bachelor- und Masterstudenten an, um Berufserfahrung zu sammeln, sowie die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeit bei uns zu schreiben.

Neben den optionalen Schulungen, die wir anbieten, gibt es bei Eintritt in das Unternehmen Pflichtschulungen zu den Themen „Datenschutz und Informationssicherheit“ sowie „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, die jährlich aufgefrischt werden. Zur Förderung eines gesunden Arbeitsalltags bieten wir wöchentlich einen Online-Yoga-Kurs an und stellen unseren Mitarbeitern ergonomische Arbeitsmittel zur Verfügung.

Derzeit haben wir keine weiteren Ziele für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit festgelegt.

Leistungsindikator ESRS S1-6:

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

A. Gesamtzahl der Arbeitnehmer: 146 (Durchschnitt)
B. Wie hoch ist die Gesamtanzahl:
    i. der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen; 131
    ii. der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen; 15 (Werkstudierende)

iii. der Abrufkräfte; -

C. Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen während des Zeitraums verlassen haben:

i. Quote der Arbeitnehmerfluktuation: 21,7% (Ungewöhnlich hohe Fluktuation, sonst durchschnittlich bei 14 % seit 2018)

D. Methodologie zur Messung von Arbeitnehmern: Kopfzahl

Leistungsindikator ESRS S1-9:

Diversitätskennzahlen

A. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

- GL: (20% w/ 80% m)
- PSLs: (36% w/ 64% m)
- DLs: (20% w / 80% m)
- CSLs: (22% w / 78% m)
- Sales Lead: (50% w / 50% m)

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

- GL: (0; 100%; 0)
- PSLs: (14%; 86%; 0)
- DLs: (10; 90%; 0)
- CSLs: (11; 89%; 0)
- Sales Lead: (0; 100%; 0)

B. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht; (27% w/ 73% m)

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt; (64; 33%; 3%)

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen): Nicht-EU 14%

Leistungsindikator ESRS S1-9:

Angemessene Entlohnung

A. Alle Arbeitnehmer und/oder Nicht-Arbeitnehmer erhalten einen angemessenen Lohn gemäß den geltenden Benchmarks; Ja.

Leistungsindikator ESRS S1-13:

Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

A. Anteil der Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrierebewertungen teilgenommen haben. Schlüsseln Sie die Angaben nach Geschlecht auf; Anzahl 90 (23% w/ 77% m)

B. Durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach: Insgesamt;

i. Insgesamt (Gesamtdurchschnitt); 2857 Stunden. Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter: 19,57

ii. Geschlecht; (37% w/ 63% m)

Leistungsindikator ESRS S1-14:

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

A. Anteil der Belegschaft, der durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt ist, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Leitlinien basiert: 100%

B. Geben Sie Folgendes zum Gesundheits- und Arbeitsschutz an. Sofern zutreffend, schlüsseln Sie nach Arbeitnehmer und Fremdarbeitskräften auf:

   i. Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen; 0

   ii. Anzahl der Todesfälle in der eigenen Arbeitskraft infolge arbeitsbedingter Verletzungen; 0

C. Anzahl und die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle: 0

   i. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; -

D. Anzahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen:0

E. Anzahl der verlorenen Arbeitstage durch arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle durch arbeitsbedingte Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle durch Erkrankungen: 0
F. Anzahl der gearbeiteten Stunden: 200593,25 Stunden

Leistungsindikator ESRS S1-16:

Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

A. Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle. Es errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer.

i. Geschlechterbezogene Lohnlücke; 2,8%

Leistungsindikator ESRS S1-17:

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

A. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums: 0
B. Anzahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, um Bedenken der eigenen Arbeitskraft zu äußern: 0

Menschenrechte

Die Menschenrechte werden bei SprintEins hochgehalten, Menschenrechtsverletzungen werden in keiner Form toleriert. Solche Verletzungen verstoßen gegen unsere Werte und die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind. In gleicher Weise erwarten wir von unseren Geschäftspartnern:innen und Lieferanten ein ebensolches Engagement für die Menschenrechte.

Da die meisten unserer Geschäftspartner und Lieferanten aus dem Europäischen Wirtschaftsraum stammen, ist die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen gering. Bislang sind uns keine Fälle bekannt geworden. Dennoch ist die Wahrung der Menschenrechte ein ausdrückliches Kriterium bei der Auswahl unserer Geschäftspartner:innen. Als Softwaredienstleister sind wir jedoch auf

entsprechende IT-Hardware internationaler Anbieter angewiesen, wir können Menschenrechtsverletzungen in den komplexen Komponentenlieferketten dieser Anbieter nicht ausschließen.

Da wir es bisher nicht als notwendig, erachtet haben, haben wir als Unternehmen keine Strategie zur aktiven Überwachung der Menschenrechte bei unseren Geschäftspartnern:innen oder Lieferanten definiert. Wir sind uns jedoch bewusst, wie wichtig es ist, unsere Kommunikation in Bezug auf unser Engagement für Menschenrechte zu verbessern und beabsichtigen dies in unseren Verhaltenskodex aufzunehmen, den wir für das kommende Jahr aufsetzen wollen.

Gemeinwesen

In den letzten Jahren hat SprintEins die lokale Gemeinschaft durch Sach- und Geldspenden sowie durch die Bereitstellung von Arbeitszeit für verschiedene Organisationen unterstützt. Einerseits wurden die Geldspenden durch das firmeneigene Spendenbudget gedeckt, andererseits sammelten die Mitarbeiter:innen auch freiwillige Spenden für die folgenden Zwecke:

ERDBEBEN IN SYRIEN UND DER TÜRKEI 2023

Mitarbeiter des Stuttgarter Büros bereiteten Mahlzeiten für Kolleg:innen für einen kleinen Unkostenbeitrag zu. Die Zutaten für das Mittagessen wurden dabei privat eingekauft. Die gesamten Einnahmen wurden an Ärzte ohne Grenzen gespendet. SprintEins hat diese Organisation auch direkt unterstützt.

GIRLS DAY

Seit 2023 beteiligt sich SprintEins an der bundesweiten Aktion „Girls Day“. Wir luden Schülerinnen zu einem Besuch unserer Büros in Stuttgart, Bonn und München ein und gaben ihnen Einblicke in die Arbeit und den Alltag einer Softwareentwicklerin.

SPENDEN UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT 2024

Im Jahr 2024 unterstützte SprintEins durch Geldspenden die Organisationen CORRECTIV sowie Tierschutz Bonn.

CARITAS

In den letzten vier Jahren haben wir Workshops (Feriencamps) für Kinder organisiert, um ihnen Wissen zum Thema Coding zu vermitteln.

+

Dies sind nur einige Beispiele für Beiträge, die wir in unserer lokalen Gemeinschaft und über unsere Grenzen hinaus geleistet haben und die unser Engagement für soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft widerspiegeln. Im Rahmen unserer Ziele für 2024 wollen wir klare Verpflichtungen und Initiativen festlegen, um kontinuierlich einen Beitrag zu unserer Gemeinschaft zu leisten.

Transparenz und Korruptionsbekämpfung

Wir bei SprintEins verpflichten uns, unsere Geschäfte nach den höchsten Standards der Ethik, Integrität und Transparenz zu führen. Wir haben unsere Geschäftsethik in einer Richtlinie festgehalten, die sich speziell mit Bestechung, Korruption, Betrug und dem sicheren Umgang mit Daten befasst. Diese Richtlinie steht in unserer internen Wissensdatenbank zur Verfügung und ist für alle Mitarbeiter:innen zugänglich, wenn sie bei SprintEins anfangen.

Um Fehlinterpretationen von Bestechung zu vermeiden, ist es verboten, jegliche Form von Geschenken oder Bewirtung anzubieten, zu geben, anzunehmen oder zu erbitten, die ethische Geschäftspraktiken beeinträchtigen könnten. Wir halten uns an die geltenden Vorschriften für Geschäftsgeschenke. In Fällen, in denen Leads oder Mitarbeiter:innen unsicher sind, ob sie ein Geschenk oder etwas von Wert geben oder annehmen sollen, sollten sie sich vom Ressort Finance beraten lassen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung und Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, alle potenziellen Interessenkonflikte offenzulegen, die ihre Fähigkeit, unparteiische Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinträchtigen könnten.

Im Jahr 2023 haben wir ein Whistleblower-System eingeführt, das von einer dritten Partei betrieben wird. Dieses System ermöglicht es den Mitarbeiter:innen von SprintEins, Verstöße über einen sicheren Kommunikationskanal zu melden. Wenn ein Verstoß gemeldet wird, benachrichtigt das Drittunternehmen unsere Geschäftsführer und es werden interne Folgemaßnahmen ergriffen, um eine Untersuchung durchzuführen, eine Lösung zu finden und/oder die Beteiligten zur Verantwortung zu ziehen. Bislang wurden keine Verstöße über dieses System gemeldet.

Abkürzungen

AKA
Kurzform für „Akademie“ & „also known as“

CSR
Corporate Social Responsibility: Soziale Verantwortung der Unternehmen

CSL
Customer Success Lead: Sorgt dafür, dass unsere Kunden zufrieden sind und unsere Projekte erfolgreich sind. Sorgt für Folgeaufträge und nutzt Verkaufschancen.

DL
Domain Lead: Identifiziert gemeinsam mit den Mitarbeitern die Themen der Zukunft, bildet sie aus, gibt Kompetenzen weiter und fördert den Wissenstransfer.

MVP
Minimum Viable Product

PSL
People Success Lead : Persönliche Kontaktperson für Wohlbefinden und individuelle Entwicklung. Von den Mitarbeitern selbst gewählt.

KMU
Kleine und mittlere Unternehmen

SWOT
Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats: Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen

THG
Treibhausgasemissionen

UNSDG
United Nations Sustainable Development Goals: Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung