



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT 2018

SNP Schneider-Neureither & Partner SE

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des CEO	3
Grundsätze des CSR-Reportings	4
Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE	6
Strategie und Steuerung	7
Unternehmenskultur – Grundsätze und Werte	10
Umweltschutz	12
Mitarbeiter	13
Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft	16
Wirtschaftliche Leistung	18
Geschäftspraktiken	20
Produktverantwortung	21
Lieferanten	22

Vorwort des CEO

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in Zeiten globaler Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Verknappung natürlicher Ressourcen ist es unerlässlich, dass sich alle auf die Suche nach Lösungen machen – auch Unternehmen wie die SNP.

Als global operierendes Unternehmen und einer der weltweit führenden Anbieter von Transformationssoftware und -services wollen wir ebenfalls einen Beitrag für eine gerechte und nachhaltige Entwicklung leisten. Die Grundlage unseres Handelns ist es, als Unternehmen Verantwortung zu übernehmen, sowohl für unsere direkten Stakeholder – wie Mitarbeiter, Kunden oder Investoren – als auch ganzheitlich betrachtet in Bezug auf Gesellschaften, denen wir angehören, und auf nachfolgende Generationen.

Wir wollen alle Stakeholder-Gruppen konsequent in unser Handeln einbinden. Dafür nutzen wir den kontinuierlichen Austausch mit ihnen. Dabei ist es unser Anspruch, unsere Maßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette umzusetzen, beispielsweise durch ein nachhaltigeres Lieferantenmanagement, umweltfreundliche Prozesse oder den sorgsam Umgang mit unseren Mitarbeitern.

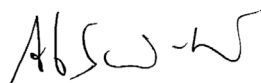
Sie sind unsere wichtigste Ressource und Grundlage unseres Erfolgs. Darum setzen wir auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung ebenso wie auf ein angenehmes Arbeitsklima, das von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Wir investieren in hohem Maße in die Gesundheit unserer Mitarbeiter und unterstützen ihre 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. In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden folgen wir stets den aktuellen Gesetzen und Richtlinien sowie unserem eigenen strengen Verhaltenskodex.

Im vorliegenden Bericht stellen wir Ihnen zum zweiten Mal die Ergebnisse unserer Aktivitäten im Bereich Corporate Social Responsibility vor. Die darin beschriebenen Erfolge beruhen auf dem hohen Engagement unserer Mitarbeiter, denen mein ausdrücklicher Dank gilt.

Bitte betrachten Sie diesen Bericht ebenfalls als Möglichkeit, mit uns in den Dialog zu treten – wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Freundliche Grüße



Dr. Andreas Schneider-Neureither

CEO, SNP SE

Grundsätze des CSR-Reportings

Der vorliegende Corporate Social Responsibility Report (CSR-Bericht) der SNP SE informiert über die Entwicklung im Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Berichterstattung über die Corporate Social Responsibility (CSR) erfolgt bei der SNP SE jährlich und erstreckt sich in erster Linie auf den Hauptstandort Deutschland. Wo immer im Bericht die Rede von den „Hauptgeschäftsstandorten“ ist, so sind damit die vier Länder Deutschland mit 475 Mitarbeitern¹, Polen mit 317 Mitarbeitern, Argentinien mit 185 Mitarbeitern sowie die USA mit 64 Mitarbeiter gemeint. Weltweit sind in der SNP- Gruppe insgesamt 1.286 Mitarbeiter beschäftigt. In jedem dieser Länder unterhält die SNP (oder eine ihrer Tochterfirmen) mehrere regionale Geschäftsstellen. An den Stellen, die sich auf weitere Organisationsbestandteile beziehen, wird im Text entsprechend darauf verwiesen. Ein Ziel der SNP ist es, die Berichterstattung nach und nach auf alle Standorte weltweit auszuweiten. Da es sich bei dem vorliegenden CSR-Bericht erst um den zweiten der SNP SE handelt, können die Daten und Informationen nur mit dem Vorjahr verglichen werden.

Dieser Bericht stellt zugleich den nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß § 315b ff. HGB dar, den die SNP SE nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zu veröffentlichen hat. Er umfasst die wesentlichen nichtfinanziellen Belange, die aufgrund erheblicher Auswirkungen auf Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Korruption und Bestechung sowie Menschenrechte und ihrer Relevanz für unsere Geschäftstätigkeit bestimmt wurden. Dabei orientieren wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Weiterführende Themen der nichtfinanziellen Berichterstattung können insbesondere im Corporate Governance Bericht der SNP nachgelesen werden www.snpgroup.com/de/corporate-governance.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact stellen eine weitere Säule der Selbstverpflichtung der SNP zu einem sozial und ethisch verantwortungsvollen Handeln dar. Darüber hinaus unterstützt die SNP die allgemeinen Grundsätze, die in den „OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ festgeschrieben sind.

Nach Anwendung der Nettomethode haben wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit und auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen identifiziert. Alle weiteren Informationen zu Chancen und Risiken sind im Risiko- und Chancenbericht im Konzernlagebericht unseres Geschäftsberichts zu finden www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen.

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, auf denen für die Berichterstattung von Unternehmen in der Dienstleistungsbranche in der Regel ein Hauptaugenmerk liegen sollte:

Umweltschutz	Arbeitsbedingungen
Energieverbrauch und Treibhausgase	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

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

Diese Themenfelder stellen gleichzeitig die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsaktivitäten der SNP-Gruppe dar. Deren Grundlagen und Zielsetzungen werden auf den folgenden Seiten näher erläutert.

Für die Auswahl und Gewichtung der Aspekte wurden in einem iterativen Auswahlverfahren zunächst Themen – ungeachtet ihrer Bedeutung – gesammelt. Diese wurden, wo immer möglich, mit den Aspekten von GRI abgeglichen.



Hauptgeschäftsstandorte der SNP SE

Die SNP Schneider-Neureither & Partner 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.

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 rund 1.300 Mitarbeiter.

Das Unternehmen mit Stammsitz in Heidelberg erzielte im Geschäftsjahr 2018 einen Konzernumsatz von 131,0 Mio. EUR und ein negatives Ergebnis von 1,6 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).

Im Geschäftsjahr 2018 wurde für das Geschäftsjahr 2017 keine Dividende ausgeschüttet; im Vorjahr hatte die Dividende 0,35 € betragen. Nähere Informationen zu den Unternehmenskennzahlen finden sich in unserem Geschäftsbericht 2018 im Konzernlagebericht www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen.

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

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

Wichtige Industriesparten der SNP-Kunden

Strategie und Steuerung

Die SNP SE umfasst mehrere Tochtergesellschaften, die aktuell in 15 Ländern ansässig sind. Im konsolidierten Jahresabschluss, der im Geschäftsbericht der SNP veröffentlicht wird, sind diese Unternehmensteile aufgelistet. www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen

Stakeholder

Unter dem Begriff „Stakeholder“ werden sämtliche Personengruppen zusammengefasst, die ein wesentliches Interesse an den Tätigkeiten der SNP-Gruppe haben. Die genaue Kenntnis dieser Gruppen und ihrer 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, wurden sowohl intern als auch extern potenzielle Gruppen ermittelt. Die interne Sicht wurde durch eine unternehmensinterne Umfrage erstellt. Die externe Sicht konnte durch die Auswertung von (lokalen) Presseberichten und Informationen, die über die SNP im Internet zu finden sind, gewonnen werden.

Unser Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern sieht 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, die von der SNP oder einer anderen Organisation durchgeführt werden. Die Kommunikation nach außen wird über unsere Kommunikationsabteilung gesteuert.

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 investor.relations@snpgroup.com jederzeit gerne zur Verfügung.

Gruppen von Stakeholdern

Durch die oben beschriebene Analyse konnte eine umfangreiche Liste von Interessengruppen bestimmt werden. Dabei werden sowohl mittelbar als auch unmittelbar betroffene Stakeholder-Gruppen in die Betrachtungen einbezogen.

Mitarbeiter

Dies umfasst sowohl die festangestellten Vollzeitkräfte der SNP SE und ihrer Tochterunternehmen als auch sämtliche temporären und Teilzeitkräfte.

Kunden

Mit unseren Kunden verbindet uns mitunter eine jahrzehntealte Partnerschaft. Als wesentlichen Treibern der Innovationen bei der SNP befinden wir uns im ständigen Austausch mit den Kunden, die zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen.

Investoren

Als börsennotiertes Unternehmen sind wir stark mit dem Kapitalmarkt verbunden. Dort kommt die SNP auf vielfältige Weise ihrer Informationspflicht gegenüber den Aktionären und potenziellen 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.

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 kaufen wir auch einen kleinen Teil physischer Güter ein.

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.

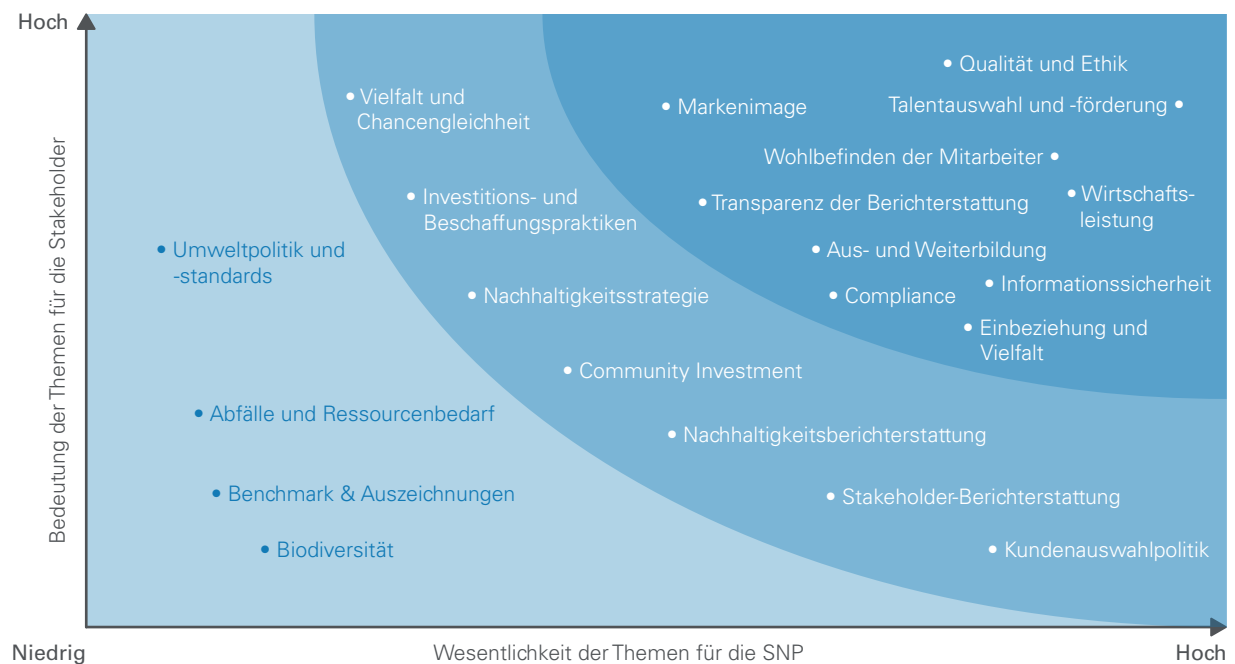
Analysten & Presse

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 aufrechterhalten 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, die durch die SNP geleistet wird.



Wesentlichkeitsmatrix der SNP-Gruppe

Wesentlichkeitsanalyse

Die SNP hat auf Basis der Auswertungen eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Darin werden alle Aspekte entsprechend ihrer Wesentlichkeit dargestellt.

Die Gewichtung erfolgt dabei vorwiegend nach subjektiven Kriterien. Lediglich in Einzelfällen ließen sich objektive Merkmale herausarbeiten und bewerten. Diese betreffen insbesondere die Lieferantenkette und die Gruppe der Investoren.

Die Stakeholder-Gruppe der Mitarbeiter legt die Aspekte fest, die aus interner Sicht besonders relevant sind:

■ Arbeitspraktiken und menschenwürdige

Beschäftigung

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

■ Regionalität

- Lokale Gemeinschaften

■ Ökologie

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

Aus externer Sicht gelten insbesondere die folgenden Aspekte als wesentlich:

■ Wirtschaftlichkeit

- 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 Wiedergabe in der Presse oder durch die Häufung der Anfragen zu demselben Sachverhalt.

Diese Themen sind damit gleichsam in den Fokus der Nachhaltigkeitsbemühungen der SNP gerückt worden. Dazu zählen vor allem die folgenden:

- 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 zu einer Reihe weiterer Fokusthemen Gruppen, die teilweise aber eher einen temporären Projektcharakter aufweisen.

Unternehmenskultur

Grundsätze und Werte

Mit dem starken Wachstum der SNP in den letzten Jahren ist eine erfreuliche Vielfalt innerhalb unserer Belegschaft entstanden. Dabei ist es besonders wichtig, sich auf ein gemeinsames Gerüst von Werten berufen zu können. Erst dadurch wächst die SNP zu einer globalen Gemeinschaft zusammen, die ihren Mitarbeitern, Kunden und Zulieferern mit Respekt, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gegenüberzutreten kann.

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

Ethik und Richtlinien

Alle Mitarbeiter der SNP sind verpflichtet, dem gemeinsamen Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) des Unternehmens zu folgen. Darin werden unsere Überzeugungen und Unternehmensleitlinien erläutert. Auf die Grundsätze und Handlungsweisen dieses Rahmenwerks kann sich jeder Mitarbeiter der SNP berufen. 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 auch den strengen Richtlinien, die im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) dargestellt sind. Unser jährlich veröffentlichter Corporate Governance Bericht, der den Umgang der SNP mit den festgeschriebenen Verpflichtungen des DCGK detailliert erläutert, kann unter www.snpgroup.com/de/corporate-governance 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 der Außendarstellung des Unternehmens als auch dem Dialog mit Kunden und Investoren dienen 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. Bei beiden Events bieten wir mehrere Vortragsreihen an, 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 der SNP-Mitarbeiter sind auf mehreren Ebenen der Zusammenarbeit fest etabliert.



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

Transformation World 2018

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

Einen starken regionalen Fokus haben beispielsweise Karriere-, Absolventen- und Hochschulmessen, auf denen Studierende mit der SNP in Austausch treten können. 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 energiebedingte Emissionen von Fahrzeugen und Gebäuden, Müllvermeidung und Recycling im Vordergrund³.

Wir beachten bei unseren täglichen Entscheidungen ökologische Belange. Es gibt jedoch kein übergreifendes System für Prävention und Umweltschutz. Bislang musste die SNP weder Bußgelder noch Strafen für Verstöße gegen Umweltgesetze oder -vorschriften bezahlen.

Zur Ermittlung der Emissionen werden in der deutschen Organisation die Verbräuche aller Firmenfahrzeuge sowie Gebäudeemissionen erfasst.

100% Ökostrom

Seit dem Jahr 2018 wird die SNP SE am Standort Heidelberg mit Ökostrom versorgt. Durch den Bezug von vollständig aus ökologischen Quellen gewonnener Energie werden jährlich 97,05 Tonnen zurechenbare CO₂-Emissionen vermieden.

Gebäudemanagement

In unregelmäßigen Abständen werden externe Energie-Reviews einzelner Bürogebäude durchgeführt. Diese helfen der SNP dabei, Ineffizienzen aufzudecken und in der Folge Einsparpotenziale zu realisieren. Unsere genutzten Gebäude befinden sich durchgängig auf einem hohen Stand der Effizienz. 2018 wurden in den wesentlichen deutschen Niederlassungen insgesamt etwa 338.000 kWh (2017: 420.000 kWh) Strom verbraucht.

Zur Verbesserung unserer Umweltbilanz und zur Unterstützung der Nachhaltigkeit sind in den Mitarbeiterküchen am Standort Heidelberg ausschließlich Elektrogeräte mit einer Energieeffizienzklasse von mindestens A++ verbaut.

Bahnfahrten, Fahrzeugemissionen und Flugreisen

Unsere deutsche Fahrzeugflotte besteht ausschließlich aus Fahrzeugen, die mindestens die Abgasnormen der Euro-5-Norm erfüllen. Unsere Richtlinien halten zur bevorzugten Beschaffung umweltfreundlicher Fahrzeuge an, dazu zählen seit dem Jahr 2018 auch Hybrid-

Fahrzeuge. Alle unsere Fahrzeuge werden inklusive ihrer Verbräuche in unserer eigenentwickelten Software verwaltet und der Verbrauch bewertet. 2018 wurden insgesamt 312.976 Liter (2017: 363.544 Liter) Kraftstoff verbraucht.

Mitarbeiter der SNP haben 2018 insgesamt 172.185 km (2017: 314.958 km) innerhalb Deutschlands mit dem Flugzeug zurückgelegt, um bei unseren Kunden vor Ort sein zu können. Für internationale Flüge von und nach Deutschland fielen weitere 1,66 Mio. km (2017: 3,05 Mio. km) an. Mit der Bahn wurden 2018 in Deutschland insgesamt 531.563 km zurückgelegt.

Vorsorgeansatz

Wir sind der festen Überzeugung, dass der Mensch im Mittelpunkt unserer unternehmerischen Bemühungen stehen muss. Dabei müssen 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 hinsichtlich der Auswirkung unserer Tätigkeit auf den Kunden oder die Natur als auch hinsichtlich der technischen Seite unserer Aktivitäten.

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 Download-Portal beziehen. Am Ende der Verwendung können unsere Softwareprodukte nahezu rückstandsfrei deinstalliert werden, sodass 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.

³ Die Kosten für Abfallbehandlung und -entsorgung belaufen sich gruppenweit auf weniger als 25.000 €/p.a.

Mitarbeiter

Die SNP SE arbeitet intensiv daran, ihren Ruf als zuverlässiger und fairer Arbeitgeber aufrechtzuerhalten. Dies umfasst den kompletten Beschäftigungszyklus jedes Mitarbeiters und soll 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.

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. Dazu zählt auch, Verdachtsfälle von Diskriminierung sowie Eingaben über Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz umgehend intern zu prüfen und daraufhin gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Aus dem Jahr 2018 sind in Deutschland keine objektiven 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.

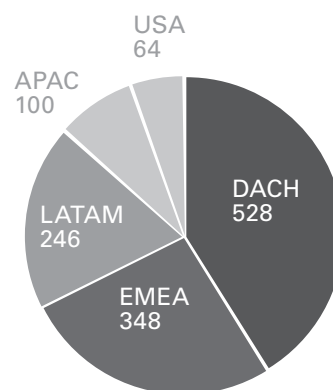
Natürlich erfordert die Arbeit in einem anspruchsvollen und hochdynamischen Umfeld wie dem unseren einen hohen Einsatz der Mitarbeiter. Dafür möchten wir eine optimale Unterstützung bieten, um alle Mitarbeiter bestens für ihre Aufgaben zu rüsten. Wir unterstützen sie deshalb in ihrer kontinuierlichen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

- ein Arbeitsumfeld in einem guten Betriebsklima
- klar definierte Ziele
- die Möglichkeit, sich und ihre Karriere voranzubringen
- eine überdurchschnittliche Vergütung
- gute Aufstiegschancen
- flexible Arbeitszeiten und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Chance frühzeitiger Verantwortungsübernahme

Mitarbeiterzahl

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 waren bei der SNP 1.286 Mitarbeiter beschäftigt (2017: 1.341 Mitarbeiter). Davon waren 373 (29%) weiblich (2017: 371 bzw. 28%).

Im Jahr 2018 waren keine Mitarbeiter in Kollektivvereinbarungen erfasst.



Verteilung Mitarbeiter (global)

Insgesamt wurden im Laufe des Jahres 2018 an allen Standorten 323 neue Mitarbeiter eingestellt; auf die DACH-Region entfielen davon 89 neue Mitarbeiter.

Fluktuation

Die IT-Beratungs- und -Dienstleistungsbranche ist typischerweise durch eine sehr hohe Fluktuation von etwa 5 bis 20% gekennzeichnet.

	2018
Fluktuation (absolut)	118
Fluktuation (prozentual)	18%

Fluktuation bei den Beschäftigten in der DACH-Region

Es ist das erklärte Ziel der SNP, eine Fluktuation deutlich unterhalb des Branchenschnitts zu erreichen. Um unsere Mitarbeiter langfristig binden zu können, haben wir verschiedene Maßnahmen initiiert, die die SNP im Rahmen ihres Employer Branding Programms durchführt. 2018 verzeichnete die SNP eine weltweite Fluktuation von etwa 23% (2017: 14%).

Aus- und Weiterbildung

Die hohen Anforderungen der Software- und Beratungsbranche erfordern ein hohes Ausbildungsniveau der SNP-Mitarbeiter. Dies gilt 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 unser umfangreiches Angebot an Trainings auf hohe Resonanz stößt.

Aus diesen Gründen investiert SNP sehr stark in die Aus- und Weiterbildung, welche sowohl in internen als auch externen Trainings durchgeführt wird.

SNP-Ausbildungsakademie

Die interne Ausbildung beginnt mit dem Trainee-Programm der SNP, das 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. Die theoretisch erlernten Inhalte werden in den anschließenden Praxisphasen gemeinsam mit einem Mentor umgesetzt.

Des Weiteren bietet die SNP ein vielfältiges Schulungsprogramm an, das sowohl technische als auch nichttechnische Themengebiete abdeckt. Die Inhalte werden dabei in verschiedenen Formen vermittelt: Insbesondere die E-Learning-Angebote konnten im vergangenen Jahr erfolgreich ausgebaut werden, um den Mitarbeitern eine hohe Flexibilität beim Lernen zu bieten.

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. In diesem Zusammenhang werden auch Weiterbildungsbedarfe besprochen und angestoßen.

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
- Betreuungszuschuss für Kinder im Kita-Alter
- 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 einen 401k-Plan eine Altersvorsorge aufzubauen.

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

Ebenso wenig bietet die SNP 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 abwechslungsreiche Projekte und gute 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, vertraglich festgesetzten Mitteilungsfristen. 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 Mitarbeitern⁴ 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 existieren keine Barrieren im Hinblick auf die Herkunft oder andere personenbezogene Aspekte. 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. Aus gesundheits- und umwelttechnischen Aspekten wurde im Jahr 2018 die Getränkebereitstellung von Plastik- auf Glasflaschen umgestellt. Seit einigen Jahren zählen im Zuge unserer Kampagne „Sugar Free Company“ keine Süßigkeiten und Lebensmittel mit prozessiertem Zucker mehr zu den bereitgestellten Snacks.

Neben der zuvor erwähnten Möglichkeit einer bezuschussten Sportförderung werden den Mitarbeitern punktuell verschiedene Trainingsangebote direkt in der Arbeitsstätte gemacht. 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“ der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). 2018 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 des Einflussbereichs der SNP auftreten.

Zur Verbesserung der Erste-Hilfe-Versorgung arbeitet die SNP mit der Björn Steiger Stiftung zusammen. Sämtliche wesentlichen Standorte in Deutschland sind mit Defibrillatoren ausgestattet, damit unsere geschulerten Ersthelfer im Falle eines plötzlichen Herzstillstands schnell und kompetent helfen können.

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, die von der SNP auch genau so gesehen wird: als ein grundlegender Aspekt, der jedem Mitarbeiter zugestanden wird.

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 Mitarbeiter einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Dieser wird selbstverständlich allen Mitarbeitern gewährt. 2018 machten davon 20 Mitarbeiter (2017: 25 Mitarbeiter) Gebrauch (w: 6, m: 14). Die Rückkehrrate an den Arbeitsplatz lag bei 100%. Ein Jahr nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz waren nicht mehr alle Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen hatten, bei der SNP beschäftigt (Verbleibrate: 90%).

Verbesserungsvorschläge und Ideenmanagement

Die Online-Plattform „SNP Innovate“ bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit die Gelegenheit, ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen, zu teilen und sich auszutauschen.

In einer Pilotphase ist „SNP Innovate“ mit drei Themen-Kampagnen gestartet: „New Product Ideas“, „Becoming One SNP“ und „Cost Saving“.

Zahlreiche Mitarbeiter haben bereits die Möglichkeit genutzt, Vorschläge einzureichen, wie man ein Produkt verbessern, Ausgaben einsparen oder nachhaltiges Arbeiten fördern kann.

Jeder Vorschlag wird geprüft. Zu den Prüfungskriterien zählen Aufwand und Umsetzungszeit, der mögliche unternehmerische Nutzen durch Einspar- und Kostenpotenziale oder der positive Effekt, den die

Idee auf die Zusammenarbeit innerhalb der SNP-Gruppe hätte. Die Beurteilung dieser Kriterien nimmt das Management, eine Jury oder der jeweilige Fachbereich vor. Auf dieser Basis erfolgt eine Entscheidung, ob die Idee weiterverfolgt, umgesetzt und sogar prämiert wird.

Gesellschaftliches Engagement

Mit unserem unternehmerischen Erfolg wächst unsere gesellschaftliche Verantwortung. Diese nimmt die SNP mit viel Engagement wahr: Sie 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 u.a. regelmäßig an die Deutsche Kinderkrebsstiftung, an die Kinderklinik Heidelberg oder 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 gesteigert werden. Im Jahr 2018 wurde ein Umsatz von 131,0 Mio. Euro (2017: 122,3 Mio. Euro) erzielt. Dazu trugen die Mitarbeiter der SNP SE weltweit bei.

Umsatz nach Regionen

Über alle Regionen hinweg staffelte sich der Umsatz wie in der Tabelle rechts dargestellt. Eine Verlagerung – sowohl der größeren bestehenden Kunden als auch der Standorte – ist in naher Zukunft nicht abzusehen.

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.

Shareholder Value

Regionen	(Außen-)Umsatz		langfristige Vermögenswerte		Investitionen	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
in T€						
DACH	63.500	63.995	20.777	21.594	2.069	9.659
EMEA	28.165	23.612	28.522	29.728	835	24.118
USA	15.505	15.891	2.903	2.849	344	563
Südamerika	16.791	11.972	12.222	14.756	59	15.807
Asien	7.022	6.873	3.272	3.446	70	128
Gesamt	130.983	122.343	67.779	72.199	3.377	50.275

Umsatz nach Ländern

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



Entwicklung des SNP-Aktienkurses seit 2014

Geschäftspraktiken

Als börsennotiertes Unternehmen richtet die SNP ihr Handeln entsprechend den international anerkannten Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex aus.

Der Hauptgrund für unseren lang anhaltenden Erfolg ist das vertrauensvolle Verhältnis zu unseren Kunden. Um dieses Vertrauen zu rechtfertigen, muss die SNP sich in allen Belangen ihrer Tätigkeit fair und integer verhalten. Wir respektieren unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitbewerber und ergreifen keine wettbewerbsverzerrenden oder -schädlichen Maßnahmen. Es wurden im Jahr 2018 dementsprechend auch keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens 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 lehnen jede Form von zweifelhaften Marktpraktiken ab. 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 an allen Standorten Erhebungen zum Gefährdungspotenzial 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 potenziell gefährdeten Mitarbeitern durchgeführt. Im Jahr 2018 wurden 4 Mitarbeiter (2017: 1 Mitarbeiter) in diesem Programm geschult. Darüber hinaus sind aus dem Berichtszeitraum keinerlei Fälle von Korruption bei der SNP oder im Zusammenhang mit ihren Geschäftstätigkeiten bekannt.

Marketing

Bei allen Marketingaktivitäten der SNP stehen ein verantwortungsvolles Marketing und Produktkommunikation im Vordergrund. Dazu gehört 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 so die Maßnahmen zielgerichtet weiterzuentwickeln und nachzuhalten.

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 gesichert und ist u. a. entsprechend der Industrienorm ISO 9001 zertifiziert.

Die SNP verarbeitet personenbezogene Daten, insbesondere ihrer Kunden, Mitarbeiter, Bewerber und Geschäftspartner, z. B. zur Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen oder für gesetzlich vorgeschriebene Zwecke. Der Schutz der Daten wird bei der SNP in sämtlichen Prozessen und Produkten beachtet. Im Jahr 2018 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, die bei der SNP zu unternehmensinternen Zwecken verarbeitet werden. Ebenso wurden im Jahr 2018 keine Bußgeldzahlungen gegen die SNP aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften in diesem Zusammenhang verhängt.

Qualitätssicherungsmaßnahmen

Die durchgängig hohe Softwaregüte wird permanent von einem eigenen Team zur Qualitätssicherung überwacht. Dabei kann durch dessen professionelle und prozessorientierte 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.

Das SNP Support Portal steht allen Kunden der SNP mit entsprechenden Verträgen 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. 2018 gab es eine berechtigte Beschwerde (2017: 2), die von unseren Kunden eingegeben wurde.

Datensicherheit

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind die zentralen Gesetze, die allgemein gültige Regeln des Datenschutzes festlegen. Entsprechende Vorgaben werden von der SNP eingehalten. Zum Schutz der Daten sind erforderliche technische und organisatorische Maßnahmen implementiert, die wir kontinuierlich optimieren.

Lieferanten

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, die eine räumliche Nähe zwischen Anbieter und Kunde mit sich bringt, wird nach Möglichkeit immer auf regionale Anbieter zurückgegriffen, wenn dies auch wirtschaftlich angemessen ist.

Für die Aufrechterhaltung unseres Bürobetriebs beschaffen wir eine Reihe sekundärer Verbrauchs- und Investitionsgüter. Dazu gehören neben Büromaterialien in erster Linie Möbel und Lebensmittel – 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 steuern, 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 sowohl die Einhaltung der gültigen rechtlichen und sozialen Standards als auch ein möglichst umweltfreundliches Handeln sicher.

2018 wurden keine neuen Lieferanten im Rahmen eines ökologischen Due-Diligence-Prozesses überprüft. Damit wurden 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 im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen statt. Die umsatzstärksten Lieferanten (mit einem Gesamtanteil von mehr als 50% an unseren Ausgaben) wurden im Rahmen der Bestandsaufnahme 2018 stichprobenartig überprüft. Es wurden dabei keine Verstöße gegen die Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen festgestellt.

Lieferantenauswahl

Unsere Zulieferer wählen wir sehr sorgfältig aus. Insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten und deren gesellschaftliches Engagement sind wir darum bemüht, potenzielle negative Auswirkungen zu vermeiden. Im Jahr 2018 wurden keine neuen Lieferanten anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft. Bei der Lieferantenauswahl achten wir auf die Aspekte Qualität, Liefertreue, Preis, Nachhaltigkeit und Regionalität.

