

INHALTSVERZEICHNIS

- 03 Vorwort des CEO
- 04 Grundsätze des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- 05 Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
- 07 Strategie und Steuerung
- 10 Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- 12 Arbeitnehmerbelange
- 18 Kundenbelange
- 20 Umweltbelange
- 22 Sozialbelange – Gesellschaftliches Engagement
- 24 Achtung der Menschenrechte – Lieferanten und deren Sozialstandards
- 26 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

VORWORT DES CEO

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Corporate Social Responsibility bedeutet für uns gelebte Wertschätzung für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln. Werte wie Vertrauen und Respekt, Offenheit und Transparenz stehen für uns an erster Stelle. Diese Grundsätze fließen seit Jahren in die Beziehungen zu unseren Kunden, unsere Technologien, unsere Partnerschaften, die Weiterbildung unserer Mitarbeiter und die Entscheidungen für Investitionen zum Nutzen unserer Aktionäre und der Gesellschaft als Ganzes ein.

Als global operierendes Unternehmen und einer der weltweit führenden Anbieter von Transformationssoftware und Services wollen wir einen Beitrag für eine gerechte und nachhaltige Entwicklung leisten. Wir binden alle Stakeholder-Gruppen konsequent in unser Handeln ein und nutzen den kontinuierlichen Austausch mit ihnen.

Hervorzuheben sind unsere Mitarbeiter¹ als 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 unterstützen ihre Work-Life-Balance und investieren in hohem Maße in die Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Nie zuvor hat sich dies so deutlich gezeigt wie während der Coronapandemie, die zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Berichts noch nicht beendet ist. Trotz größter

Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft sehen wir uns gut aufgestellt, um diese Krise zu meistern. Dabei geht es um Geschwindigkeit und Infrastruktur, um Anpassungsfähigkeit und Offenheit, aber auch um Verlässlichkeit und Vertrauen auf allen Ebenen.

Sehr viele SNP-Kollegen arbeiten derzeit unabhängig von unseren Büroräumen. Und siehe da: es funktioniert – nicht zuletzt aufgrund unseres remote-fähigen Geschäftsmodells, was sich in solchen Krisenzeiten, die von Kontaktbeschränkungen und Heimarbeit geprägt sind, als unschätzbare Wettbewerbsvorteil erweist.

Gewiss sollten wir dauerhaft nicht auf die zwischenmenschlichen Kontakte mit Kunden und Mitarbeitern verzichten. Dennoch beweist die Coronapandemie, dass Videokonferenzen sehr gut funktionieren können. Dienstreisen zu Kundenterminen oder physische Meetings sind oft nicht (mehr) notwendig. Weniger Flug- und Autoreisen haben gleich zwei Vorteile: Das Klima profitiert durch weniger CO₂-Emissionen und wir sparen uns An- und Abreisezeiten.

Die SNP strebt nicht nur deshalb an, seinen Mitarbeitern auch in Zukunft die Möglichkeiten von mobilen Arbeiten zu bieten und weiterzuentwickeln.

Nicht nur die Coronapandemie belegt eindrucksvoll, dass Nachhaltigkeit ein Thema der Zukunft ist und bleibt. Viele Investoren legen ihr Geld vor allem unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens an oder

fordern sie von ihren bestehenden Investments ein. Wir haben unseren gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht erstmals einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) unterzogen. Der Prüfvermerk wird in gleicher Weise wie der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht öffentlich zugänglich gemacht.

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

Mit besten Grüßen



Michael Eberhardt
CEO

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 GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS

Der vorliegende gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der SNP Schneider-Neureither & Partner SE (im Folgenden SNP) informiert über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsthemen im Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember). Weltweit sind in der SNP-Gruppe insgesamt 1.463 Mitarbeiter beschäftigt, wobei Deutschland, bezogen auf die 518 beschäftigten Mitarbeiter, den größten Standort bildet. Es ist beabsichtigt, bis zum dritten Quartal 2021, die Mehrheit der Anteile an der SNP Poland Sp. z o.o., bei welcher 407 Mitarbeiter beschäftigt sind, zu verkaufen. Die Berichterstattung über die nichtfinanziellen Aspekte erfolgt dementsprechend vorwiegend in Bezug auf den Standort Deutschland, der unter Berücksichtigung des anstehenden Verkaufs der Anteile an der SNP Poland Sp. z o.o ca. 50% der konzernweiten Anzahl der Mitarbeiter darstellt. Neben Deutschland bilden Argentinien mit 211 Mitarbeitern sowie die USA mit 56 Mitarbeitern die weiteren „Hauptgeschäftsstandorte“ der SNP. In jedem dieser Länder unterhält die SNP (oder eine ihrer Tochterunternehmen) mehrere regionale Geschäftsstellen.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht folgt den gesetzlichen Anforderungen des § 315c i.V.m. § 289c bis e HGB, den die SNP nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zu veröffentlichen hat und umfasst u. a. die nichtfinanziellen Aspekte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage unseres Unternehmens (Geschäftsrelevanz) sowie aufgrund erheblicher Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Arbeitnehmer- und

Kundenbelange (Auswirkungsrelevanz) als wesentlich bestimmt wurden. Die Berichterstattung über die als wesentlich bestimmten Aspekte erfolgt grundsätzlich für die bedeutsamsten Standorte der SNP-Gruppe. Für die Berichterstattung hat die SNP kein Rahmenwerk verwendet, sondern sich an den Anforderungen des HGB orientiert. Darüber hinaus erfolgt eine freiwillige Berichterstattung über die als nicht wesentlich erachteten Aspekte Umwelt- und Sozialbelange sowie die Achtung der Menschenrechte.

Wir haben keine wesentlichen Risiken, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie unseren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die in § 289c Abs. 2 HGB angeführten nichtfinanziellen Belange (einschließlich des zusätzlich betrachteten Kundenbelangs) haben oder haben werden identifiziert. Alle weiteren Informationen zu Chancen und Risiken für die SNP sind im Risiko- und Chancenbericht im Konzernlagebericht unseres Geschäftsberichts zu finden: <https://www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen>.

Zu den als wesentlich erachteten Aspekten Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Arbeitnehmerbelange und Kundenbelange waren im Berichtszeitraum keine bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren i. S. d. § 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB i.V.m. § 315c Abs. 1 HGB implementiert, die für die Geschäftstätigkeit von Bedeutung waren.

Die in Bezug auf die jeweiligen Belange dargestellten Maßnahmen werden künftig auf die Gesellschaften des Konsolidierungskreises ausgeweitet, sofern nicht bereits eingeleitet.

Die Berichtsinhalte wurden einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) durch BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat dabei den Prüfungsstandard „International Standard on Assurance Engagement 3000 (revised)“ angewendet. Zusätzlich enthält dieser Bericht Verweise auf Internetseiten des SNP-Konzerns mit weiterführenden Informationen. Diese sind nicht Bestandteil des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts und wurden damit auch keiner Prüfung durch BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen.

DIE SNP SCHNEIDER-NEUREITHER & PARTNER SE

Die SNP 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, Partner und Kunden.

Die SNP umfasst neben dem Mutterunternehmen mehrere Tochtergesellschaften, die aktuell in 14 Ländern ansässig sind. Im Konzernabschluss sind als Teil des Geschäftsberichtes sämtliche Tochtergesellschaften aufgelistet: <https://www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen>.

Unternehmensprofil

Die SNP unterstützt Organisationen mit eigenen Lösungen dabei, Geschäftsmodelle anzupassen und Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Software und Services der SNP vereinfachen betriebswirtschaftliche oder technische Änderungen in den Geschäftsanwendungen und versetzen die Kunden in die Lage, diese automatisiert umzusetzen.

Mit dem einzigartigen BLUEFIELD™-Ansatz und der weltweit führenden Data Transformation Plattform hat die SNP die Voraussetzungen geschaffen, einen Industriestandard für automatisierte Business-Transformationen zu setzen. Änderungen in IT-Systemen werden mit SNP automatisiert analysiert, umgesetzt und nachverfolgt. Das bietet klare Qualitätsvorteile, gleichzeitig werden Zeitaufwand, Kosten und Risiken bei komplexen Transformationsprojekten unter

Einhaltung höchster Compliance und Sicherheitsstandards signifikant reduziert.

Das Unternehmen mit Stammsitz in Heidelberg erzielte im Geschäftsjahr 2020 einen Konzernumsatz von 143,8 Mio. EUR und ein operatives Ergebnis (EBIT) in Höhe von 0,8 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).

In den vergangenen drei Geschäftsjahren wurde jeweils keine Dividende ausgeschüttet. Nähere Informationen zu den Unternehmenskennzahlen finden sich im Konzernlagebericht als Teil des Geschäftsberichtes: <https://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

Tabelle 1: Wichtige Industriesparten der SNP-Kunden

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden sich im Kapitel „Geschäftsmodell und Organisation“ im Konzernlagebericht als Teil des Geschäftsberichtes: <https://www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen>.

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 Kundenaustausch dienen die beiden Veranstaltungen Transformation Days und die Transformation World. Die Transformation Days finden mehrmals im Jahr an unseren Hauptstandorten in Europa, Asien und Amerika statt. An den Veranstaltungen informieren Experten exklusiv über innovative Transformationsansätze und präsentieren SNP-Software in Live-Demonstrationen.

Transformation World 2020 – Seven days a week around the clock

Die Transformation World ist eine jährliche Veranstaltung in Heidelberg und gilt inzwischen als wichtigster Expertenkongress rund um IT- und Geschäftstransformationen im deutschsprachigen Raum. Hier informieren sich IT-Spezialisten und Entscheider über neue Methoden, innovative Ansätze und die richtigen Softwarelösungen für anstehende Transformationsprojekte. Im Fokus stehen Keynotes, Fachbeiträge und praxisrelevante Workshops zu IT- und Geschäftstransformationen sowie zum digitalen Wandel in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft.

Im November 2020 fand der Expertenkongress bereits zum siebten Mal statt. Aufgrund der Coronapandemie haben wir das Format der diesjährigen Transformation World selbst transformiert – zu einem rein digitalen Event. Im Mittelpunkt stehen und standen Livestreamings und Videobeiträge, die wir über Social Media mit unserer Transformation-World-Community teilen. Dafür haben wir spezielle Kanäle auf YouTube und LinkedIn erstellt. Daneben ist die vielleicht größte Veränderung der diesjährigen Transformation World, dass sie nicht wie gewohnt über zwei oder drei Tage stattfindet, sondern sich über ein gesamtes Jahr, also ganze 365 Tage, erstreckt.



STRATEGIE UND STEUERUNG

Dialog mit Stakeholder

Unter dem Begriff „Stakeholder“ werden sämtliche Personengruppen zusammengefasst, die ein wesentliches Interesse an den Tätigkeiten der SNP-Gruppe haben und Einfluss auf die SNP nehmen können oder von der SNP beeinflusst werden können. Die genaue Kenntnis dieser Gruppen und ihrer Bedürfnisse hilft sowohl dabei, die eigene Position im Markt zu verorten als auch auf Anforderungen von Anspruchsgruppen eingehen zu können. Nur durch den regelmäßigen Austausch mit einer Vielzahl von Stakeholdergruppen können wir individuelles Feedback erfassen und die Zusammenarbeit mit diesen Stakeholdern ausbauen.

Unser Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern sieht sowohl eine rein beobachtende Informationsbeschaffung auf den assoziierten Kanälen vor als auch diverse Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe 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. Im Folgenden werden die wesentlichen Stakeholdergruppen der SNP inklusive Dialogformen beschrieben.

Mitarbeiter

Zu unserem Mitarbeiterstamm zählen sowohl die festangestellten Vollzeitkräfte der SNP und ihrer Tochterunternehmen als auch sämtliche Teilzeitkräfte sowie temporär Beschäftigte. Die SNP-Mitarbeiter stellen den Schlüssel unseres Erfolgs dar. Uns ist der Dialog mit unseren Mitarbeitern sehr wichtig. Daher führen wir regelmäßig Mitarbeitergespräche und bieten den Mitarbeitern diverse Feedbackmöglichkeiten z. B. in Form eines Innovate Blogs, mit dem Ziel, Ideen und Meinungen in die Entwicklung neuer Strategien einfließen zu lassen.

Kunden & Partner

Mit unseren Kunden und Partnern verbinden uns mitunter sehr langjährige Beziehungen. Wir sind im ständigen Austausch mit unseren Kunden und Partnern, die neben den Mitarbeitern zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen. Wir sind bestrebt, unseren Kunden immer höchste Produkt- und Servicequalität zu bieten. Zu den Dialogformen mit Kunden zählen zum einen Projekt- und Kundengespräche und zum anderen Veranstaltungen wie die Transformation World, Transformation Days und weitere Messen und Branchenveranstaltungen. Regelmäßiges Feedback der

Kunden und Partner lassen wir auch in unsere Produktentwicklung einfließen.

Kapitalmarkt

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. Der regelmäßige Austausch mit den Investoren findet über Kapitalmarkt- und Telefonkonferenzen sowie Gespräche mit privaten und institutionellen Investoren statt.

Eine objektive Berichterstattung über unsere Geschäftsaktivitäten durch Dritte ist ein wesentlicher Faktor für die Reputation der SNP. Insbesondere für eine nachhaltige Bewertung und Positionierung am Markt ist diese unerlässlich. Über unsere externe Berichterstattung in Form von Kapitalmarktmeldungen, Geschäfts- und Finanzberichten sowie weiteren Publikationen versorgen wir den Kapitalmarkt und dessen Akteure mit objektiven und aktuellen Informationen. Zur direkten Kontaktaufnahme sind auf unserer Corporate Website E-Mail-Adressen und Telefonnummern der Ansprechpartner aufgeführt.

Lieferanten

Als Unternehmen der IT-Branche bestehen die Waren und Dienstleistungen, die wir von externen Lieferanten beziehen, im Wesentlichen aus Software und IT-Dienstleistungen. Jedoch kaufen wir auch einen kleinen Teil physischer Güter ein. Der Dialog mit unseren Lieferanten findet hauptsächlich in Form von Lieferantengesprächen statt.

Wesentlichkeit

Um wesentliche Nachhaltigkeitsthemen der SNP und ihrer Stakeholder zu ermitteln, wurde im Jahr 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Auf Basis des regelmäßigen Dialogs mit den vorstehenden Stakeholdergruppen, war es das Ziel, Themen zu ermitteln und zu bewerten, die für unsere Stakeholder und uns selbst besonders wesentlich sind. Dafür wurden die Erwartungen unserer wichtigsten Stakeholder einbezogen und somit die wesentlichen Themen anhand folgender zwei Dimensionen bestimmt:

- Bedeutung für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses sowie der Lage der Gesellschaft (Geschäftsrelevanz nach § 289c Abs. 3 HGB i.V.m. § 315c Abs. 2 HGB)
- Bedeutung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Auswirkungsrelevanz nach § 289c Abs. 3 HGB i.V.m. § 315c Abs. 2 HGB)

Die einzelnen Schritte der Wesentlichkeitsanalyse werden im Folgenden erläutert.

Im **ersten Schritt** wurde eine umfassende Liste von möglichen Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Hierfür wurden diverse Standards und Leitlinien berücksichtigt, wie z. B. Vorgaben des DNK, Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Sustainable Development Goals (SDGs), aber auch die Themen aus früheren Wesentlichkeitsanalysen und Studien zu Nachhaltigkeitsherausforderungen in der IT-Industrie. Um die umfassende Liste zu konkretisieren, wurden Themen in Hinblick auf die Geschäftstätigkeit der SNP aggregiert.

Im **zweiten Schritt** wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch die SNP bewertet. Die Bewertung umfasste sowohl die Geschäftsrelevanz für SNP als auch die Auswirkungsrelevanz auf einer Skala von gering bis hoch, um die Bedeutung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkung zu definieren.

Um diese ermittelten Themen zu validieren, wurden im Anschluss teilstrukturierte Interviews – in Form von Fragebögen – mit ausgewählten, wesentlichen Stakeholdern, mit denen eine langjährige Geschäftsbeziehung besteht, durchgeführt. Zu den befragten Stakeholdern zählten ein Kunde aus der Automobilbranche, ein Kunde aus dem Bankenbereich, ein Partner-Unternehmen, ein Analyst als Vertreter des Kapitalmarktes sowie das Dialogteam der SNP, ein Gremium bestehend aus Mit-

arbeitern der SNP, deren Aufgabe es ist, Ereignisse und Themen mit den geschäftsführenden Direktoren zu erörtern, die die Interessen der Mitarbeiter wesentlich beeinflussen. Auf den Einbezug der Lieferanten im Rahmen der Interviews wurde verzichtet, da die anderen Stakeholdergruppen aufgrund ihrer Relevanz für die SNP als wesentlicher priorisiert wurden.

Zusätzlich wurden offene Fragen zur aktuellen Performance und wichtigen Nachhaltigkeitsthemen für den zukünftigen Geschäftserfolg gestellt.

Im **dritten und letzten Schritt** wurden die internen und externen Bewertungen gegenübergestellt, um die wesentlichen Themen zu identifizieren.

Validierung

Zur Validierung wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse von unserem CFO geprüft, der die Themen Nachhaltigkeit und Berichterstattung im Gremium der geschäftsführenden Direktoren vertritt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse können der Tabelle 2 entnommen werden. Eine höhere Relevanz beschreibt die wesentlichen Nachhaltigkeitsfelder der SNP und ihrer Stakeholder. Eine geringere Relevanz beschreibt hingegen als unwesentlich bewertete Belange für die SNP und ihre Stakeholder, eine Berichterstattung darüber erfolgt dennoch freiwillig.

BELANGE	NACHHALTIGKEITSTHEMA	HGB-RELEVANZ
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmenskultur	ja (höher)
	Compliance	ja (höher)
	Korruption und Bestechung	ja (höher)
Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiterbindung und -entwicklung	ja (höher)
	Aus- und Weiterbildung	ja (höher)
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	ja (höher)
	Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierung	ja (höher)
	Achtung der Menschenrechte und arbeitsrechtlicher Standards	nein (geringer)
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	nein (geringer)
Kundenbelange	Kundenzufriedenheit und Qualität	ja (höher)
	Informationssicherheit und Datenschutz	ja (höher)
Umweltbelange	Klimaschutz / Energieverbrauch	nein (geringer)
	Reisetätigkeit	nein (geringer)
	Ressourcenschonung	nein (geringer)
Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement	nein (geringer)
Achtung der Menschenrechte	Lieferanten und deren Sozialstandards	nein (geringer)

Tabelle 2: Übersicht der Relevanz der Aspekte

Einbindung der Konzernleitung

Die Konzernleitung ist in die Weiterentwicklung von Konzepten zur Nachhaltigkeit eingebunden. Im Berichtsjahr wurde ein Arbeitskreis aus den Unternehmensbereichen „Investor Relations“ sowie „Legal & Compliance“ eingerichtet, der dem Verantwortungsbereich des Finanzvorstands zugeordnet ist und sich im regelmäßigen Dialog mit weiteren Unternehmensbereichen befindet.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Unternehmenskultur & Compliance

Aufgrund des starken Wachstums der SNP in den vergangenen Jahren 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, Partnern und Zulieferern mit Respekt, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gegenüberzutreten kann.

Alle Mitarbeiter der SNP sind verpflichtet, dem allgemein gültigen Verhaltenskodex (Code of Conduct) des Unternehmens zu folgen. Darin werden unsere Überzeugungen und Unternehmensleitlinien erläutert und unser Bestreben zur Einhaltung von Recht und Gesetz mit unseren Ansprüchen an ethisches Verhalten beschrieben. Der Code of Conduct stellt zugleich den Kern unseres Compliance-Management-Systems dar, an dessen Weiterentwicklung kontinuierlich gearbeitet wird, um an der Risikolage der SNP ausgerichtete Maßnahmen einleiten, umsetzen und deren Wirksamkeit messen zu können. Die Eckpfeiler unseres Code of Conduct bilden:

Unsere Grundwerte:

- Immer besser werden – für unsere Kunden und uns selbst
- Wertschätzung für alle
- Vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit
- Wort halten
- Perspektiven bieten

Einhaltung des geltenden Rechts:

- Geschäftsbeziehungen
- Korruption²
- Handelskontrollen
- Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie Insiderbestimmungen
- Schutz von Mensch und Umwelt
- Datenschutz

Über die individuellen Verhaltensregeln des Code of Conduct hinaus folgt die SNP auch den strengen Richtlinien, die 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 unter <https://www.snpgroup.com/de/corporate-governance> eingesehen werden.

Die Abteilung „Legal & Compliance“ der SNP arbeitet eng mit der Geschäftsleitung und den Führungskräften zusammen und berät und unterstützt alle Mitarbeiter bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben. Zudem wurde im Jahr 2020 aus der Mitte des Verwaltungsrats ein Compliance-Ausschuss gebildet, der sich insbesondere mit compliance-relevanten Maßnahmen befasst. Die Geschäftsleitung berichtet diesbezüglich regelmäßig an den Verwaltungsrat.

Im Jahr 2019 wurde eine „Integrity Line“ für alle Mitarbeiter an den deutschen Standorten eingeführt. Über dieses digitale Meldesystem können Mitarbeiter Missstände, insbesondere Verstöße gegen das geltende Recht sowie gegen interne Richtlinien, anonym melden. Alle Meldungen werden von der Abteilung „Legal & Compliance“ im 4-Augen-Prinzip nach einem vorgeschriebenen Prozess unter Beteiligung der Geschäftsleitung und Einbindung von Case Managern bearbeitet. Die „Integrity Line“ wurde im Jahr 2020 auch in den Landesgesellschaften in Lateinamerika zur Verfügung gestellt und wird schrittweise weiter ausgerollt.

Ein weiteres wesentliches Element zur Vermeidung von Compliance Verstößen sind verpflichtende Schulungen. Dazu wurde das Integrity Training, das sich am Code of Conduct orientiert, für alle Mitarbeiter weltweit in Form eines E-Learning im Jahr 2020 eingeführt. Im Jahr 2021 sind weiterführende Schulungen zum Beispiel im Bereich Chancengleichheit und Antidiskriminierung geplant. Hierzu sei auf das Kapitel „Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierung“ verwiesen.

Außerdem werden Mitarbeiter an deutschen Standorten zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit geschult (siehe Kapitel „Kundenbelange“) und die Inhalte werden über das interne Schulungsportal sukzessive weiteren Mitarbeitern weltweit zur Verfügung gestellt.

² Einschließlich Bestechung.

Korruption und Bestechung

Ein wesentlicher Grund für unseren langanhaltenden 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. Als Ergebnis wurden im Jahr 2020 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 gezahlt werden (z. B. aufgrund von Bilanzbetrug, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Korruption, einschließlich Bestechung).

Wir lehnen jede Form von zweifelhaften Marktpraktiken ab, wie z. B. jegliche Form der Bestechung und Korruption. Wir haben hierzu interne Schulungsprogramme, um die Mitarbeiter zu sensibilisieren und dabei zu unterstützen, kompromittierende Situationen zu erkennen und zu vermeiden. Darüber hinaus ist im Einkauf ein mehrstufiger Freigabeprozess implementiert, bei dem die Beschaffungsabteilung oder ein Vorgesetzter den Kauf überprüfen und genehmigen muss.

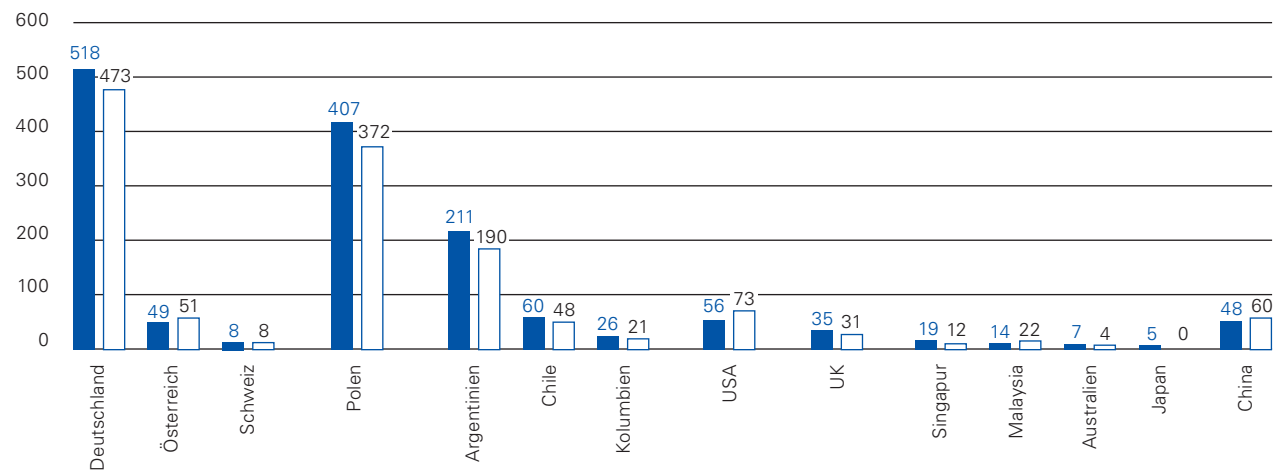
ARBEITNEHMERBELANGE

Wir arbeiten intensiv daran, unseren Ruf als zuverlässiger und fairer Arbeitgeber aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Dies umfasst den kompletten Beschäftigungszyklus eines Mitarbeiters und soll ein produktives, gutes und konfliktfreies Verhältnis zueinander ermöglichen. Dieses beginnt bei einem fairen und transparenten Recruiting-Prozess und setzt sich im regelmäßigen, konstruktiven Austausch zwischen den Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten fort. Wesentliche betriebliche Entscheidungen werden frühzeitig kommuniziert; allerdings existieren keine vertraglich festgesetzten Mitteilungsfristen. Das Mitarbeiterwohl hat bei der SNP höchste Priorität, denn nur durch sie kann die SNP auch langfristig erfolgreich am Markt sein.

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren bei der SNP weltweit 1.463 Mitarbeiter beschäftigt (2019: 1.365 Mitarbeiter). Davon waren 433 (30%) weiblich (2019: 411 bzw. 30%). Die Tabelle 3 sowie die Grafik 1 zeigen die internationale Mitarbeiterverteilung nach Wirtschaftszonen und Ländern.

	2020		2019	
	absolut	in %	absolut	in %
CEU (Zentraleuropa)	575	40%	532	40%
EEMEA (Osteuropa, Naher Osten, Afrika)	407	28%	372	27%
Lateinamerika	297	20%	259	19%
JAPAC (Asien-Pazifik-Japan)	93	6%	98	7%
USA	56	4%	73	5%
UK	35	2%	31	2%
Summe	1.463	100%	1.365	100%

Tabelle 3: Globale Mitarbeiterverteilung nach Wirtschaftszonen



Grafik 1: Globale Mitarbeiterverteilung nach Ländern

Mitarbeiterbindung und -entwicklung

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 konzernweit unseren Mitarbeitern:

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

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.

Außerdem bietet die SNP ihren Mitarbeitern eine Reihe von betrieblichen Zusatzleistungen an. Am Hauptstandort Deutschland sind das:

- Betriebliche Altersvorsorge
- (Gruppen-)Unfallversicherung
- SNP-Aktienprogramm³
- Mitarbeiterrabatte
- Diverse Maßnahmen zum Gesundheitsschutz
- Diverse Zuschüsse (z. B. zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Renteneintritt, Jubiläum und dem Beschäftigungsbeginn Einmalzahlungen in unterschiedlichen Höhen und Formen (z. B. Gutscheine) oder auch Zuschüsse für Kita-Kinder)

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

Mitarbeiterbeteiligung: Verbesserungsvorschläge und Ideenmanagement

Ein wesentlicher Grundstein unseres Erfolgs ist der faire und offene Umgang aller SNP-Mitarbeiter untereinander und die Zusammenarbeit in einem vertrauensvollen Klima. Wir leben eine Kultur des offenen Dialogs und diskutieren Themen ehrlich und direkt. Offene Türen und ein regelmäßiger Austausch zu den Anliegen der SNP-Mitarbeiter sind auf mehreren Ebenen der Zusammenarbeit fest etabliert.

Das Feedback der Mitarbeiter kann an unterschiedlichen Stellen geäußert werden: Von der Personalabteilung über die Online-Plattform „SNP Innovate“ bis zum Dialogteam-Meeting mit der Geschäftsleitung gibt es dazu verschiedene Möglichkeiten, die die gewünschte Vertraulichkeit und eine nachhaltige Datenbehandlung garantieren.

Die Online-Plattform „SNP Innovate“ bietet den Mitarbeitern weltweit die Gelegenheit, ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen, zu teilen und sich auszutauschen. Neben den bereits länger laufenden Themen-Kampagnen (z. B. „Cost Saving“, „Becoming ONE SNP“, „New Product Ideas“) ist eine ganze Reihe neuer Kampagnen und Themen angelaufen. Beispiele dafür sind: „Covid-19 – Making the best of it“, „Gesundheitsmanagement@SNP“ oder „Ideenmanagement für den Einkauf“. Zahlreiche Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit, Vorschläge einzureichen, wie man ein Produkt verbessern, Ausgaben einsparen oder nachhaltiges Arbeiten fördern kann. Insgesamt wurden bereits etwa 150 Ideen und Vorschläge eingereicht, davon sind knapp 40 in Umsetzung oder bereits

³ Die Teilnahme am SNP-Aktienprogramm lief Ende 2020 aus. Im September 2019 wurde ein Aktienbeteiligungsprogramm aufgelegt, wonach sämtliche Mitarbeiter über SNP-Aktien direkt an der Unternehmensentwicklung teilhaben können. Bis zu einer Investitionssumme von 10.000 EUR erstattet die SNP dem Mitarbeiter 20% seines ursprünglich investierten Kapitals. Eine entscheidende Voraussetzung ist dabei, dass der Mitarbeiter die Aktien mindestens 18 Monate in seinem Depot hält. Damit will die SNP das Engagement ihrer Mitarbeiter würdigen und ein persönliches Investment in die SNP-Aktie mit einem Zuschuss fördern.

umgesetzt. Den „SNP Innovate Award“ erhielt unter anderem der Vorschlag eines Mitarbeiters für ein neues Produkt im Softwarebereich.

Die vorstehenden Maßnahmen haben wir im Rahmen des Employer Branding Programms initiiert. Im Ergebnis verzeichnete die SNP im Jahr 2020 eine weltweite Fluktuation von etwa 12% (2019: 17%), welche für eine gelungene längerfristige Bindung der Mitarbeiter spricht.

Aus- und Weiterbildung

Die 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 die SNP konzernweit sehr stark in die Aus- und Weiterbildung, welche sowohl in internen als auch externen Trainings durchgeführt werden. Das vielfältige Schulungsprogramm deckt sowohl technische als auch nicht-technische Themengebiete ab. 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.

In SNP's interner eLearning Plattform „eCampus“ werden Inhalte aus verschiedenen Themenbereichen allen Mitarbeitern weltweit angeboten. Das Angebot erstreckt sich über Fach- und Produkttrainings sowie Soft-Skill-Trainings. Des Weiteren bietet die SNP ihren Mitarbeitern über einen externen Dienstleister ein umfangreiches Angebot zum Erlernen neuer Sprachen an (das Sprachspektrum umfasst Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch und Italienisch in jeweils verschiedenen Leistungsniveaus).

SNP-Ausbildungsakademie

Die interne Ausbildung beginnt mit dem Trainee-Programm der SNP, das von allen Nachwuchsberatern in der „SNP-Ausbildungsakademie“ an deutschen Standorten 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. Aufgrund der Coronapandemie wurden die Nachwuchsberater erstmalig virtuell durch ihr Trainingsprogramm geführt.

Gezielte Karriereentwicklung

Bei Eintritt werden alle Mitarbeiter in Deutschland durch einen Welcome-Call der Personalabteilung über alle wichtigen Schulungen informiert. Hierbei erhalten sie relevante Informationen, die sie für einen erfolgreichen Eintritt in die SNP-Gruppe benötigen. Zusätzlich findet in bestimmten Abständen ein sogenannter „Welcome Day“ für alle neuen Mitarbeiter statt, bei welchem sie die verschiedenen Bereiche des Unternehmens kennenlernen können. Während der Coronapandemie ist es der SNP gelungen, alle neuen Mitarbeiter virtuell zu begrüßen und alle wichtigen Inhalte zu vermitteln.

In Zentraleuropa 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. Zusätzlich besteht auch die Möglichkeit Verbesserungsvorschläge zu äußern und Feedback zu geben.

Im Berichtsjahr wurden ein Leadership Enablement Programm in Deutschland zur Unterstützung der Führungskräfte in ihrer Führungsarbeit erarbeitet. Hierzu werden in Schulungen zielgruppengerechte und praxisorientierte Inhalte vermittelt. Außerdem wurden Fachkarrieremodelle für die Bereiche Sales, Services und R&D erarbeitet, um eine bessere Strukturierung und Transparenz in die

Entwicklungsplanung zu integrieren und den Mitarbeitern gezielt konkrete Perspektiven in der eigenen Entwicklung aufzuzeigen. Das Leadership Enablement Programm wird zudem sukzessive weltweit ausgerollt.

Obwohl die erfolgreiche Teilnahme an den Trainingsangeboten bislang nicht konzernweit gemessen werden kann, wird durch die vorstehenden Maßnahmen von einem positiven Beitrag zum Ausbildungsniveau der SNP-Mitarbeiter ausgegangen. Die Datenerfassung soll jedoch mittelfristig ausgeweitet werden, um eine umfassende Auswertung zu ermöglichen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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 zusteht.

Ein durchgängiges und bewusstes Zeitmanagement gilt als wesentlicher Faktor für die Ausgewogenheit von Arbeit und Freizeit. Dazu stehen allen Mitarbeitern weltweit verschiedene Möglichkeiten, wie eine flexible Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit-Modelle, klar kommunizierte Erwartungen, gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit und die Vermeidung von Pendelzeiten durch mobiles Arbeiten von zu Hause zur Verfügung. Im Rahmen der Coronapandemie hat es die SNP durch ein schnelles und flexibles Umstellen von Prozessen und die Schaffung notwendiger Infra-

strukturen konzernweit geschafft, das laufende Geschäft von einem auf den anderen Tag störungsfrei auf mobiles Arbeiten umzustellen. Die SNP strebt deshalb an, im Rahmen einer Mobile Work Policy ihren Mitarbeitern an deutschen Standorten auch in Zukunft eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zu ermöglichen.

In der deutschen Organisation haben alle Mitarbeiter einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Im Jahr 2020 machten davon 27 Mitarbeiter (2019: 38 Mitarbeiter) Gebrauch (weiblich: 11, männlich: 16). Von den 27 Mitarbeitern waren zum 31.12.2020 noch 7 in Elternzeit und 20 sind in eine aktive Beschäftigung zurückgekehrt, daher lag die Rückkehrquote an den Arbeitsplatz zum 31.12.2020 bei 100%. Zudem gewährt die SNP einen Betreuungszuschuss für Kinder im Kita-Alter.

Auch wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wesentliches Nachhaltigkeitsthema eingestuft wird, wurden die bestehenden Maßnahmen noch nicht zu einem ganzheitlich konzernweiten Konzept zusammengefasst.

Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierung

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. Weiterführende Informationen zu unseren Werten sind im Kapitel „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ dargestellt.

Die Vielfalt der Belegschaft der SNP wird aus der Geschlechterverteilung und aus der Tabelle 3 sowie aus der Grafik 1 im Kapitel „Arbeitnehmerbelange“ ersichtlich. Auch die Zusammenarbeit von Mitarbeitern unterschiedlicher Nationalitäten an einzelnen sowie zwischen den Standorten zeigt unsere Diversität und trägt gleichzeitig grundsätzlich zu einer Kultur der Gleichberechtigung und Toleranz bei.

Zudem beinhaltet das Kompetenzprofil für künftige Neubesetzungen des Verwaltungsrats der SNP SE ein Diversitätskonzept. Dieses umfasst u. a. die Internationalität, unterschiedliche Erfahrungshintergründe und verschiedene Laufbahnen. In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen für seine Zusammensetzung eine Zielvorgabe von mindestens 20% für den Anteil weiblicher Mitglieder und eine Zielvorgabe von mindestens 20% für den Anteil männlicher Mitglieder festgelegt. Dies wird bei Neubesetzungen im Verwaltungsrat der SNP berücksichtigt.

Neben unserem Code of Conduct, welcher unsere Wertschätzung für alle beschreibt, sind unsere Prozesse konzernweit 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 Meldungen über die Integrity Line bezüglich Benachteiligungen und Beläs-

tigungen am Arbeitsplatz umgehend intern zu prüfen und daraufhin gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Um unseren Mitarbeitern noch mehr Informationen und Guidelines zu diesem Thema bereitzustellen, ist mittelfristig die konzernweite Einführung einer Schulung zum Thema Chancengleichheit und Antidiskriminierung geplant.

Achtung der Menschenrechte und arbeitsrechtlicher Standards

Die SNP nimmt ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst. Die Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dadurch sind wir besser in der Lage, Spitzenkräfte für uns zu gewinnen und langfristig zu binden, unser Innovationspotenzial und unsere Produktivität zu erhöhen sowie unser Ansehen zu stärken. Alle Mitarbeiter der SNP sind verpflichtet, dem allgemein gültigen Verhaltenskodex (Code of Conduct) des Unternehmens zu folgen (siehe Kapitel „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“) und etwaige Verstöße können über die Integrity-Line gemeldet werden und werden ggf. sanktioniert. Im Rahmen von Mitarbeiterveranstaltungen wird regelmäßig die Mitarbeiterzufriedenheit durch interaktive Umfragen gemessen. Hierbei zeigt sich eine überwiegend hohe Zufriedenheit, was die Beachtung von Menschenrechten und arbeitsrechtlicher Standards bei der SNP unterstreicht.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Für die SNP ist die Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ihrer Mitarbeiter mehr als ein Selbstverständnis, was sich insbesondere in den freiwilligen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz widerspiegelt.

Arbeitssicherheit

Die SNP hält sich an sämtliche einschlägige Vorgaben im Bereich Arbeitssicherheit. Hierzu gehören beispielsweise an den wesentlichen Standorten in Deutschland u. a. die Begehung der Standorte, Prüfung der Ergonomie am Arbeitsplatz, die jährliche G37 Untersuchung sowie das Treffen des Arbeitssicherheitsausschusses einmal im Quartal. Zur Unterstützung respektive Durchführung hat die SNP eine externe Firma engagiert. Des Weiteren bietet die SNP allen Mitarbeitern die Möglichkeit sich eine Bildschirmarbeitsbrille zu bestellen. Zusätzlich sind an allen Standorten weltweit Ansprechpartner für die Arbeitssicherheit benannt.

Die Arbeit bei der SNP besteht zu einem wesentlichen Teil aus einer sitzenden 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. Im Jahr 2020 wurden bei der SNP in Deutschland zwei

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

Gesundheitsschutz

Die SNP fördert eine gesunde Ernährungsweise; es stehen für alle Mitarbeiter an deutschen Standorten freie Getränke, Snacks und Obst zur Verfügung. Aus gesundheits- und umwelttechnischen Aspekten wird im Jahr 2021 die Getränkebereitstellung in Deutschland von Glasflaschen auf Wasserspender umgestellt, soweit dies noch nicht erfolgt ist.

Im September 2019 wurde in Heidelberg die „Lange Tafel“ ins Leben gerufen: die SNP lädt einmal wöchentlich sämtliche Mitarbeiter zu einem gemeinsamen Mittagessen ein. Neben einem ausgewogenen und abwechslungsreichen Mittagessen zielt die Initiative vor allem auf den gemeinsamen Austausch und die Förderung der Unternehmenskultur. Aufgrund der Coronapandemie musste diese Initiative pausieren, es wird jedoch angestrebt diese fortzusetzen. Zusätzlich wurde dem Wunsch vieler Mitarbeiter nachgekommen und eine virtuelle Ernährungsberatung in Zentraleuropa angeboten.

Neben bezuschusster Sportförderung wie z. B. Zuschüsse zu Fitnessstudiomitgliedschaften werden den Mitarbeitern in Deutschland punktuell verschiedene Trainingsangebote direkt in der Arbeitsstätte angeboten. Hierzu gehören regelmäßig durchgeführte Veranstaltungen wie Konditionsübungen oder ein Faszien-Training. Diese Trainingsangebote wurden im Berichtsjahr ausgeweitet. Aufgrund der Pandemie wird allen Mitarbeitern weltweit zwei Mal wöchentlich das virtuelle Sportprogramm „SNP Move“ angeboten. Zusätzlich ist man dem Wunsch der Mitarbeiter in Zentraleuropa nachgekommen und bietet einmal wöchentlich Yoga an – ebenfalls virtuell. Diese virtuellen Angebote stoßen auf große Resonanz bei den Mitarbeitern. In Deutschland nehmen ca. 20 % der Mitarbeiter darüber hinaus den Zuschuss für eine Fitnessstudiomitgliedschaft in Anspruch.

KUNDENBELANGE

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.

Die Anwender von SNP-Produkten können insbesondere eine hohe Qualität und Informationssicherheit erwarten. Das Qualitätsmanagementsystem der SNP SE ist nach ISO 9001 und das Informationssicherheits-Managementssystem der SNP SE und SNP Deutschland GmbH nach ISO 27001 zertifiziert. Außerdem hat die SNP SE die Prüfung nach TISAX* (Trusted Information Security Assessment Exchange), ein speziell vom Verband der Automobilindustrie definierter Standard für Informationssicherheit, durchlaufen. Weitere Informationen zu unseren Zertifizierungen können unserer Website entnommen werden. Beide Managementsysteme werden sukzessive in weiteren Ländern ausgerollt.

Kundenzufriedenheit und Qualität

Die durchgängig hohe Softwaregüte wird permanent von einem eigenen Team zur Qualitätssicherung überwacht. Ein integraler Bestandteil unserer Scrum-Teams ist ein Software Quality Engineer, der sich auf die Tests während des Sprints, aber auch auf die anschließenden Tests während der Auslieferungsphase fokussiert. Um die gesamten Softwaretests zu koordinieren, ist jeder Software Quality Engineer aus den einzelnen Scrum-Teams Mitglied

im Agile Testing Focus Team. Dabei kann durch deren professionelle und prozessorientierte Vorgehensweise sowohl präventiv als auch im Fehlerfall die schnelle Aufdeckung von Fehlerquellen gewährleistet werden. Ergänzend dazu werden automatisierte Tests durchgeführt, um gängige Fehler frühzeitig zu erkennen. Zudem wurde im Berichtsjahr eine neue Funktionalität in SNP's Transformationsplattform entwickelt. Die neue Funktionalität „Mission Control“ ist eine in die Software integrierte Qualitätsprüfung in Form eines automatisierten Prozesses zur kontinuierlichen Kontrolle und Absicherung bei Transformationsprojekten.

Das SNP Support Portal steht weltweit allen Kunden der SNP mit entsprechenden Verträgen zur Verfügung und Service-Level-Agreements gewährleisten die Erreichbarkeit des Supports. Darüber hinaus wird die Kundenzufriedenheit regelmäßig überwacht und beispielsweise in Form von Customer Success Stories auf der Unternehmens-Website veröffentlicht. Außerdem ermitteln wir mit unseren Kunden und Partnern regelmäßig Verbesserungspotentiale unserer Software. Zudem blieben im Berichtsjahr keine Kundenanfragen in unserem SNP Support-Portal unbearbeitet.

Informationssicherheit und Datenschutz

Die Gewährleistung von Informationssicherheit ist von zentraler Bedeutung für unsere Geschäftstätigkeit. Im Jahr 2020 wurde das Informationssicherheits-Managementssystem der SNP SE und SNP Deutschland GmbH einer unabhängigen Prüfung unterzogen. Als Ergebnis dieser

Prüfung können wir unseren Stakeholdern einen weltweit anerkannten Nachweis (ISO 27001 Zertifikat) für unsere Maßnahmen hinsichtlich Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen und Systemen bieten.

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 konzernweit implementiert, die wir kontinuierlich optimieren. 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. Die Gesellschaft hat einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt, der die Geschäftsleitung berät und die Abteilung „Legal & Compliance“ bei allen datenschutzrechtlichen Fragen unterstützt.

Alle Mitarbeiter an deutschen Standorten werden zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz geschult und die Inhalte werden über das interne Schulungsportal eCampus sukzessive weiteren Mitarbeitern weltweit zur Verfügung gestellt.

Im Ergebnis wurden im Jahr 2020 keine Bußgeldzahlungen gegen die SNP-Gruppe aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im Zusammenhang mit Informationssicherheit und Datenschutz verhängt.

UMWELTBELANGE ⁴

Da die SNP kein produzierendes Unternehmen ist, stehen in Bezug auf die Umweltbelange in erster Linie die Themen energiebedingte Verbräuche von Gebäuden und bei Reisen (Auto, Flugzeug und Bahn) im Vordergrund.

Konzernweit beachten wir bei unseren täglichen Entscheidungen ökologische Belange und versuchen möglichst Energieverbräuche zu reduzieren und den Anteil an erneuerbaren Energien zu erhöhen. Es gibt jedoch kein übergreifendes System für Prävention und Umweltschutz. Bislang musste die SNP-Gruppe weder Bußgelder noch Strafen für Verstöße gegen Umweltgesetze oder -vorschriften bezahlen.

Klimaschutz/Energieverbrauch

100% Ökostrom

Seit dem Jahr 2018 wird die SNP am Hauptstandort Heidelberg mit Ökostrom versorgt. Durch den Bezug von vollständig aus ökologischen Quellen gewonnener Energie werden jährlich etwa 86,84 Tonnen zurechenbare CO₂-Emissionen vermieden.

Gebäudemanagement

In regelmäßigen Abständen werden externe Energie-Reviews der Bürogebäude in Deutschland 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. 2020 wurde am Hauptstandort Heidelberg insgesamt etwa 246.706 kWh Strom verbraucht.

	2020	2019
Stromverbrauch Hauptstandort Heidelberg	246.706 kWh	252.301 kWh

Tabelle 4: Stromverbrauch

Reisetätigkeit

Infolge der Coronapandemie waren im Jahr 2020 sowohl nationale als auch internationale Reisen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. Stark eingeschränkte Flugpläne, spezielle Einreise- und Quarantänevorschriften und nur wenige geöffnete Hotels führten zu sehr eingeschränkten privaten und beruflichen Reisetätigkeiten. Folglich weichen die mit den Reisetätigkeiten verbundenen Verbräuche (gereiste Kilometer) im Jahr 2020 sehr stark vom Vorjahr ab.

Fahrzeugflotte, Flugreisen und Bahnfahrten

Unsere deutsche Fahrzeugflotte besteht aus 244 Fahrzeugen, die mindestens die Abgasnormen der Euro 5 Norm erfüllen. Die Anzahl der Fahrzeuge, die durch Mitarbeiter an anderen Unternehmensstandorten genutzt werden, ist gering und wird daher als unwesentlich erachtet. Unsere Richtlinien halten zur bevorzugten Beschaffung umweltfreundlicher Fahrzeuge an, dazu zählen seit dem Jahr 2018

auch Hybrid-Fahrzeuge und seit 2019 ein Elektroauto. Alle unsere Fahrzeuge werden inklusive ihrer Verbräuche regelmäßig analysiert und bewertet. 2020 wurden insgesamt 301.254 Liter Kraftstoff verbraucht.

	2020	2019
Kraftstoffverbrauch (deutsche Fahrzeugflotte)	301.254 Liter	444.428 Liter

Tabelle 5: Kraftstoffverbrauch

Die Mitarbeiter, die an deutschen Standorten der SNP angestellt sind, haben im Jahr 2020 insgesamt 0,6 Mio. km mit dem Flugzeug zurückgelegt.

	2020	2019
Zurückgelegte Strecke mit dem Flugzeug	0,6 Mio. km	2,5 Mio. km

Tabelle 6: Zurückgelegte Flugstrecken

Mit der Bahn wurden im Jahr 2020 in Deutschland 176.916 km zurückgelegt⁵.

	2020	2019
Zurückgelegte Strecke mit der Bahn	176.916 km	685.110 km

Tabelle 7: Zurückgelegte Bahnstrecke

⁴ Da der Umweltbelang als unwesentlich i. S. d § 289c Abs. 3 HGB i.V.m. § 315c Abs. 2 HGB angesehen wird, besteht derzeit kein zentrales und damit konzernweit gültiges Konzept.

⁵ Nicht berücksichtigt sind Tickets, die am Schalter erworben wurden und der Tochtergesellschaften Innoplexia GmbH und ERST European Retail Systems Technology GmbH.

Erweiterung Mobilitätskonto

Im Jahr 2021 wird das Mobilitätskonto die bestehende Car Policy für unsere Standorte in Deutschland und Österreich ablösen und ermöglicht den für das Mobilitätskonto berechtigten Mitarbeitern aus verschiedenen Mobilitätsmöglichkeiten auszuwählen. Das Mobilitätskonto stellt dem Mitarbeiter einen finanziellen Rahmen zur Verfügung, in dem er sich bei der Auswahl aus verschiedenen Mobilitätsmöglichkeiten bewegen kann.

Die Möglichkeiten innerhalb des Mobilitätskontos sind wie folgt:

- Dienstwagen
- Car Allowance
- Bahncard
- Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- Jobfahrrad

Ressourcenschonung bei Produkten 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, 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. Dies hat sich auch besonders in der Coronapandemie bewährt und soll auch in der Zukunft stärker genutzt und unternehmensweit etabliert werden.

SOZIALBELANGE – GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT⁶

Der wirtschaftliche Erfolg der vergangenen 25 Jahre bringt eine gesellschaftliche Verantwortung mit sich. Die SNP hat ihren Hauptsitz in Heidelberg, ist in der Region tief verwurzelt und hat hier den Grundstein für ihren Erfolg als weltweit agierendes Softwareunternehmen gelegt. Mit Ausnahme der „The Bryson DeChambeau Foundation“ konzentriert sich das gesellschaftliche Engagement insbesondere auf die Rhein-Neckar-Region. Wir unterstützen Organisationen und Projekte in den Bereichen Kunst, Kultur, Nachhaltigkeit, wohltätige Zwecke und Sport. Die SNP spendete im Jahr 2020 in Summe 106.500 €.

Besonders hervorzuheben ist der BLUE HAT DAY. Der BLUE HAT DAY ist eine karitative Aktion, die am 15. Februar 2020 zum ersten Mal beim Spiel der Fußball-Bundesliga zwischen der TSG Hoffenheim und dem VfL Wolfsburg in der PreZero Arena in Sinsheim stattfand. An diesem Spieltag war die SNP „Sponsor of the Day“ und wollte die Gelegenheit nutzen, um Spenden für den guten Zweck zu sammeln. Mit jedem Fan im Stadion, der am BLUE HAT DAY eine blaue Kopfbedeckung trug, spendete die SNP für das Kindertumorzentrum Heidelberg (KiTZ) einen Betrag. Zusätzlich generierte jedes Selfie, das Teilnehmer mit blauem Hut, blauer Mütze oder Perücke auf Instagram mit dem Hashtag #bluehatday posteten, eine weitere Spende. Dies sorgte für mehr Bewusstsein und Aufmerksamkeit für das Thema. Als regionaler Sponsor verband die SNP die karitative Aktion am Folgetag, dem 16. Februar, in Mannheim beim Spiel des SV Waldhof gegen Carl Zeiss Jena und sammelte weitere Spenden mit

dem Verkauf von blauen Hüten. Zudem konnten die blauen Hüte durch eine Spende von den Mitarbeitern der SNP erworben werden. Die Mitarbeiter konnten sich mit ihrem Hut fotografieren lassen. In den Sozialen Medien konnten die Fotos unter dem Hashtag #bluehatday veröffentlicht werden. Für jedes hochgeladene Foto wurde ein zusätzlicher Betrag von der SNP gespendet.

Neben dem BLUE HAT DAY hatte die SNP im Berichtsjahr 2020 außerdem geplant erneut die Veranstaltung Rudern gegen Krebs in Heidelberg zu unterstützen. Bei der vom Nationalen Centrum für Tumorerkrankungen (NCT), der Stiftung „Leben mit Krebs“ und der Rudergesellschaft Heidelberg (RGH) veranstalteten Ruderregatta starteten die SNP-Mitarbeiter auch jährlich mit eigenen Booten. Aufgrund der Coronapandemie konnte diese Veranstaltung nicht stattfinden, jedoch hat die SNP das NCT mit einer Spende unterstützt.

Da dem 2020 plötzlich verstorbenen Gründer der SNP gesellschaftliches Engagement in der Region besonders wichtig war, entschied die SNP einen größeren Betrag an eines seiner Herzensprojekte, das NCT Patientenprogramm „Bewegung und Krebs“ des Nationalen Centrums für Tumorerkrankungen in Heidelberg zu spenden. Ebenso unterstützt die SNP seit Längerem das Charity Golfturnier „Handicap for the Handicapped“ in St. Leon-Rot unter der Schirmherrschaft der Eheleute Hopp zugunsten der Lebenshilfe Heidelberg.

Des Weiteren ist der SNP das Engagement für Mensch und Natur ein besonderes Anliegen. Deswegen unterstützt die SNP den Heidelberger Zoo mit der Tierpatenschaft eines Berberlöwen. Diese Löwenart ist bedroht und in freier Wildbahn bereits ausgestorben.

Sportsponsoring der SNP

Die SNP engagiert sich zudem sehr stark im Sport-Sponsoring: Die verschiedenen geförderten Initiativen begründen sich vor allem in der starken lokalen Bindung zur Rhein-Neckar-Region. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Unterstützung innovativer Ansätze und eine aktive Jugendarbeit.

Seit einiger Zeit ist die SNP auf den Trikotärmeln des Fußballbundesligisten TSG Hoffenheim zu finden. Der Bundesligist hat die Digitalisierung seines Vereins frühzeitig vorangetrieben und sich als ein Vorreiter für angewandte Technologie im Profifußball etabliert. Mit der TSG Hoffenheim haben wir einen perfekten Partner gefunden, der ebenso innovativ und zukunftsorientiert handelt wie wir, und gleichzeitig seine gesellschaftliche Verantwortung sehr ernst nimmt.

Der SV Waldhof Mannheim ist ein Verein mit Tradition und Kult, der nicht nur für seine leidenschaftlichen Fans bekannt ist, sondern auch für seine besonders engagierte Talentförderung. Die SNP unterstützt den Mannheimer Traditionsverein seit vielen Jahren als Co-Sponsor.

Über die Partnerschaft mit den MLP Academics USC Heidelberg unterstützt die SNP einen Sport, der ein hohes Maß an Geschicklichkeit, Dynamik und Teamgeist erfordert. Die MLP Academics verkörpern diese Disziplinen auf höchstem Niveau und passen daher ausgezeichnet zur Unternehmenskultur der SNP. Darüber hinaus ist der USC Heidelberg ein Verein mit langer Historie in der Region und zugleich ein Musterbeispiel für eine engagierte Jugendförderung.

2019 schloss die SNP eine Partnerschaft als Hauptsponsor und Namensgeber mit der Frauen-Basketballmannschaft SNP BasCats des USC Heidelberg. Die Mannschaft steht für Zielstrebigkeit, Durchsetzungsvermögen sowie einen einzigartigen Teamspirit und meisterte kurz nach der Unterzeichnung der Partnerschaft mit der SNP den Aufstieg in die erste Bundesliga.

Anfang 2020 hat die SNP eine Partnerschaft mit dem US-Golfprofi Bryson DeChambeau geschlossen. Der siebenmalige PGA-Tour-Sieger und Gewinner der US Open 2020 ist SNP-Markenbotschafter. Ausschlaggebend für das Sponsoring waren für die SNP insbesondere sein enormes soziales Engagement mit einer beeindruckenden Erfolgsbilanz sowie seine analytische und innovative Herangehensweise an den Golfsport. Zudem fließt ein Teil des Sponsorings in die „The Bryson DeChambeau Foundation“.

Seit Januar 2020 ist die SNP Namensgeber und Partner einer neuen Großsporthalle in Heidelberg und baut damit ihr kulturelles und sportliches Engagement weiter aus. Die neue Großsporthalle trägt den Namen „SNP dome“ und bietet Platz für rund 5.000 Zuschauer. Sie soll ein wichtiger Schauplatz in der Region für Sport und Kultur werden. Unter anderem wird der „SNP dome“ vielen Sportvereinen in Heidelberg und Umgebung als Trainings- und Wettkampfort dienen, zum Beispiel der Basketballmannschaft MLP Academics und der Handballmannschaft Rhein-Neckar Löwen. Auch Schulsport sowie Breiten- und Vereinssport wird in der Halle stattfinden.

⁶ Da der Sozialbelang als unwesentlich i.S.d. § 289c Abs. 3 HGB i.V.m. § 315c Abs. 2 HGB angesehen wird, besteht derzeit kein zentrales und damit konzernweit gültiges Konzept.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE – LIEFERANTEN UND DEREN SOZIALSTANDARDS⁷

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 Cloud-Dienstleistungen 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 auf regionale Anbieter zurückgegriffen, wenn dies auch wirtschaftlich angemessen ist.

Für die Aufrechterhaltung unseres Bürobetriebs beschaffen wir eine Reihe sekundärer Verbrauchsgüter. 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 auch alle Aspekte rund um die Reiseplanung und -durchführung wie Fahrzeuge/Fahrzeugmieten, Flugreisen und Hotelübernachtungen. Weitere Informationen sind im Kapitel „Umweltbelange“ zu finden.

Bei der Auswahl unserer Zulieferer zielen wir auf die Einhaltung der Regeln für einen fairen und gesunden Wettbewerb in den Zuliefermärkten. Die Grundsätze dazu sind in unseren konzernweit gültigen Einkaufsrichtlinien verankert.

Nachhaltige Beschaffung

Zudem verpflichten sich alle neuen Lieferanten der SNP konzernweit zur Einhaltung unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen für eine nachhaltige Beschaffung. Diese stellen sowohl die Einhaltung der gültigen rechtlichen und sozialen Standards als auch ein möglichst umweltfreundliches Handeln sicher. Besonders die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte stellt dabei für uns einen wesentlichen Faktor dar.

Lieferantenauswahl und -bewertung

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. Wir achten bei der Auswahl von Lieferanten und Rahmenvertragspartnern neben Qualität, Informationssicherheit, Liefertreue und Preis verstärkt auf die beiden Aspekte Nachhaltigkeit und Regionalität. So vermeiden wir beispielsweise Bestellungen bei Onlineversandhändlern, insofern die Herkunft der Güter nicht eindeutig nachvollziehbar ist.

Die im Jahr 2019 aktualisierte Einkaufsrichtlinie wurden im Jahr 2020 mit dem globalen Rollout des Einkaufsprozesses unternehmensweit wirksam⁸.

Um die Entwicklung unserer Lieferbeziehungen zu steuern wird fortlaufend die Lieferantenqualität im Rahmen der Lieferantenbewertung erfasst. Hierbei werden Lieferanten in Zentraleuropa nach den Aspekten der Informationssicherheit, Qualität, Preisentwicklung, Liefer-/Termintreue und Service / Beratung bewertet. Im Zuge des globalen Rollouts des Einkaufsprozesses werden zukünftig Lieferanten konzernweit bewertet.

⁷ Da der Belang „Achtung der Menschenrechte“ als unwesentlich i.S.d. § 289c Abs. 3 HGB i.V.m. § 315c Abs. 2 HGB angesehen wird, besteht derzeit kein zentrales und damit konzernweit gültiges Konzept

⁸ Mit Ausnahme der SNP Tochtergesellschaft SNP Poland Sp. z o.o. aufgrund des geplanten Verkaufs der Anteile.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An die SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b HGB der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg, für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der geschäftsführenden Direktoren

Die geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den § 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die geschäftsführenden Direktoren verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen beabsichtigten oder unbeabsichtigten falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicher-

heit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir sind von dem Unternehmen in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften unabhängig und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BSWP/vBP) sowie den vom Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandard: „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1).

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den § 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit

sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die zum größten Teil in den Monaten Februar bis April 2021 erfolgte, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragungen von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlich falscher Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilungen von ausgewählten quantitativen Angaben
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg, für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den § 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg, über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. Januar 2020 sowie der vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 (www.bdo.de) beschränkt. Wir verweisen auf die dort enthaltenen Haftungsregelungen. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung oder Haftung.

Hamburg, 19. April 2021

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ellen Simon-Heckroth
Wirtschaftsprüfer

Nils Borchering
Wirtschaftsprüfer

HERAUSGEBER:

SNP Schneider-Neureither & Partner SE
Speyerer Straße 4
69115 Heidelberg

KONTAKT:

Christoph Marx
Global Head of Investor Relations
Telefon: +49 6221 6425-172

Marcel Wiskow
Director Investor Relations
Telefon: +49 6221 6425-637

Carolin Gießbach
Compliance Manager

E-Mail: investor.relations@snpgroup.com

