

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT 2017

SNP Schneider-Neureither & Partner SE

Vorwort des CEO

Als einer der weltweit führenden Anbieter von Transformationssoftware und -services unterstützt SNP Unternehmen dabei, ihre Geschäftsmodelle anzupassen und neue Technologien zu nutzen.

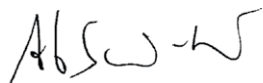
Unser Ziel ist es, uns unternehmerisch aber auch menschlich weiterzuentwickeln. Die SNP-Gruppe hat in den letzten Jahren ein starkes Wachstum erlebt und mit ihm große Veränderungen. Nicht nur, aber besonders in Zeiten des Wandels muss ein Unternehmen und seine Mitarbeiter¹ den Prinzipien der Rechtschaffenheit, Ethik und der persönlichen Verantwortung folgen. Die ethischen Anforderungen an ein global arbeitendes, kultur- und gesellschaftsübergreifendes Unternehmen sind anspruchsvoll.

Im komplexen Spannungsfeld aus Gesetzen, Richtlinien, gesellschaftlichen Vorstellungen und unseren wirtschaftlichen Zielen ist es wichtig, unser Handeln immer wieder aufs Neue zu hinterfragen und sich mit den möglichen Konsequenzen auseinanderzusetzen.

Das gilt auch für den Umgang mit unseren Mitarbeitern. Sie sind unsere wichtigste Ressource und Grundlage unseres Erfolgs. Darum setzen wir einerseits auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung, um ihr Wissen effizient einsetzen zu können, versuchen aber außerdem, ihnen ein möglichst angenehmes Umfeld zu bieten. Insbesondere investieren wir in ihre Gesundheit und unterstützen die Work-Life-Balance.

Auch mit unseren Geschäftspartnern pflegen wir einen offenen und fairen Umgang – das ist besonders in einem so komplexen Marktsegment wie dem unseren wichtig. Bei der Zusammenarbeit mit Kunden folgen wir strikt aktuellen Gesetzen und der allgemeingültigen Vorstellung von Moral und Ethik.

Dieser Bericht soll die Anstrengungen der SNP für ein nachhaltiges Handeln darlegen, mit denen wir schon heute den Herausforderungen der Zukunft begegnen wollen.



Dr. Andreas Schneider-Neureither
CEO, SNP SE

¹ Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

Grundsätze des CSR-Reporting

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht „Corporate Social Responsibility Report 2017“ der SNP SE bietet eine Übersicht des Kalenderjahres 2017 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Berichterstattung über die Corporate Social Responsibility (CSR) erfolgt bei der SNP SE jährlich. Dabei erstreckt sich die Berichterstattung in erster Linie auf den Hauptstandort Deutschland. An den Stellen die sich auf weitere Organisationsbestandteile beziehen, wird im Text entsprechend darauf verwiesen. Ein wesentliches Ziel der SNP ist die Ausweitung des Berichts auf alle Standorte weltweit. Da es sich bei dem vorliegenden Bericht um den ersten von SNP veröffentlichten Bericht handelt, können keine Änderungen und Neudarstellungen zu vorangehenden Berichten benannt werden.

Gesetze und Initiativen

Grundlage der Berichterstattung sind die Anforderungen, welche durch die Global Reporting Initiative (GRI) im sog. G4 [1, 2] erstellt wurden. Deren Erfüllung wird ausdrücklich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als eine Möglichkeit gesehen, um der gesetzlichen Verpflichtung zur Berichtslegung nach § 289a HGB nachzukommen [8]. Bei der gesetzlich verankerten „Richtlinie zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen“ (sog. CSR-Richtlinie) handelt es sich um die Umsetzung der europäischen Richtlinie 2014/95/EU zur Erweiterung der nichtfinanziellen Berichterstattung größerer Unternehmen. Mit diesem Bericht kommt die SNP ihrer Verpflichtung nach, Auskunft über die zentralen Strategien, Maßnahmen und Fortschritte in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft zu geben.

Da die SNP hauptsächlich in den Bereichen Softwareentwicklung und Beratungsleistungen tätig ist, finden die branchenspezifischen Anforderungen [3] keine Anwendung. Eine Liste der einzelnen Punkte des G4 mit einer entsprechenden Verlinkung findet sich im Anhang dieses Dokuments.

Neben den anerkannten Standards des G4 und des DNK finden sich noch eine Reihe weiterer Standards und Empfehlungen, die für sich gesehen sicherlich alle

eine Daseinsberechtigung haben. Aus diesen werden insbesondere die 10 Prinzipien nach dem UN Global Compact hervorgehoben. Diese stellen aufgrund ihres eher normativen Anspruchs eine weitere Säule der Selbstverpflichtung der SNP zu einem sozial und ethisch verantwortungsvollen Handeln dar.

Darüber hinaus unterstützt die SNP die allgemeinen Grundsätze, welche in den „OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ [13] festgeschrieben sind.

Umfang der Berichterstattung

Die SNP legt als Dienstleistungs- und Softwareunternehmen den Schwerpunkt der CSR-Berichterstattung auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Aspekte ihrer Tätigkeit. Dies bedeutet jedoch nicht, dass beispielsweise Aspekte des Umweltschutzes vernachlässigt werden.

In diesem Zusammenhang können bestimmte Felder festgelegt werden, welche für die Berichterstattung von Unternehmen in der Dienstleistungsbranche im Regelfall ein besonderes Augenmerk verdienen:

Umweltschutz	Arbeitsbedingungen
Verantwortungsvolles Marketing	Mitarbeitergesundheit & -sicherheit
Materialien, Chemikalien und Abfall	Karriere und Weiterbildung
Nachhaltiger Verbrauch	Arbeitsbedingungen
	Diskriminierung
Geschäftspraktiken	Lieferkette
Korruption und Bestechung	Lieferanten und Umwelt
Fairer Wettbewerb	Sozialstandards der Lieferanten
Verantwortungsvolles Marketing	

Berichtsfelder des CSR-Berichts

Diese Themenfelder stellen gleichwohl die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsbemühungen der SNP-Gruppe dar. Deren Grundlagen und Zielsetzungen sollen auf den folgenden Seiten näher erläutert werden. Dabei orientiert sich der Bericht an den Kategorien und Aspekten der G4-Richtlinien.

Für die Auswahl und Gewichtung der Aspekte wurde in einem iterativen Auswahlverfahren zunächst eine freie Sammlung von Themen – ungeachtet ihrer Signifikanz – angefertigt. Diese wurde, wo immer möglich, mit den o.g. Aspekten der G4-Richtlinien zur Deckung gebracht. Naturgemäß konnte dies nicht in allen Fällen gelingen, sodass noch vereinzelte Themen auftauchen, welche nicht im G4-Aspektschema vorgesehen sind.

Dieser Bericht wird der externen Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer unterzogen. Wo immer im Bericht die Rede von den „Hauptgeschäftsstandorten“ ist, so sind damit die vier Länder (bzw. Regionen) Deutschland mit 504, Polen mit 292, Lateinamerika mit 175 und die USA mit 90 der weltweit insgesamt über 1.300 Mitarbeiter gemeint. In jedem dieser Länder unterhält die SNP (oder eine ihrer Tochterfirmen) mehrere regionale Geschäftsstellen.

Weiterführende Informationen

Dieser Bericht wurde mithilfe der G4-Leitlinien im Kern „in Übereinstimmung“ mit den dort verzeichneten Vorgehensweisen erstellt. Der GRI-Inhaltsindex dazu findet sich im Anhang.

Darüber hinaus können weiterführende Themen der nichtfinanziellen Berichterstattung insbesondere im Corporate Governance Bericht der SNP [9] nachgelesen werden. An den Stellen, wo die dort auffindbaren Informationen zur Ergänzung genutzt werden können, wird direkt auf sie verwiesen.



Hauptgeschäftsstandorte der SNP SE

Einbindung von Interessengruppen

Stakeholder der SNP SE

Die SNP SE bietet ihren Kunden seit 1994 Produkte und Dienstleistungen rund um das Thema Transformation von IT-Systemen an. Dabei operieren wir weltweit mit einem starken Fokus auf der Erschließung neuer Märkte.

Maschinenbau	Energie	Versicherung
Health Care	Behörden	Banken
Automobilbau	Chemie	Kommunikation
IT	Einzelhandel	Immobilien

Wichtige Industriesparten der SNP-Kunden

Unternehmensprofil

Die SNP SE unterstützt Organisationen dabei, ihre Geschäftsmodelle anzupassen und neue Technologien zu nutzen. Software und Services der SNP vereinfachen es, betriebswirtschaftliche oder technische Änderungen in den Geschäftsanwendungen umzusetzen.

CrystalBridge® und SNP Transformation Backbone® with SAP® LT sind zusammen die weltweit führende Software Suite für Datentransformationen, die Änderungen in IT-Systemen automatisiert analysiert, umsetzt und nachverfolgt. Sie bieten dadurch klare Qualitätsvorteile, gleichzeitig werden Zeitaufwand und Kosten bei Transformationsprojekten signifikant reduziert. Die SNP-Gruppe beschäftigt heute weltweit über 1350 Mitarbeiter.

Das Unternehmen mit Stammsitz in Heidelberg erzielte im Geschäftsjahr 2017 einen Konzernumsatz von 121,9 Mio. EUR und ein leicht negatives Ergebnis von -0,5 Mio. EUR. Kunden sind global agierende Konzerne aus allen Branchen. Die SNP wurde 1994 gegründet, ist seit dem Jahr 2000 börsennotiert und seit August 2014 im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse (ISIN DE0007203705) gelistet. Seit 2017 firmiert das Unternehmen als Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea/SE).

Die Dividende je Aktie belief sich auf 0,24 Euro. Nähere Informationen zu den Unternehmenskennzahlen finden sich in unserem Geschäftsbericht 2017 unter [4].

Die Kunden der SNP können dabei zu einem überwiegenden Teil einer der folgenden Industrien zugeordnet werden:

Die SNP SE umfasst mehrere Tochtergesellschaften, die aktuell in 13 Ländern ansässig sind. Im konsolidierten Jahresabschluss, welcher im Geschäftsbericht der SNP veröffentlicht wird ([4], s. Kap. „Konzernanhang“) werden diese Unternehmensteile gelistet.

Dort ist ebenso eine Übersicht der Konzernstruktur einsehbar, welche in die Jahresbilanz aufgenommen wurde. Im Jahresbericht 2017 gab es keine Tochter- und Enkelunternehmen, die davon ausgenommen wurden.

Unter dem Begriff „Stakeholder“ werden sämtliche Personengruppen zusammengefasst, welche ein wesentliches Interesse an den Tätigkeiten der SNP-Gruppe haben. Die genaue Kenntnis dieser Gruppen und deren Bedürfnisse hilft sowohl dabei, die eigene Position im Markt zu verorten, als auch die Ansprüche und Anforderungen von Märkten, Gemeinden und Interessenverbänden kennenzulernen.

Um die Stakeholder zu identifizieren wurde sowohl die Innen-, als auch die Außensicht auf mögliche Gruppen ermittelt. Die interne Sicht wurde durch eine unternehmensinterne Umfrage erstellt, welche naturgemäß primär auf die geschäftlich handelnden Subjekte abzielte. Die externe Sicht konnte durch die Auswertung von (lokalen) Presseberichten und Informationen, die über die SNP im Internet zu finden sind, gewonnen werden.

Auch wenn eine direkte Kommunikation durch die SNP nicht mit sämtlichen Stakeholder-Gruppen aktiv angestoßen werden kann, werden Anfragen aus einzelnen Gruppen ausdrücklich begrüßt und gerne beantwortet. Hierfür steht – wie für alle anderen Anfragen zu diesem Bericht auch – unsere CSR-Kontaktstelle unter der E-Mail-Adresse csr@snpgroup.com jederzeit gerne zur Verfügung.

Gruppen von Stakeholdern

Durch die oben beschriebene Analyse konnte in einem ersten Entwurf eine umfangreiche Liste von Gruppen bestimmt werden, welche ein genuines Interesse an der SNP besitzen. Dabei lässt sich eine mittelbare von einer unmittelbaren Abhängigkeit unterscheiden: Eine unmittelbare Abhängigkeit wird direkt durch den wirtschaftlichen Erfolg der SNP beeinflusst. Es sollen jedoch ausdrücklich auch mittelbar betroffene Stakeholder-Gruppen mit in die Betrachtungen einbezogen werden.

Mitarbeiter

Dies umfasst sowohl die festangestellten Vollzeitkräfte der SNP SE und ihrer Tochterunternehmen, als auch sämtliche temporären und Teilzeitkräfte. Gerade auf die Bedürfnisse der Letztgenannten muss ein besonderes Augenmerk gerichtet werden, da ihre Interessen durch die Gesetzgebung mitunter weniger stark vertreten werden.

Kunden

Mit unseren Kunden verbindet uns mitunter eine Jahrzehnte währende Partnerschaft. Da unsere Kunden zu den wichtigsten Stakeholdern zählen, haben wir für ihre Belange immer ein offenes Ohr. Als wesentliche Treiber von Innovationen bei der SNP befinden wir uns im ständigen Austausch mit den Kunden.

Investoren

Als börsennotiertes Unternehmen sind wir sehr stark in den Kapitalmarkt eingebunden. Dort kommt die SNP auf vielfältige Weise ihrer Informationspflicht gegenüber den Aktionären und potentiellen Investoren nach.

Gemeinden

Die SNP unterhält ein weltumspannendes Netz von Tochterfirmen und Niederlassungen. Dabei tritt die SNP nicht nur als Arbeitgeber in den Regionen auf, sondern ist ebenso ein aktives Mitglied der jeweiligen Standorte und Gemeinden.



Materiality Matrix der SNP-Gruppe

Behörden

Nur eine gute Zusammenarbeit mit den Behörden in sämtlichen Verwaltungsbereichen unserer Tätigkeit ermöglicht einen reibungslosen Ablauf unserer Aktivitäten.

Wirtschaftsverbände

Wirtschaftsverbände sind wichtige Ideen- und Impulsgeber und stellen eine hervorragende Plattform für die Vernetzung dar. Sie sind damit ein wichtiger Baustein der Tätigkeit der SNP.

Lieferanten

Als Unternehmen der IT-Branche bestehen die Waren, die wir von externen Lieferanten beziehen, im Wesentlichen aus Software und IT-Dienstleistungen. Jedoch gibt es auch einen kleinen Teil physischer Güter welche durch uns beschafft werden.

Interessenten

Ein großer Teil unserer Marketingmaßnahmen zielt auf die Gewinnung neuer Kunden ab. Für viele der angesprochenen Personen ist dies der erste direkte Kontakt mit der SNP.

Analysten & Presse

Die Berichterstattung zu den Geschäftsaktivitäten der SNP durch Dritte ist ein wesentlicher Faktor für die Reputation der SNP. Gerade für eine objektive Bewertung und Positionierung der SNP am Markt ist diese unerlässlich.

Akademische Einrichtungen

Um unseren Status als innovatives Unternehmen aufrecht erhalten zu können, beziehen wir einen sehr großen Anteil unserer neuen Mitarbeiter direkt aus den Hochschulen. Dort besteht ein hoher Austausch von Ideen und Innovationsimpulsen.

Für alle der genannten Gruppen sind sowohl die Außendarstellung als auch die subjektive Wahrnehmung der SNP ein wesentlicher Indikator für die mittelbare Beurteilung der Unternehmensqualität und der Arbeit, welche durch die SNP geleistet wird.

Nachhaltigkeitsziele

Bei näherer Betrachtung des Stakeholder-Profiles können verschiedene Klassen und Prioritäten von Nachhaltigkeitsbestrebungen zugeordnet werden. Diese Aspekte werden üblicherweise in einer sog. „Materiality Matrix“ dargestellt. Dort werden nicht nur alle Aspekte verzeichnet, sondern es wird auch die tatsächliche Wesentlichkeit eines jeden Aspektes hinterfragt. Für die SNP wurde eine solche Matrix auf Basis der unterschiedlich gewerteten wesentlichen Aspekte zu der Stakeholder-Liste vorgenommen.

Die Gewichtung unterliegt dabei vorwiegend subjektiven Kriterien. Lediglich in Einzelfällen ließen sich objektive Merkmale herausarbeiten und bewerten. Dies betrifft insbesondere die Lieferantenkette und die Gruppe der Investoren, wo sowohl durch die zur Verfügung zu stellenden Kapitalmarktinformationen als auch durch die Vorgaben des Gesetzgebers bereits ein fundierter Unterbau zu den priorisierten Zielen existiert oder ableitbar ist. Hier gilt es, sowohl eine Innen- als auch eine Außensicht zu ermitteln. Obwohl sich diese teilweise überschneiden, gibt es natürlich bestimmte Fokusthemen, welche eine klare Zuordnung zu einer der beiden Sichten erlauben.

Die Stakeholder-Gruppe der Mitarbeiter legt die Aspekte fest, welche die interne Sicht der SNP wesentlich beeinflussen:

- **Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung**
 - Beschäftigung
 - Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Aus- und Weiterbildung
 - Vielfalt und Chancengleichheit
 - Gleiches Gehalt für Frauen und Männer

■ Gesellschaft

- Lokale Gemeinschaften

■ Ökologisch

- Energie
- Emissionen
- Abwasser und Abfall
- Produkte und Dienstleistungen
- Compliance

Für eine externe Sicht können die folgenden Aspekte als wesentlich gelten:

■ Wirtschaftlich

- Wirtschaftliche Leistung
- Marktpräsenz
- Betriebliches Kontinuitätsmanagement

■ Gesellschaft

- Wettbewerbskonformes Verhalten
- Compliance
- Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen
- Nachwuchsförderung

■ Produktverantwortung

- Marketing
- Schutz der Privatsphäre des Kunden
- Datensicherheit
- Compliance
- Support

Wichtige Themen

Im Laufe der Zeit konnten anhand des Anfragenmusters bestimmte Anliegen und Themen als Leitthemen der Interessenten identifiziert werden – sei es durch die weitreichende Rezeption in der Presse oder durch die Häufung der Anfragen zum selben Sachverhalt.

Diese Themen sind damit gleichsam in den Fokus der Nachhaltigkeitsbemühungen der SNP gerückt worden. Primär wurde dieser Fokus erst durch die große Aufmerksamkeit, welche diesen Themen von Seiten der

Stakeholder in der Vergangenheit entgegengebracht wurde, gelenkt. Darunter gilt es insbesondere die folgenden Punkte hervorzuheben, welchen eine eigenständige Betrachtung innerhalb der SNP-Gruppe zuteil kommt:

- Flexibilität
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aus- und Weiterbildung
- Shareholder Value
- Marketing
- Datensicherheit

Heute wird der Umgang mit diesen Aspekten durch einzelne Mitarbeiter – oder speziell eingesetzte Teams – bei der SNP dauerhaft reflektiert und methodisch weiterentwickelt. Darüber hinaus existieren auch noch zu einer Reihe weiterer Fokusthemen Gruppen, die teilweise aber eher einen temporären Projektcharakter aufweisen.

Unser Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern sieht dabei sowohl eine rein beobachtende Informationsbeschaffung auf den assoziierten Kanälen vor als auch diverse Möglichkeiten zur aktiven Partizipation der Stakeholder im Rahmen von Dialogmeetings, dem Austausch auf sozialen Plattformen oder bei Veranstaltungen, welche von der SNP oder einer anderen Organisation durchgeführt werden. Für die Kommunikation nach außen wird eine aktive Priorisierung der Zielgruppen vorgenommen. Rückläufer werden konzentriert durch unsere Kommunikationsexperten aufgenommen und an die Stellen weitergeleitet, welche diese bewerten und gleichwohl Maßnahmen ableiten und umsetzen.

Der oben genannte Umfang und die Grenzen der Aspekte wurden im Rahmen dieses Berichtes erstmalig in der dargestellten konsolidierten Fassung zusammengetragen. Dies bedeutet natürlich nicht, dass damit auch zum ersten Mal überhaupt eine Beschäftigung mit diesen Themen erfolgte, sondern lediglich, dass die extern verfügbare Dokumentation in dieser Form bislang noch nicht erfolgt ist.

Unternehmenskultur

Grundsätze und Werte

Das starke Wachstum der SNP in den letzten Jahren hat uns eine erfreuliche Vielfalt von Kulturen unter unseren Mitarbeitern gebracht. Hier ist es wichtig, sich auf ein gemeinsames Gerüst von Werten berufen zu können. Erst dadurch wächst die SNP zu einer globalen Gemeinschaft zusammen, welche ihren Mitarbeitern, Kunden und Zulieferern mit Respekt, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gegenüberreten kann.

Das Feedback der Mitarbeiter kann darüber hinaus – über einen kontrollierten Eingabeprozess – an unterschiedlichen Stellen geäußert werden: von der Personalabteilung über das Qualitätsmanagement bis hin zum Dialogmeeting mit der Geschäftsführung gibt es dazu mehrere Möglichkeiten, welche die gewünschte Vertraulichkeit und eine nachhaltige Betrachtung von Eingaben garantieren.

Ethik und Richtlinien

Alle Mitarbeiter bei der SNP verpflichten sich selbst, dem gemeinsamen Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) des Unternehmens zu folgen. In diesem sind unsere Überzeugungen und unveräußerbaren Werte erläutert. Damit wird ein Rahmenwerk gegeben, auf dessen Grundsätze und Handlungsweisen sich jeder Mitarbeiter der SNP berufen kann. Die Eckpfeiler unseres Kodex sind:

- Einhaltung geltenden Rechts
- Integrität und Wertschätzung
- Aufrechterhaltung unseres ethischen Anspruchs
- Schutz von Mensch und Umwelt

Über die individuellen Verhaltensregeln des CoC hinaus folgt die SNP als Gesamtunternehmen auch den strengen Richtlinien, welche im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) dargelegt sind. Unser jährlich veröffentlichter Corporate Governance Bericht, der den Umgang der SNP mit den festgeschriebenen Verpflichtungen des DCGK detailliert erläutert, kann für alle Interessierten unter [9] eingesehen werden.

Transparenz

Wir stellen unser Handeln jederzeit auf den Prüfstand und haben grundsätzlich für jede Art von Stakeholder-Feedback ein offenes Ohr. Ein wesentliches Forum, um Rückmeldungen zu bekommen, sind die Veranstaltungen der SNP, die sowohl zur Außendarstellung des Unternehmens als auch zum Dialog mit Kunden und Investoren geschaffen wurden und regelmäßig abgehalten werden.

Für den direkten Austausch mit den Kunden werden die beiden Veranstaltungen Transformation Days und die Transformation World abgehalten. Die Transformation Days finden mehrmals im Jahr an unseren Hauptstandorten in Europa, Asien und Amerika statt. Die Transformation World ist eine jährliche Veranstaltung in Heidelberg. Beiden Events gemein ist, dass wir mehrere Vortragsreihen anbieten, die von unseren Kunden, Geschäftspartnern oder eigenen Mitarbeitern gehalten werden.

Mitarbeiterbeteiligung

Ein wesentlicher Grundstein unseres Erfolgs ist der faire und offene Umgang aller SNP-Mitarbeiter untereinander. Wir leben eine Kultur des direkten und offenen Dialogs über unsere tägliche Arbeit und die Bedingungen, unter denen diese geleistet wird. Offene Türen und ein regelmäßiger Austausch zu den Anliegen und allen sonstigen wichtigen Belangen der SNP-Mitarbeiter sind auf mehreren Ebenen der Zusammenarbeit fest etabliert.



Transformation World 2017

Zu den speziellen Veranstaltungen für unsere Investoren und Kapitalmarktanalysten zählen u.a. telefonische Investorenkonferenzen, der Besuch verschiedener Kapitalmarktveranstaltungen sowie die alljährliche Hauptversammlung.

Um generell mit Interessierten aus unterschiedlichen Bereichen in Austausch treten zu können, unterhält die SNP regelmäßig Messestände auf größeren fremdveranstalteten Messen. Diese richten sich an ein generelles Fachpublikum und haben dementsprechend auch eine größere Zielgruppe.

Einen starken regionalen Fokus haben die unterschiedlichen Gelegenheiten, beispielsweise auf Karriere-, Absolventen- und Hochschulmessen mit der SNP in Austausch zu treten. Auch auf anderen Sport- und Gesellschaftsevents, auf denen die SNP als Sponsor auftritt, bieten sich dazu immer wieder Gelegenheiten.

Umweltschutz

Die SNP engagiert sich auf vielfache Art und Weise für den Schutz der Umwelt. Dabei stehen in erster Linie die Themen Energieemissionen von Fahrzeugen und Gebäuden, Müllvermeidung und Recycling im Vordergrund².

Durch unsere Umweltrichtlinie [11] sind die Fragen des Umweltschutzes fest in unserem Unternehmen verankert. Darüber hinaus gibt es jedoch kein System für Prävention und Umweltschutz. In der Vergangenheit musste die SNP weder Bußgelder noch Strafen für Verstöße gegen Umweltgesetze oder -vorschriften bezahlen.

Zur Ermittlung der Emissionen wird in der deutschen Organisation der Verbrauch aller Firmenfahrzeuge gemessen und Gebäudeemissionen erfasst.

Gebäudemanagement

Es werden in unregelmäßigen Abständen auch externe Energiereviews einzelner Bürogebäude durchgeführt. Diese Reviews helfen der SNP dabei, Ineffizienzen aufzudecken und in der Folge wiederum Einsparpotentiale zu realisieren. Unsere genutzten Gebäude befinden sich durchgängig auf einem auf einem hohen Effizienzniveau. Im Jahr 2017 wurden in allen deutschen Niederlassungen zusammen etwa 420.000 kWh Strom verbraucht. Dadurch ergibt sich eine indirekte Pro-Kopf-Emission des Treibhausgases CO₂ von 219,8 Tonnen im Jahr in Deutschland.

Fahrzeugemissionen und Flugreisen

Unsere deutsche Fahrzeugflotte besteht ausschließlich aus Fahrzeugen, welche mindestens die hohen Abgasnormen der Euro 5 Norm erfüllen. Unsere Richtlinien halten zur bevorzugten Beschaffung umweltfreundlicher Fahrzeuge an. Alle unsere Fahrzeuge werden inklusive ihres Verbrauchs in unserer eigenentwickelten Software verwaltet und der Verbrauch bewertet. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 363.544 Liter Kraftstoff verbraucht (dies entspricht ca. 4,93 Mio. gefahrenen Kilometern).

Bei der SNP wurden 2017 insgesamt 314.958 km innerhalb Deutschlands mit dem Flugzeug zurückgelegt, um bei unseren Kunden vor Ort arbeiten zu können. Für internationale Flüge von und nach Deutschland wurden weitere 3,05 Mio. km Flugreisen absolviert. Somit ergibt sich eine Flugdistanz von 6.676,5 km pro Kopf und Jahr.

Vorsorgeansatz

Wir sind bei der SNP der festen Überzeugung, dass der Mensch im Mittelpunkt aller unserer unternehmerischen Bemühungen stehen muss. Dabei muss sowohl die Nachhaltigkeit als auch der Umweltschutz gewährleistet sein, um langfristig erfolgreich zu sein. Deshalb unterstützen wir alle Vorschläge und Initiativen unserer Mitarbeiter, um einen Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten. Dies gilt sowohl, wenn es um die Auswirkung unserer Tätigkeit auf den Kunden oder die Natur geht, als auch wenn es um die technische Seite unseres Schaffens geht.

Produkte und Dienstleistungen

Die Auswirkungen unserer operativen Tätigkeit auf die Umwelt werden von uns fortwährend überprüft und optimiert. So werden unsere Produkte bereits in der konzeptionellen Phase durch Laufzeitoptimierungen so angelegt, dass ihr Einsatz möglichst wenig Energie und Speicherplatz verbraucht. Wir verteilen unsere Software nicht über physische Datenträger, um Transportaufwände und Abfall zu sparen; alle Produkte lassen sich über ein Downloadportal beziehen. Am Ende der Verwendung können unsere Softwareprodukte nahezu rückstandsfrei deinstalliert werden, so dass sämtliche gebundenen Ressourcen auch wieder freigegeben werden.

Wo immer möglich – und vom Kunden gewünscht – erbringen wir unsere Beratungsdienstleistungen aus der Ferne. Somit werden Ressourcen geschont und ein aktiver Beitrag zum Umweltschutz geleistet.

² Die Kosten für Abfallbehandlung und -entsorgung belaufen sich gruppenweit auf weniger als 25.000 €/a.

Mitarbeiter

Die SNP SE trifft zahlreiche Vorkehrungen, um ihren erworbenen Ruf als zuverlässiger und fairer Arbeitgeber aufrecht zu erhalten. Diese Vorkehrungen umfassen den kompletten Beschäftigungszyklus jedes Mitarbeiters und sollen ein konfliktfreies Verhältnis zueinander ermöglichen. Dieses beginnt bei einem fairen und transparenten Recruiting-Prozess und setzt sich im regelmäßigen Austausch zwischen den Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten fort. Für eine in Zukunft noch effizientere Meinungsauswertung für ein optimales Arbeitsklima und verbesserte Beschäftigungsbedingungen soll eine softwaregestützte Mitarbeiterbefragung eingeführt werden.

Das Mitarbeiterwohl hat bei der SNP höchste Priorität und ist fest in den Prozessen und im Kennzahlenwerk der Personalabteilungen verankert. Aus den Analysen werden jedes Jahr unternehmensinterne Qualitätsziele abgeleitet, um beispielsweise die Fluktuation bei der SNP niedrig zu halten.

Unsere Prozesse sind klar kommuniziert und die Personalabteilung fungiert sowohl als Mittler als auch als Ansprechpartner für alle Belange unserer Mitarbeiter. Aus dem Jahr 2017 sind keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt und es gab ebenso keine Eingaben über Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Es wurden in diesem Zeitraum auch keine Beschwerden über die formellen Beschwerdeverfahren eingereicht. Es wurden ebenso keine Beschwerden gelöst, die vor dem Berichtszeitraum eingegangen waren.

Natürlich erfordert die Arbeit in einem anspruchsvollen und hochdynamischen Umfeld wie dem unseren einen hohen Einsatz der Mitarbeiter. Dafür möchten wir eine optimale Unterstützung bieten, um alle Mitarbeiter bestens für Ihre Aufgaben zu rüsten. Wir unterstützen sie deshalb in ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung und bieten dabei allen unseren Mitarbeitern:

- ein erfolgreiches Arbeitsumfeld in einem guten Betriebsklima
- klar definierte Ziele
- die Möglichkeit, sich und ihre Karriere voranzubringen
- eine überdurchschnittliche Vergütung
- hervorragende Aufstiegschancen

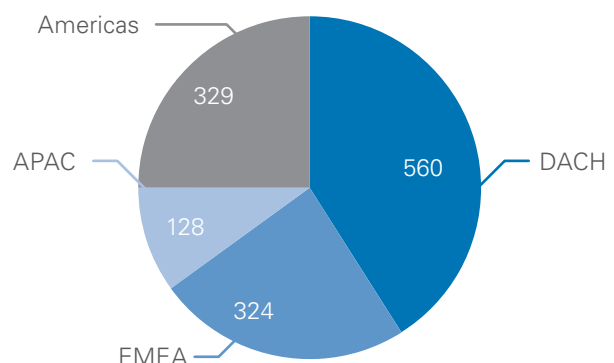
- flexible Arbeitszeiten und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Chance schon früh Verantwortung zu übernehmen

Personalstamm

Zum Stichtag 31.12.2017 waren bei der SNP 1.341 Mitarbeiter beschäftigt (s. Abbildung 4). Davon waren 371 (27,7%) weiblich. Im direkten Vergleich mit dem Vorjahreszeitraum ergibt sich hier nahezu eine Verdopplung der Mitarbeiter (2016: 712).

Im Jahr 2017 waren keine Mitarbeiter in Kollektivvereinbarungen erfasst.

Es wurden im Laufe des Jahres 2017 an allen Standorten zusammen 60 neue Mitarbeiter eingestellt (+8,4 %, DACH: 58 / +12,5 %). Durch Zukäufe konnten 569 Mitarbeiter gewonnen werden (+79,9 %).



Verteilung Mitarbeiter (global)

Fluktuation

Die IT-Beratungs- und -Dienstleistungsbranche ist typischerweise durch eine sehr hohe Fluktuation gekennzeichnet. Diese schwankt je nach Region zwischen 5 und 20%.

	2017
Fluktuation (absolut)	74
Fluktuation (prozentual)	14%
nach Alter	
Unter 30 Jahre	25
30 – 50 Jahre	40
Über 50 Jahre	9
nach Geschlecht	
Weiblich	28
Männlich	46

Tabelle 4: Fluktuation bei den Beschäftigten in der DACH-Region

Es ist das erklärte Ziel der SNP eine Fluktuation deutlich unterhalb des Branchenschnittes zu erreichen. Um unsere Mitarbeiter langfristig halten zu können, existieren verschiedene Maßnahmen, die die SNP im Rahmen ihres Employer Branding Programms durchführt. Die SNP verzeichnete 2017 eine weltweite Fluktuation von etwa 14%.

Aus- und Weiterbildung

Die hohen Anforderungen der Software- und Beratungsbranche erfordern ein hohes Ausbildungsniveau der SNP-Mitarbeiter. Dies gilt natürlich weit über die Erstausbildung hinaus, gerade wenn es um den starken

technologischen Wandel geht. Darüber hinaus liegt es im eigenen Interesse der Mitarbeiter, durch Erweiterung ihres Wissens die eigene Arbeit optimieren zu können, weshalb das Angebot an Trainings auf positive Resonanz stößt.

Aus diesen Gründen investiert die SNP sehr stark in die Aus- und Weiterbildung. Im Schnitt werden je Mitarbeiter mindestens 24,7 Stunden Training pro Jahr absolviert. Die SNP unterhält dazu eigene Trainingszentren in Heidelberg, Magdeburg, Berlin und Dallas.

SNP Ausbildungsakademie

Die interne Ausbildung beginnt mit dem Trainee-Programm der SNP, welches von allen Nachwuchsberatern in der „SNP Ausbildungsakademie“ durchlaufen wird. Dort lernen alle künftigen Berater in einem mehrmonatigen Programm die grundlegenden Techniken der Unternehmenstransformation kennen. In dieser Zeit sind die Trainees von allen anderen Aufgaben befreit, um sich ganz dem Inhalt der Schulungen widmen zu können.

Des Weiteren bietet die SNP ein vielfältiges Schulungsprogramm an, welches sowohl technische als auch nicht-technische Themengebiete abdeckt. Die Inhalte werden dabei in erster Linie als Klassenraumtraining, online als eLearning oder in individuellen Lektionen als betreutes Einzeltraining übermittelt. Mit dem SAP-Schulungszentrum in Walldorf steht auch ein Schulungsanbieter in der Region zur Verfügung, der Kurse zu den wesentlichen Betätigungsfeldern der SNP anbietet. Im Jahr 2017 wurden die Angebote von mehr als 11,6% der SNP Mitarbeiter wahrgenommen.

Gezielte Karriereentwicklung

In der deutschsprachigen Organisation findet für alle Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Karrierestufe – eine Beurteilung ihrer Leistung statt. Dabei wird über die Festlegung von individuellen Zielen eine systematische Weiterentwicklung des Mitarbeiters angestrebt. Die Ziele können dabei sowohl frei gesetzt sein als auch bspw. den Besuch einer Weiterbildung beinhalten. Über die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter

¹ Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

wird Buch geführt, um Weiterbildungsbedarfe gezielt entwickeln zu können.

Leistungen

Die SNP bietet ihren Mitarbeitern eine Reihe von betrieblichen Zusatzleistungen an.

Am Hauptstandort Deutschland sind das:

- eine betriebliche Altersversorgung
- die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen
- Mutterschutz
- eine (Gruppen-)Unfallversicherung
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Darüber hinaus existiert für die Mehrheit der Mitarbeiter das Angebot, ein Dienstfahrzeug zu nutzen. Am Standort Heidelberg gibt es des Weiteren einen Zuschuss für Fitnesskurse, der von allen festen Mitarbeitern beantragt werden kann.

Am Hauptstandort USA ist seit dem Jahr 2016 die Möglichkeit gegeben, über eine 401k-Plan eine Altersvorsorge aufzubauen.

An den beiden anderen Hauptstandorten Südamerika und Polen werden keine betrieblichen Zusatzleistungen angeboten.

Ebenso wenig bietet die SNP – im deutschen Raum eher unübliche – leistungsorientierte Pensionspläne an.

Bei der SNP werden keine Übergangshilfsprogramme angeboten, die zur Erleichterung der fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit und zum Umgang mit dem Berufsausstieg infolge von Ruhestand oder Beendigung der Beschäftigung dienen.

Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft

Um ihre Aufgaben in einer durchgängig hohen Qualität erfüllen zu können, finden die Mitarbeiter bei der SNP erstklassige Arbeitsbedingungen vor. Dazu gehören neben Teamgeist und fairen Arbeitsbedingungen auch spannende Projekte und exzellente Aufstiegschancen. Die Gehälter bei der SNP liegen über dem Branchendurchschnitt. Das gilt ebenso für die Eintrittsgehälter an den Hauptgeschäftsstandorten.

Wesentliche betriebliche Entscheidungen wie Umstrukturierungen o.ä. werden frühzeitig kommuniziert. Es gibt jedoch keine festen Mitteilungsfristen, welche vertraglich festgesetzt sind. Dazu sind die Auswirkungen dieser Art der Entscheidungen auf die Mitarbeiter bei der SNP zu gering. Es liegen bislang auch keine anderslautenden Eingaben von Seiten der Beschäftigten vor. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird bei der SNP geachtet. Verstöße dagegen können über eine Eingabe von jedem Mitarbeiter (auch anonym) gemeldet werden.

Die Führungspositionen in den Auslandsstandorten der SNP sind zu 78% mit lokal angeworbenen Mitarbeitern besetzt. In den Führungspositionen sind dabei alle Geschäftsführer und Bereichsleiter zusammengefasst.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die Förderung der Vielfalt der Belegschaft hilft der SNP dabei, einen echten Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Es gibt dort keine Barrieren, welche in Hinblick auf die Herkunft oder andere personenbezogene Aspekte geschaffen wurden. Unsere Teams sind in Bezug auf Alter, Geschlecht und Hintergrund äußerst heterogen organisiert.

Das Kontrollorgan der SNP, der Verwaltungsrat, setzt sich aus Dr. Andreas Schneider-Neureither (Vorsitzender), Dr. Michael Drill (stellvertretender Vorsitzender), Gerhard Burkhardt und Rainer Zinow zusammen.

Gesundheit und Sicherheit

Die SNP fördert eine gesunde Ernährungsweise; es stehen für alle Mitarbeiter an den Standorten freie Getränke und Snacks oder Obst zur Verfügung. Seit einigen Jahren zählen im Zuge unserer Kampagne „Sugar Free Company“ keine Süßigkeiten und Lebensmittel mit raffiniertem / industriell verarbeitetem Zucker mehr zu den bereitgestellten Snacks.

Neben der zuvor erwähnten Möglichkeit einer bezuschussten Sportförderung werden den Mitarbeitern punktuell verschiedene Trainingsangebote direkt in der Arbeitsstätte angeboten. Hierzu gehören regelmäßig durchgeführte Veranstaltungen wie beispielsweise Konditionsübungen oder ein Faszien Training.

Die Arbeit bei der SNP besteht zu einem wesentlichen Teil aus sitzender Bürotätigkeit; in diesem Zusammenhang ist eine hohe Erkrankungsgefährdung nicht bekannt. Es existieren daher auch keine formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse zur Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Für die Erstellung der Unfallstatistik richtet sich die SNP nach dem „Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases“ [12]. Im Jahr 2017 wurden in diesem Rahmen keine Unfälle bei der SNP gemeldet. Es existiert jedoch gleichwohl keine Meldepflicht für kleinere Verletzungen, weshalb einfache Erste-Hilfe-Maßnahmen nicht in der Verletzungstatistik auftauchen. Auch für Wegeunfälle werden keine statistischen Erhebungen vorgenommen, da diese außerhalb der Einflussphäre der SNP auftreten.

⁴ In diesem Zusammenhang bedeutet „lokal“ die dortige Staatsbürgerschaft zu besitzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf ist heutzutage eine Selbstverständlichkeit, welche von der SNP auch genau so gesehen wird: als ein grundlegender Aspekt, der jedem Mitarbeiter zugestanden wird. Aus diesem Grund investiert die SNP in die Gesundheit und die Karriere der Mitarbeiter.

Ein durchgängiges und bewusstes Zeitmanagement gilt als wesentlicher Faktor für die Ausgewogenheit von Arbeit und Freizeit. Dazu stehen allen Mitarbeitern verschiedene Hilfsmittel, wie eine akkurate Zeiterfassung, klar kommunizierte Erwartungen und die Vermeidbarkeit von Pendelzeiten durch unsere Home-Office-Policy zur Verfügung.

Elternzeit

In der deutschen Organisation haben alle 504 Mitarbeiter einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Dieser wird selbstverständlich allen Mitarbeitern gewährt. Im Jahr 2017 machten davon 25 Mitarbeiter gebrauch (w: 10, m: 15). Die Rückkehrrate an den Arbeitsplatz lag bei 100%. Ein Jahr nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz waren noch alle Mitarbeiter, welche Elternzeit in Anspruch genommen hatten bei der SNP beschäftigt (Verbleibsrate: 100%).

Gesellschaftliches Engagement

Mit unserem unternehmerischen Erfolg wächst unsere gesellschaftliche Verantwortung. Diese nimmt SNP mit viel Engagement wahr, setzt sich für den Tierschutz ein, unterstützt Bildungs-, Forschungs- sowie Kunst- und interkulturelle Projekte. Wir treten zudem als Sponsor für die Sportförderung ein. Besonders am Herzen liegen uns außerdem Gesundheitsprojekte, vor allem für Kinder. SNP spendet unter anderem regelmäßig an die Deutsche Kinderkrebsstiftung, an die Kinderklinik Heidelberg aber auch an die AIDS-Hilfe.

Wirtschaftliche Leistung

Seit dem Börsengang der SNP im Jahr 2000 konnten die wichtigen Kennzahlen wie der Umsatz Jahr für Jahr weiter gesteigert werden. Das Jahr 2017 war mit einem Umsatz von 122,3 Mio. Euro das wirtschaftlich erfolgreichste Jahr der Firmengeschichte. Dazu trugen die Mitarbeiter der SNP SE weltweit bei.

Im Jahr 2017 war die SNP auch nicht unmittelbar von regulatorischen Maßnahmen oder Richtlinien mit direktem Bezug zum Klimawandel betroffen. Auch erhielt die SNP in diesem Jahr keinerlei Unterstützung vonseiten der Regierung (nach IAS 20, vgl. [10]). Dies gilt ebenso für die Tochterfirmen der SNP.

Umsatz nach Regionen

Über alle Regionen hinweg gesehen staffelte sich der Umsatz wie in der Tabelle dargestellt. Die Tätigkeiten und erreichten Umsätze in den Regionen sind dabei bislang durch den Klimawandel nicht beeinflusst worden. Auch ist eine Verlagerung – sowohl der größeren bestehenden Kunden als auch der Standorte – in naher Zukunft nicht abzusehen. Darauf gibt es weder Hinweise aus den regionalen Begebenheiten noch aufgrund der Industriesektoren, denen die Kunden der SNP zuzurechnen sind.

Um auch weiterhin wirtschaftlich erfolgreich zu sein, investiert die SNP sehr stark in die Grundlagenforschung, fördert Nachwuchskräfte und engagiert sich in Vereinen und Verbänden der Wirtschaft.

So stellt die SNP SE den Sprecher des Arbeitskreises Solution Manager der Deutschen SAP Anwender Gruppe (DSAG). Zu verschiedenen Anlässen waren Mitarbeiter der SNP als Sprecher bei der Vereinigung Metropolregion Rhein-Neckar, des Bundesverbandes Mergers & Acquisition und an Hochschulen in der Region tätig.

Regionen	(Außen-) Umsatz		langfristige Vermögenswerte			
	2017 T€	2016 T€	2017 T€	2016 T€	Investitionen 2017 T€	Investitionen 2016 T€
DACH	63.995	59.012	21.594	14.117	9.659	4.957
EMEA	23.612	1.449	29.728	6.613	24.118	6.556
Nord-Amerika	15.891	13.113	2.849	3.164	563	219
Süd-Amerika	11.972	0	14.756	0	15.807	0
Asien	6.873	7.110	3.272	3.446	128	3.474
Gesamt	122.343	80.685	72.199	27.340	50.275	15.206

Umsatz der SNP SE 2017 (nach Ländern)

Shareholder Value

Für die SNP stellen nachhaltiges Handeln und Wachstum, aus dem Mehrwert für die Anteilseigner generiert wird, keine Gegensätze dar.



Entwicklung des SNP Aktienkurses seit 2013

Geschäftspraktiken

Als börsennotiertes Unternehmen richtet die SNP ihr Handeln entsprechend der international anerkannten Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex [14] aus.

Der Hauptgrund für unseren langanhaltenden Erfolg ist das vertrauensvolle Verhältnis zu unseren Kunden. Um dieses Vertrauen zu verdienen, muss die SNP sich in allen Belangen ihrer Tätigkeit fair und integer verhalten. Deshalb respektieren wir unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitbewerber und ergreifen wettbewerbsverzerrenden oder -schädlichen Maßnahmen. Es wurden im Jahr 2017 dementsprechend auch keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung gegen die SNP – oder eine ihrer Tochtergesellschaften – eingeleitet. Auch mussten keine Strafen oder Bußgelder in diesem Zusammenhang (z.B. aufgrund von Bilanzbetrug, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Korruption) gezahlt werden.

Korruptionsbekämpfung

Wir sind der Überzeugung, aufgrund unserer überragenden Softwarewerkzeuge und unserer Erfahrung alleine erfolgreich zu sein – und nicht aufgrund zweifelhafter Marktpraktiken. Dazu gehört auch, jegliche Form der Bestechung und Korruption abzulehnen. Wir haben hierzu interne Schulungsprogramme und Prozesse etabliert, die die Mitarbeiter sensibilisieren und dabei unterstützen, kompromittierende Situationen zu erkennen und zu vermeiden.

Zur Überprüfung der Maßnahmen werden im Rahmen der Risikoanalyse in allen Standorten Erhebungen zum Gefährdungspotential durch die beiden Hauptrisiken Vorteilsnahme im Einkauf und die Vorteilsgewährung bei der Akquisition größerer Projekte durchgeführt. Ausgehend davon werden Schulungen zur Korruptionssensibilisierung und -bekämpfung bei potentiell gefährdeten Mitarbeitern durchgeführt. Im Jahr 2017 wurde 1 Mitarbeiter in diesem Programm geschult. Darüber hinaus sind aus dem Berichtszeitraum keinerlei Fälle von Korruption bei der SNP – oder im Zusammenhang mit deren Geschäftstätigkeiten – bekannt.

Marketing

Bei allen Marketingaktivitäten der SNP stehen ein verantwortungsvolles Marketing und Produktkommunikation im Vordergrund. Dazu gehören neben der äußerst transparenten Produktwerbung, bei der immer ein entsprechender Kundennutzen in den Vordergrund gestellt wird, auch die Vermeidung von „Streueffekten“, wodurch Energie und Ressourcen eingespart werden.

Die Rückmeldung unserer Interessenten und Kunden ist dabei eine wichtige Informationsquelle, um unsere Aktivitäten zu steuern. Rückmeldungen können in unserem Marketingsystem erfasst werden, um zielgerichtet weiterentwickelt und nachgehalten werden zu können.

Produktverantwortung

Die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte ist ein wesentlicher Schlüssel zum dauerhaften Erfolg der SNP im Markt für Unternehmenstransformationen. Unsere Kunden können sich darauf verlassen, mit SNP Software und Dienstleistungen den richtigen Partner für die Handhabung ihrer sensiblen Unternehmensdaten gefunden zu haben.

Neben einer fairen und transparenten Preispolitik können die Anwender von SNP-Produkten insbesondere eine hohe Softwarezuverlässigkeit und Datensicherheit erwarten. Dies beginnt bereits bei unserem internen Prozess zur Softwareerstellung. Dieser wird durch eine Vielzahl von Qualitätsmaßnahmen durchzogen und ist u.a. entsprechend der Industrienorm ISO 9001 zertifiziert.

Qualitätssicherungsmaßnahmen

So wird die durchgängig hohe Softwaregüte konstant von einem eigenen Team zur Qualitätssicherung überwacht. Dabei kann durch deren professioneller und prozessorientierter Vorgehensweise sowohl präventiv als auch im Fehlerfall die schnelle Aufdeckung von Fehlerquellen gewährleistet werden. Ergänzend dazu garantiert eine nahezu vollständige Durchdringung unseres Programmcodes mit automatisierten Tests die frühzeitige Erkennung der gängigen geringfügigen Fehler.

Unsere Hotline und unser Serviceportal stehen allen Kunden der SNP zur Verfügung und es existieren Service Level Agreements zur Erreichbarkeit des Supports, deren Einhaltung in unserem internen Kennzahlensystem fest verankert ist. Ebenso sind Kennzahlen zur Erfassung der Kundenzufriedenheit und von Beschwerden vorhanden. Im Jahr 2017 gab es eine kleine Anzahl von berechtigten Beschwerden (2), die von unseren Kunden eingegeben wurden. Unberechtigte Beschwerden wurden nicht hervorgebracht.

Datensicherheit

Der Schutz der Kundendaten wird bei der SNP in sämtlichen Produkten beachtet und durch unterschiedliche Maßnahmen gewährleistet. Im Jahr 2017 sind folglich auch keine Fälle von Datendiebstahl oder -verlust im Zusammenhang mit SNP-Produkten ermittelt worden. Dasselbe gilt auch für Informationen und Daten der Kunden, welche bei der SNP zu unternehmensinternen Zwecken verarbeitet werden. Ebenso wurden im Jahr 2017 keine Bußgeldzahlungen gegen die SNP aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften in diesem Zusammenhang verhängt.

Lieferkette

Als Anbieter von Software und Dienstleistungen ist die SNP ebenso darauf angewiesen, selbst Software und Dienstleistungen einzukaufen. Dies macht einen wesentlichen Anteil unserer Lieferkette aus. Als primär wertschöpfend können dabei die Bereiche Hard- und Software, Beratungs- und Clouddienstleistungen sowie IT-Infrastruktur angesehen werden. In diesen Bereichen arbeitet die SNP mit wenigen ausgewählten Firmen zusammen. Aufgrund der zahlreichen Vorteile, welche eine räumliche Nähe zwischen Anbieter und Kunde bringt, wird nach Möglichkeit immer auf regionale Anbieter zurückgegriffen, wenn dies auch wirtschaftlich angemessen ist.

Für die Aufrechterhaltung unseres Bürobetriebs wird eine Reihe sekundärer Verbrauchs- und Investitionsgüter beschafft. Dazu gehören neben Büromaterialien in erster Linie Möbel und Lebensmitteln – aber auch alle Dienstleistungen rund um die Büroräumlichkeiten. Einen großen Anteil an der Beschaffung haben aufgrund der erforderlichen Anwesenheit bei unseren Kunden auch alle Aspekte rund um die Reiseplanung und -durchführung, wie Fahrzeuge/Fahrzeugmieten, Flugreisen und Hotelübernachtungen.

Bei der Auswahl unserer Zulieferer halten wir uns an die Regeln für einen fairen und gesunden Wettbewerb in den Zuliefermärkten. Die Grundsätze dazu sind in unseren Einkaufsrichtlinien verankert. Um die Entwicklung unserer Lieferbeziehungen zu lenken, wird einerseits fortlaufend die Lieferantenqualität im Rahmen der Lieferantenbewertung erfasst, andererseits finden aber auch Lieferantenaudits direkt bei unseren (Haupt-) Zulieferern statt.

Nachhaltige Beschaffung

Künftig verpflichten sich alle neuen Lieferanten der SNP zur Einhaltung unserer Einkaufsrichtlinien für eine nachhaltige Beschaffung. Diese stellen sicher, dass sowohl die gültigen rechtlichen und sozialen Standards eingehalten werden als auch möglichst umweltfreundlich gehandelt wird.

Im Jahr 2017 wurden keine neuen Lieferanten im Rahmen eines ökologischen Due Diligence Prozesses überprüft. Da keine Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt wurde, wurden somit auch keine negativen ökologischen Auswirkungen in der Lieferkette der SNP ermittelt.

Eine Überprüfung von Lieferanten erfolgt einerseits im Rahmen eines Lieferantenbewertungsprozesses. Gleichwohl findet eine stichprobenartige Überprüfung unserer Hauptlieferanten in Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen statt. Die umsatzstärksten Lieferanten (mit einem Gesamtanteil von mehr als 50% an unseren Ausgaben) wurden dabei im Rahmen der Bestandsaufnahme 2017 stichprobenartig überprüft. Es wurden dabei keine Verstöße gegen die Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen festgestellt.

Lieferantenauswahl

Bei der Auswahl unserer Zulieferer lassen wir sehr große Sorgfalt walten. Insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten und deren gesellschaftliches Engagement sind wir darum bemüht, potenzielle negative Auswirkungen zu vermeiden. Im Jahr 2017 wurden keine neuen Lieferanten anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft.

Um sich darüber hinaus ein Bild über ihre gesamte Lieferkette machen zu können, werden bei der SNP SE weitreichende Prüfungen bei denjenigen Lieferanten durchgeführt, die einen signifikanten Anteil an den Ausgaben der Gruppe haben. Hierbei wird in erster Linie auf die Selbstauskunft der Lieferanten zurückgegriffen. Im Zuge dessen wurden in Deutschland im Jahr 2017 die 5 Lieferanten, deren Leistungen und Produkte einen Anteil von über 2% der Gesamtausgaben ausmachen, geprüft. Dabei wurde bei keinem der Lieferanten eine erhebliche Auswirkung auf die Gesellschaft festgestellt. Die Geschäftsbeziehungen zu diesen Lieferanten werden weiterhin aufrechterhalten.

Quellenverweise

Es folgt eine Auflistung externer Quellen und Informationen. Die SNP SE übernimmt keinerlei Verantwortung für die Richtigkeit der Informationen dieser externen Quellen. Die Rechte liegen bei den jeweiligen Urhebern und Autoren.

- | | |
|--|---|
| <p>[1] GRI: G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben, 2. Aufl., Nov. 2015
Link</p> <p>[2] GRI: G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Umsetzungsanleitung, 2. Aufl., Nov. 2015
Link</p> <p>[3] GRI: Sector guidance for G4
Link</p> <p>[4] SNP SE: Geschäftsbericht 2017
Link</p> <p>[5] SNP SE: Standorte
Link</p> <p>[6] SNP SE: SNP Software
Link</p> <p>[7] SNP SE: Aktionärsstruktur
Link</p> <p>[8] BMAS: Standards der CSR-Berichterstattung
Link</p> <p>[9] SNP SE: Corporate Governance Bericht 2017
Link</p> | <p>[10] International Accounting Standards Board (IASB): IAS 20 Bilanzierung und Darstellung von Zuwendungen der öffentlichen Hand, 2009</p> <p>[11] SNP SE: PO-X02 - Environmental Policy</p> <p>[12] Internationale Arbeitsorganisation (IAO): Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 1996</p> <p>[12] OECD: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2011</p> <p>[13] Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex: Deutscher Corporate Governance Kodex, 2015</p> |
|--|---|

GRI-Inhaltsindex

Hier findet sich eine Auflistung der Indikatoren, welche nach dem GRI Index in der G4 festgelegt sind. Zu jedem Indikator findet sich zum schnelleren Zugriff eine Referenz zu der Stelle, an der die jeweilige Information zu finden ist.

Indikator	Inhalt	Kapitel
Allgemeine Standardangaben		
STRATEGIE UND ANALYSE		
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Vorwort des CEO
ORGANISATIONSPROFIL		
G4-3	Name des Unternehmens	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-4	Wichtigsten Marken, Produkte und Dienstleistungen	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-5	Hauptsitz des Unternehmens	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-6	Anzahl der Länder in denen das Unternehmen tätig ist	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-8	Märkte die bedient werden	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-9	Größe des Unternehmens	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
G4-10	Größe und Zusammensetzung des Personalstamms	Mitarbeiter > Personalstamm
G4-11	Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer mit Kollektivvereinbarungen	Mitarbeiter > Personalstamm
G4-12	Lieferkette des Unternehmens	Lieferkette
G4-13	Wichtige Veränderungen innerhalb des letzten Berichtszeitraums	Grundsätze des CSR-Reporting
G4-14	Behandlung des Vorsorgeansatzes bzw. -prinzips	Umweltschutz > Vorsorgeansatz
G4-15	Befürwortete externe wirtschaftliche, ökologische & gesellschaftliche Chartas, Prinzipien und Initiativen	Grundsätze des CSR-Reporting > Gesetze und Initiativen
G4-16	Mitgliedschaften in nationalen und internationalen Verbänden	Wirtschaftliche Leistung > Wirtschaftliche Kennzahlen

Indikator	Inhalt	Kapitel
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN		
G4-17	Liste der vorhandenen und ausgelassenen Unternehmen im Jahresabschluss	Einbindung von Interessengruppen > Unternehmensprofil
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	Stakeholder der SNP SE > Wichtige Themen
G4-19	Liste der wesentlichen Aspekte	Einbindung von Interessengruppen > Nachhaltigkeitsziele
G4-20	Beschreibung der wesentlichen Aspekte innerhalb des Unternehmens	Einbindung von Interessengruppen > Nachhaltigkeitsziele
G4-21	Beschreibung der wesentlichen Aspekte außerhalb des Unternehmens	Einbindung von Interessengruppen > Nachhaltigkeitsziele
G4-22	Auswirkung aller Neudarstellungen	nicht anwendbar
G4-23	Wichtige Änderungen in Umfang und Grenze der Aspekte	nicht anwendbar
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
G4-24	Aufzählung der eingebundenen Stakeholdergruppen	Einbindung von Interessengruppen > Gruppen von Stakeholdern
G4-25	Grundlage der Ermittlung und Auswahl der Stakeholdergruppen	Einbindung von Interessengruppen > Wichtige Themen
G4-26	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	Einbindung von Interessengruppen > Wichtige Themen
G4-27	Wichtige Themen und Anliegen, die durch Stakeholder vorgebracht wurden	Einbindung von Interessengruppen > Wichtige Themen
BERICHTSPROFIL		
G4-28	Berichtszeitraum	Grundsätze des CSR-Reporting
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	Grundsätze des CSR-Reporting
G4-30	Berichtszyklus	Grundsätze des CSR-Reporting
G4-31	Kontaktstelle für Fragen bzgl. des Berichts	Einbindung von Interessengruppen > Unternehmensprofil
G4-32	„In Übereinstimmung“-Option	Grundsätze des CSR-Reporting > Weiterführende Informationen
G4-33	Verfahren zur externen Berichtsprüfung	Grundsätze des CSR-Reporting > Weiterführende Informationen

Indikator	Inhalt	Kapitel
UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
G4-34	Führungsstruktur des Unternehmens	Unternehmensstruktur
ETHIK UND INTEGRITÄT		
G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen	Unternehmenskultur > Ethik und Richtlinien
Spezifische Standardangaben (DMA und Indikatoren)		
KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICH		
<i>Wirtschaftliche Leistung</i>		
G4-EC1	Wirtschaftlicher Wert	Wirtschaftliche Leistung > Wirtschaftliche Kennzahlen
G4-EC2	Klimawandel	Wirtschaftliche Leistung
G4-EC3	Leistungsorientierter Pensionsplan	Mitarbeiter > Leistungen
G4-EC4	Subventionen	Wirtschaftliche Leistung > Wirtschaftliche Kennzahlen
<i>Marktpräsenz</i>		
G4-EC5	Standardeintrittsgehälter	Arbeitsbedingungen
G4-EC6	Lokal angeworbene Führungskräfte	Arbeitsbedingungen
KATEGORIE: ÖKOLOGISCH		
<i>Produkte und Dienstleistungen</i>		
G4-EN27	Ökologische Auswirkungen	Umweltschutz > Produkte und Dienstleistungen
<i>Compliance</i>		
G4-EN29	Bußgelder und Strafen	Umweltschutz
<i>Insgesamt</i>		
G4-EN31	Gesamtaufwendungen für Umweltschutz	Umweltschutz
<i>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</i>		
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten	Lieferkette > Nachhaltige Beschaffung
G4-EN33	Auswirkungen und Maßnahmen	Lieferkette > Nachhaltige Beschaffung

Indikator	Inhalt	Kapitel
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH – ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG		
<i>Beschäftigung</i>		
G4-LA1	Mitarbeiter und Fluktuation	Mitarbeiter > Fluktuation
G4-LA2	Betriebliche Leistungen	Mitarbeiter > Leistungen
G4-LA3	Rückkehr nach Elternzeit	Arbeitsbedingungen > Work-Life-Balance
<i>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</i>		
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen	Arbeitsbedingungen
<i>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>		
G4-LA5	Ausschüsse für Arbeits- und Gesundheitsschutz	Arbeitsbedingungen > Gesundheit und Sicherheit
G4-LA6	Verletzungen und Ausfalltage	Arbeitsbedingungen > Gesundheit und Sicherheit
G4-LA7	Erkrankungsrate	Arbeitsbedingungen > Gesundheit und Sicherheit
<i>Aus- und Weiterbildung</i>		
G4-LA9	Jährliche Stundenzahl zur Aus- und Weiterbildung	Mitarbeiter > Aus- und Weiterbildung
G4-LA10	Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	Mitarbeiter > Aus- & Weiterbildung / Leistungen
G4-LA11	Regelmäßige Beurteilungen	Mitarbeiter > Aus- und Weiterbildung
<i>Vielfalt und Chancengleichheit</i>		
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane	Arbeitsbedingungen > Vielfalt und Chancengleichheit
<i>Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken</i>		
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden	Mitarbeiter

Indikator	Inhalt	Kapitel
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH – MENSCHENRECHTE		
<i>Gleichbehandlung</i>		
G4-HR3	Diskriminierungsvorfälle	Mitarbeiter
<i>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</i>		
G4-HR4	Rechtsverletzungen und Gefährdungen	Lieferkette > Nachhaltige Beschaffung
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH – GESELLSCHAFT		
<i>Lokale Gemeinschaft</i>		
G4-SO3	Prüfungen und Risiken	Geschäftspraktiken > Korruptionsbekämpfung
G4-SO4	Informationen und Schulungen	Geschäftspraktiken > Korruptionsbekämpfung
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle	Geschäftspraktiken > Korruptionsbekämpfung
<i>Wettbewerbswidriges Verhalten</i>		
G4-SO7	Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten	Geschäftspraktiken
<i>Compliance</i>		
G4-SO8	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung	Geschäftspraktiken
<i>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</i>		
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten	Lieferkette > Lieferantenauswahl
G4-SO10	Auswirkungen und Maßnahmen	Lieferkette > Lieferantenauswahl
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH – PRODUKTVERANTWORTUNG		
<i>Schutz der Privatsphäre des Kunden</i>		
G4-PR8	Anzahl begründeter Beschwerden	Produktverantwortung > Qualitätssicherungsmaßnahmen
<i>Compliance</i>		
G4-PR9	Bußgelder wegen Nichteinhaltung	Produktverantwortung > Datensicherheit

