

# TRANSFORMATION GESTALTEN



# INHALTSVERZEICHNIS

03	Vorwort des CEO
04	Grundsätze des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
05	Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
06	Strategie und Steuerung
10	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
12	Arbeitnehmerbelange
19	Kundenbelange
21	Umweltbelange
24	Sozialbelange – Gesellschaftliches Engagement
26	Achtung der Menschenrechte – Lieferanten und deren Sozialstandards
27	EU-Taxonomie
28	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

# 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<sup>1</sup> 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 nachhaltige Entwicklung leisten. Wir binden alle Stakeholder-Gruppen konsequent in unser Handeln ein und nutzen den kontinuierlichen Austausch mit ihnen.

Hervorzuheben sind unsere Mitarbeiter als wichtigste Ressource und Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs. Wir leben eine Kultur des offenen Dialogs und diskutieren Themen ehrlich und direkt. Dazu werden wir im laufenden Jahr eine globale Mitarbeiterbefragung durchführen, um weitere Verbesserungspotentiale im Hinblick auf Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement zu identifizieren und konkrete Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.

Bereits im Berichtsjahr haben wir die „Integrity Line“ für alle Mitarbeiter weltweit ausgerollt. Über dieses digitale Meldesystem können Mitarbeiter Missstände, insbesondere Verstöße gegen das geltende Recht sowie gegen interne Richtlinien, anonym melden.

Zudem haben wir eine Mobile Work Policy verabschiedet, die zunächst unseren Mitarbeitern an den deutschen Standorten die Möglichkeit zum dauerhaften mobilen Arbeiten gibt – den globalen Roll-out prüfen wir derzeit.

All dies setzen wir um in einer noch immer von der globalen Covid-19 Pandemie geprägten Welt. Doch trotz größter Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft haben wir uns dieser Herausforderung erfolgreich gestellt. Sehr viele SNP-Kollegen arbeiten noch immer unabhängig von unseren Büroräumen. Wo immer möglich – und vom Kunden gewünscht – erbringen wir unsere Beratungsdienstleistungen aus der Ferne. Somit werden Ressourcen durch reduzierte Reisetätigkeiten geschont und ein aktiver Beitrag zum Umweltschutz geleistet. Die Remotefähigkeit unseres Geschäftsmodells hat sich als unschätzbare Wettbewerbsvorteil erwiesen.

Nachhaltigkeit ist und bleibt ein Thema der Zukunft. Viele Investoren legen ihr Geld vor allem unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens an oder fordern sie von ihren bestehenden Investments ein.

Nicht nur aus diesem Grund haben wir unseren gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht erneut 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 unverändert als Möglichkeit, mit uns in den Dialog zu treten – wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Mit besten Grüßen

Michael Eberhardt  
CEO

---

<sup>1</sup> 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 2021 (1. Januar bis 31. Dezember). Weltweit sind in der SNP-Gruppe insgesamt 1.335 Mitarbeiter beschäftigt, wobei Deutschland, bezogen auf die 554 beschäftigten Mitarbeiter, den größten Standort bildet. Die Berichterstattung über die nichtfinanziellen Aspekte erfolgt dementsprechend vorwiegend in Bezug auf den Standort Deutschland. Mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Oktober 2021 wurden 51% der Anteile an der SNP Poland Sp. z o.o. veräußert; zu diesem Zeitpunkt waren 407 Mitarbeiter in der polnischen Tochtergesellschaft beschäftigt. Außerdem wurden mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. März 2021 74,9% der Anteile der EXA AG (125 Mitarbeiter)<sup>2</sup> übernommen und zum 1. August 2021 die Datavard AG (180 Mitarbeiter)<sup>3</sup> gekauft.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht folgt den gesetzlichen Anforderungen des § 315c i. V. m. § 289c Abs. 1 HGB 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 den größten Standort Deutschland. Für die Berichterstattung hat die SNP kein Rahmenwerk verwendet, sondern sich an den Anforderungen des HGB und den Konkretisierungen des Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 20 (DRS 20) orientiert. Darüber hinaus erfolgt eine freiwillige Berichterstattung über die als nicht wesentlich erachteten Aspekte Umwelt- und Sozialbelange sowie über die Achtung der Menschenrechte. Außerdem legt SNP gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union (EU-Taxonomie) dar, inwiefern die Aktivitäten der SNP mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die nach dieser Verordnung als ökologisch nachhaltig einzustufen sind.

Wir haben keine wesentlichen Risiken identifiziert, 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. Alle weiteren Informationen zu Chancen und Risiken für die SNP sind im Risiko- und Chancenbericht im zusammengefassten Lagebericht 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 bedeutsamen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren i. S. d. § 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB i. V. m. § 315c Abs. 1 HGB implementiert, die für die Geschäftstätigkeit von Relevanz 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 die Rödl & Partner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft 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 die Rödl & Partner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft unterzogen.

<sup>2</sup> Per Stichtag 31.12.2021.

<sup>3</sup> Per Stichtag 31.12.2021.

# 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 35 Tochtergesellschaften. 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 2021 einen Konzernumsatz von 167,0 Mio. EUR und ein operatives Ergebnis (EBIT) in Höhe von 6,3 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 vier Geschäftsjahren wurde jeweils keine Dividende ausgeschüttet. Nähere Informationen zu den Unternehmenskennzahlen finden sich im zusammengefassten Lagebericht als Teil des Geschäftsberichtes: <https://www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen>.

Die Kunden der SNP können gemessen am Umsatz zu einem überwiegenden Teil den Industrien Einzelhandel,

Automobil, IT, Versorgung und Maschinenbau zugeordnet werden:

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



# STRATEGIE UND STEUERUNG

## Dialog mit Stakeholdern

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 angestrebt 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](mailto: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 mit dem Ziel, Ideen und Meinungen in die Entwicklung neuer Strategien einfließen zu lassen. Außerdem wird im ersten Quartal 2022 eine globale Mitarbeiterbefragung begonnen, um weitere Verbesserungspotentiale im Hinblick auf Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement zu identifizieren und konkrete Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.

### 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 und Partnern zählen zum einen Projekt- und Kundengespräche und zum anderen Veranstaltungen wie die Transformation World, Transformation Days, Partner Days und weitere Messen und Branchenveranstaltungen. 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. Zudem lassen wir auch regelmäßiges Feedback der Kunden und Partner 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 und geht deutlich darüber hinaus. 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 (<https://www.snpgroup.com/de/investor-relations>) 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 umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Ziel war es, auf Basis des regelmäßigen Dialogs mit den vorstehenden Stakeholdergruppen 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)

Das CSR-Team hat im Jahr 2021 die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Vorjahr überprüft und keine Abweichungen festgestellt.

#### Vorgehensweise der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2020

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 Nachhaltigkeits Herausforderungen 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 und ihre Bewertung 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 Mitarbeitern 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 1 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
<b>Bekämpfung von Korruption und Bestechung</b>	Unternehmenskultur	ja (höher)
	Compliance	ja (höher)
	Korruption und Bestechung	ja (höher)
<b>Arbeitnehmerbelange</b>	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)
<b>Kundenbelange</b>	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	nein (geringer)
	Kundenzufriedenheit und Qualität	ja (höher)
	Informationssicherheit und Datenschutz	ja (höher)
<b>Umweltbelange</b>	Klimaschutz / Energieverbrauch	nein (geringer)
	Reisetätigkeit	nein (geringer)
<b>Sozialbelange</b>	Ressourcenschonung	nein (geringer)
	Gesellschaftliches Engagement	nein (geringer)
<b>Achtung der Menschenrechte</b>	Lieferanten und deren Sozialstandards	nein (geringer)

Tabelle 1: Übersicht der Relevanz der Aspekte



### Einbindung der Konzernleitung

Die geschäftsführenden Direktoren der SNP sind sowohl in die Weiterentwicklung von Konzepten zur Nachhaltigkeit als auch in die Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden. Im Berichtsjahr 2020 wurde ein Arbeitskreis aus den Unternehmensbereichen „Investor Relations“ sowie „Legal & Compliance“ eingerichtet, der dem Verantwortungsbereich des CFO 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 gegenüber treten kann.

Alle Mitarbeiter der SNP sind verpflichtet dem 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
- Korruption<sup>4</sup>
- Handelskontrollen
- Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie Insiderbestimmungen
- Schutz von Mensch und Umwelt
- Datenschutz

Nach dem Erwerb der Datavard, wurde beim Onboarding der Datavard-Mitarbeiter der oben beschriebene verpflichtende Code of Conduct bekannt gemacht. Die EXA besitzt derzeit noch einen eigenen Code of Conduct, der alle wesentlichen Anforderungen unseres Codes gleichermaßen abdeckt.

Über die individuellen Verhaltensregeln des Code of Conduct hinaus folgt die SNP bis auf wenige Ausnahmen auch den Empfehlungen, die im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) dargelegt sind. Unsere jährlich veröffentlichte Erklärung zur Unternehmensführung, die 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 2021 aus der Mitte des neu gewählten Verwaltungsrats ein Prüfungsausschuss gebildet, der sich insbesondere mit Themen der Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Kontrollsysteme und des Risikomanagementsystems befasst. Die Geschäftsleitung und die jeweiligen Abteilungen berichten regelmäßig an den Prüfungsausschuss.

Im Jahr 2019 wurde eine „Integrity Line“ für alle Mitarbeiter an den deutschen Standorten eingeführt; im Jahr 2020 wurde die „Integrity Line“ den lateinamerikanischen Landesgesellschaften und im vierten Quartal 2021 schließlich allen weiteren weltweiten Standorten zur Verfügung gestellt. 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 und vertraulich behandelt. Hierbei wird sichergestellt, dass die Meldung eines Vorfalls nicht zu Nachteilen für die meldende Person führen darf.

<sup>4</sup> Einschließlich Bestechung.

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<sup>5</sup> in Form eines E-Learning im Jahr 2020 eingeführt. Im Jahr 2021 wurde für diese weltweit verpflichtende Schulung das Ziel einer Bestehensquote >90% eingeführt, welches auch erreicht wurde<sup>6</sup>. Außerdem implementierte die SNP im Berichtsjahr eine Schulung zum Thema Chancengleichheit und Antidiskriminierung für alle Mitarbeiter an den deutschen Standorten<sup>7</sup>. Im Jahr 2022 ist die Ausweitung des Trainings auf alle Landesgesellschaften geplant. Hierzu sei auf das Kapitel „Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierung“ verwiesen.

Außerdem werden Mitarbeiter an deutschen Standorten<sup>8</sup> zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit geschult (siehe Kapitel „Kundenbelange“); die Inhalte werden über das interne Schulungsportal in 2022 sukzessive weiteren Mitarbeitern weltweit zur Verfügung gestellt.

### **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 2021 dementsprechend auch keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartell- und Monopolbildung die SNP SE oder ihre 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.

Im Rahmen des Risikomanagementsystems wird auch die angemessene Repräsentation von Compliance-Aspekten geprüft. Hierzu wurden im Jahr 2021 Compliance-Risiken für relevante Themenkomplexe separat erfasst und bewertet, unter anderem der Themenkomplex „Korruption“.

---

<sup>5</sup> Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

<sup>6</sup> Alle Datavard- und EXA-Mitarbeiter zählen derzeit noch nicht für die Zielerreichung, werden ab dem kommenden Berichtsjahr integriert.

<sup>7</sup> Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

<sup>8</sup> Ausgenommen Datavard-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

# 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 einen sehr hohen Stellenwert, denn nur durch sie kann die SNP auch langfristig erfolgreich am Markt sein. Im ersten Halbjahr 2022 wird eine globale Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um weitere Verbesserungspotentiale im Hinblick auf Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement zu identifizieren und konkrete Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren bei der SNP weltweit 1.335 Mitarbeiter beschäftigt (2020: 1.463 Mitarbeiter). Davon waren 391 (29%) weiblich (2020: 433 bzw. 30%). Die Tabelle 2 zeigt die internationale Mitarbeiterverteilung nach Wirtschaftszonen und Ländern.

Lediglich 2,8% der weltweiten Belegschaft haben befristete Arbeitsverträge. Dies schließt auch Werksstudenten mit ein.

Wirtschaftszone (WZ)	Land	2021			2020		
		absolut/ Land	absolut/ WZ	in %	absolut/ Land	absolut/ WZ	in %
CEU (Zentraleuropa inkl. Slowakei)	Deutschland	554	743	56%	518	575	40%
	Österreich	44			49		
	Schweiz	12			8		
	Slowakei	133			0		
EEMEA (Osteuropa, Naher Osten, Afrika)	Polen	0	0	0%	407	407	28%
Lateinamerika	Argentinien	214	323	24%	211	297	20%
	Chile	80			60		
	Kolumbien	29			26		
JAPAC (Asien-Pazifik-Japan)	Singapur	22	172	13%	19	93	6%
	Malaysia	14			14		
	Australien	4			7		
	Japan	6			5		
	China	39			48		
	Indien	87			0		
USA	USA	64	64	5%	56	56	4%
UK	UK	33	33	2%	35	35	2%
<b>Total</b>		<b>1.335</b>	<b>1.335</b>	<b>100%</b>	<b>1.463</b>	<b>1.463</b>	<b>100%</b>

Tabelle 2: Globale Mitarbeiterverteilung nach Wirtschaftszonen

## 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 sehr gute Arbeitsbedingungen vor. Dazu gehören neben Teamgeist und fairen Arbeitsbedingungen auch abwechslungsreiche Projekte und gute Aufstiegschancen.

Außerdem bietet die SNP ihren Mitarbeitern weltweit eine Reihe von betrieblichen Zusatzleistungen an<sup>9</sup>:

Zusatzleistungen	Zentral-europa	UK	Slowakei	LATAM	USA	JAPAC
Betriebliche Altersvorsorge	X	X			X	
(Gruppen-)Unfallversicherung	X	X	X	X	X	X
Mitarbeitererrabatte	X		X			
Diverse Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (inkl. Vergünstigungen/Zuschüsse bei gesetzlicher/privater Krankenversicherung (auch für Familien), 401 k Pläne, Zuschüsse zu Gesundheits- und Fitnessmaßnahmen)	X	X		X	X	
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)	X	X		X	X	
Gewährung bezahlte Freistellung aufgrund diverser Anlässe (z.B. Geburt des Kindes, Tod der Eltern, Umzug)	X		X	X		
Unterstützung der Mitarbeiterentwicklung u.a. durch Sprachtrainings (online, on site)	X	X	X	X	X	X

Tabelle 3: Betriebliche Zusatzleistungen

Die SNP verzeichnete im Jahr 2021 eine weltweite Fluktuation von etwa 16% (2020: 12%). Dabei wurden die Gesellschaften EXA & Datavard und der Verkauf unseres polnischen Tochterunternehmens nicht berücksichtigt.

### 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.

Das Feedback der Mitarbeiter kann an unterschiedlichen Stellen und über verschiedene Kanäle geäußert werden. Dazu zählen das Gespräch mit der Personalabteilung sowie in Deutschland dem Dialogteam und regelmäßige Board Updates mit der Geschäftsleitung und Regionale Updates. In sämtlichen Fällen wird die Vertraulichkeit der Daten garantiert. Außerdem hat im Zuge der unterjährigen Unternehmensakquisition ein hybrides „One SNP Event“ für alle Mitarbeiter<sup>10</sup> stattgefunden. Der Fokus dieses Events

<sup>9</sup> Für EXA sind dies bisher betriebliche Altersvorsorge und (Gruppen-)Unfallversicherung).

<sup>10</sup> Ausgenommen EXA.

war neben dem Kennenlernen der verschiedenen Abteilungen weltweit, auch die Möglichkeit Feedback und Ideen zu äußern. Im Jahr 2022 werden die Maßnahmen durch eine weltweite Mitarbeiterbefragung erweitert.

### 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 in den vergangenen Jahren 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 (z. B. SAP Learning Hub und Scrum Master Certification) sowie Soft-Skill-

Trainings (z. B. Resilienz Training oder individuelles Coaching). EXA Mitarbeitende nutzen weitere E-Learning Plattformen und in einzelnen Fällen die definierten Transformation Consultant Learning Journeys im SNP eCampus. Aus der globalen HR-Funktion heraus wurden in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen für Zentraleuropa als Piloten vermehrt auch für SNP maßgeschneiderte Entwicklungsmaßnahmen konzipiert wie z. B. Team Feedback Trainings oder eine Value Selling Learning Journey für Sales & Marketing. Nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahmen wird ein weltweiter Roll-out angestrebt. Des Weiteren bietet die SNP-Gruppe ihren Mitarbeitern<sup>11</sup> 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). Dies gilt nun auch für die im vierten Quartal 2021 integrierten Mitarbeiter der Datavard.

### 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 anschlie-

ßenden Praxisphasen gemeinsam mit einem Mentor umgesetzt. Aufgrund der Coronapandemie wurden und werden die Nachwuchsberater vorwiegend virtuell durch ihr Trainingsprogramm geführt; das Programm pausierte im Jahr 2021.

### Gezielte Karriereentwicklung

Bei Eintritt neuer Mitarbeiter in die SNP-Gruppe wird in den einzelnen Regionen durch lokale Onboarding Prozesse sichergestellt, dass diese am ersten Tag willkommen geheißen und über die wichtigsten Themen und SNP-Regelungen informiert werden, in Deutschland z. B. durch einen Welcome-Call der Personalabteilung. Hierbei erhalten die neuen Mitarbeiter relevante Informationen, die sie für einen erfolgreichen Eintritt in die SNP-Gruppe benötigen und werden über alle wichtigen und direkt zu absolvierenden Schulungen informiert. Zusätzlich findet in bestimmten Abständen ein sogenannter „Welcome Day“ für alle neuen Mitarbeiter statt, bei welchem sie die verschiedenen Bereiche des Unternehmens kennenlernen können. In LATAM z. B. verbringt der neue Mitarbeiter einen ganzen Tag mit HR und IT. Während der Coronapandemie ist es der SNP gelungen, alle neuen Mitarbeiter virtuell zu begrüßen und alle wichtigen Inhalte zu vermitteln. Die Fachbereiche übernehmen im Anschluss das weitere inhaltliche Onboarding des Mitarbeiters in seiner neuen Funktion.

---

<sup>11</sup> Ausgenommen EXA.



In Zentraleuropa findet für alle Mitarbeiter<sup>12</sup> – 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. In den anderen Regionen werden ebenfalls Performance-Bewertungen durchgeführt und dokumentiert. Zur Sicherstellung eines gemeinsamen weltweiten Verständnisses von Performance und Performance-Management wird im Jahr 2022 ein einheitliches Verfahren zur Bewertung anhand definierter Kriterien ausgerollt. Hierbei liegt der Fokus auf der weiteren Entwicklung jedes Mitarbeiters gemäß der differenzierten Einschätzung seiner Stärken und Entwicklungspotentiale.

Im Berichtsjahr wurde ein Leadership Enablement Programm in Zentraleuropa zur Unterstützung der Führungskräfte in ihrer Führungsarbeit erarbeitet. Hierzu werden in Schulungen zielgruppengerechte und praxisorientierte Inhalte zu Themen wie Performance Management, Mitarbeiterentwicklung, Kommunikation & Feedback oder Change Management vermittelt.

Das Leadership Enablement Programm wird in enger Zusammenarbeit mit den regionalen HR-Funktionen in JAPAC, USA, LATAM und UK seit Ende 2021 auch den dor-

tigen Führungskräften angeboten. Ziel ist es, unter Berücksichtigung landesspezifischer und kultureller Besonderheiten die grundlegenden Prinzipien der SNP-Führungsarbeit weltweit zu vermitteln. Das Programm erstreckt sich über alle Gesellschaften weltweit inklusive EXA und Datavard. Außerdem wurden bereits Fachkarrieremodelle für die Bereiche Sales, Services und R&D Zentraleuropa erarbeitet und in weiten Teilen umgesetzt, für die Bereiche Marketing und IT hat die Erarbeitung begonnen. Die Modelle zeigen den Mitarbeitern konkrete Perspektiven in der eigenen Entwicklung auf und schaffen eine bessere Strukturierung und Transparenz in der eigenen Entwicklungsplanung. Ein weltweiter Roll-out der Modelle hat begonnen.

Obwohl die erfolgreiche Teilnahme an allen einzelnen 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 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 Infrastrukturen konzernweit geschafft, das laufende Geschäft von einem auf den anderen Tag störungsfrei auf mobiles Arbeiten umzustellen. Aufgrund der positiven Erfahrungswerte wurde im ersten Schritt für die deutschen Standorte<sup>13</sup> die Möglichkeit und Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die Mitarbeiter in einer Mobile Work Policy festgelegt. Diese wird aktiv von aktuell 428 Mitarbeitern (davon 126 in Deutschland) aktiv genutzt. Neben JAPAC, die die Mobile Work Policy ebenfalls umgesetzt haben, ist ein weiterer globaler Roll-out in Prüfung.

<sup>12</sup> Ausgenommen EXA.

<sup>13</sup> Ausgenommen EXA. Die Mitarbeiter bei EXA können während der Pandemie weitgehend flexibel von zu Hause arbeiten, sofern betriebliche Belange es nicht erfordern, dass sie ins Büro kommen sollen.

In der deutschen Organisation haben alle Mitarbeiter einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Im Jahr 2021 machten davon 31 Mitarbeiter (2020: 27 Mitarbeiter) Gebrauch (weiblich: 13, männlich: 18). Die Männer haben ausschließlich die sog. „Vätermonate“ genommen. Von den 31 Mitarbeitern waren zum 31. Dezember 2021 noch 8 in Elternzeit und 22 sind in eine aktive Beschäftigung zurückgekehrt, daher lag die Rückkehrquote an den Arbeitsplatz zum 31.12.2021 bei 96%. Zudem gewährt die SNP einen Betreuungszuschuss für Kinder im Kita-Alter. Zusätzlich sind in den slowakischen Gesellschaften der Datavard zum Jahreswechsel 13 Mitarbeiter in Elternzeit (weiblich: 12, männlich: 1). Bei EXA am deutschen Standort waren in 2021 zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit.

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 2 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 und des geschäftsführenden Direktoriums 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 wurde bei der Neubesetzung des Verwaltungsrats im Jahr 2021 nicht erreicht.

Anfang 2022 hat der Verwaltungsrat das bisher nur für den Verwaltungsrat gültige Diversitätskonzept überarbeitet

und auf die Geschäftsführenden Direktoren erweitert. In diesem Zuge hat der Verwaltungsrat auch

- die Zielgröße für Geschlechterdiversität im Verwaltungsrat wie folgt angepasst: „Die Zielgröße für den Frauenanteil im Verwaltungsrat ist 20%. Da alle aktuellen Mitglieder des Verwaltungsrats männlich und bis Mitte 2027 bestellt sind, ist diese Zielgröße jedoch bei unveränderter Größe des Verwaltungsrats innerhalb einer Frist von fünf Jahren nur erreichbar, wenn Verwaltungsratsmitglieder unerwartet vorzeitig ausscheiden würden. Der Verwaltungsrat erwägt allerdings derzeit, den Verwaltungsrat spätestens 2024 um einen auf sechs Sitze zu erweitern. Die innerhalb von fünf Jahren erreichbare Zielgröße ist daher 16,7% mit einer Umsetzungsfrist von drei Jahren.“
- eine Zielgröße für Geschlechterdiversität im Geschäftsführenden Direktorium wie folgt eingeführt: „Als Zielgröße für den Frauenanteil im geschäftsführenden Direktorium (= erste Führungsebene unterhalb des Verwaltungsrats) wird auf Basis der aktuellen Größe des Gremiums 33,3% festgelegt. Der Verwaltungsrat strebt an, diesen Zielwert bis zum 31.12.2026 zu erreichen.“
- die Zielgröße für die Geschlechterdiversität auf der Führungsebene direkt unterhalb der geschäftsführenden Direktoren wie folgt festgelegt: „Als Zielgröße für den Frauenanteil auf der Führungsebene direkt unterhalb der geschäftsführenden Direktoren (= zweite Führungsebene unterhalb des Verwaltungsrats) wird in Absprache mit

den geschäftsführenden Direktoren 20% festgelegt. Der Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren streben an, diesen Zielwert bis zum 31.12.2026 zu erreichen.“

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

Um unseren Mitarbeitern noch mehr Informationen und Guidelines zu diesem Thema bereitzustellen, wurde im Jahr 2021 für alle Mitarbeiter an deutschen Standorten<sup>14</sup> eine Schulung zum Thema Chancengleichheit und Antidiskriminierung eingeführt, die im Jahr 2022 weltweit ausgerollt wird.

### **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<sup>15</sup> 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.

### **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 sowie das Treffen des Arbeitssicherheitsausschusses einmal im Quartal. Zur Unterstützung respektive Durchführung hat die SNP eine externe Firma engagiert. Zudem wurde im Berichtsjahr an allen deutschen Standorten<sup>16</sup> eine Schulung zum Thema

Arbeitssicherheit eingeführt. Des Weiteren bietet die SNP den Mitarbeitern in Deutschland und Österreich die Möglichkeit, sich eine Bildschirmarbeitsbrille zum Nulltarif zu bestellen und übernimmt die Kosten der Gläser.

Zusätzlich sind an allen Standorten weltweit Ansprechpersonen für die Arbeitssicherheit benannt. In jedem Land gibt es unterschiedliche gesetzliche Vorgaben, die von diesen Ansprechpersonen überwacht und eingehalten werden. Für das Jahr 2022 ist geplant, die Maßnahmen einheitlich zusammenzuführen und eine Dokumentation zentral in Deutschland zu führen.

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 2021 wurden bei der SNP keine Arbeitsunfälle<sup>17</sup> gemeldet. Zur Verbesserung der Erste-

<sup>14</sup> Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

<sup>15</sup> Beim Onboarding der Datavard-Mitarbeiter wurde der oben beschriebene verpflichtende Code of Conduct bekannt gemacht. Die EXA besitzt derzeit noch einen eigenen Code of Conduct, der alle wesentlichen Anforderungen gleichermaßen abdeckt.

<sup>16</sup> Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

<sup>17</sup> Definition laut der gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes.

Hilfe-Versorgung arbeitet die SNP mit der Björn Steiger Stiftung zusammen. Sämtliche wesentliche Standorte in Deutschland sind mit Defibrillatoren ausgestattet, damit unsere geschulten Ersthelfenden 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 wurde im Jahr 2021 die Getränkebereitstellung in Deutschland für Mitarbeiter von Glasflaschen auf Wasserspender umgestellt.

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. In Deutschland<sup>18</sup> nehmen ca. 16% der Mitarbeiter den Zuschuss für eine Fitnessstudiomitgliedschaft in Anspruch. Aufgrund der Pandemie pausierten die vor-Ort Angebote; allen Mitarbeitern wurden weltweit bis Mitte des Jahres 2021 zwei Mal wöchentlich das virtuelle Sportprogramm „SNP Move“ angeboten.

---

<sup>18</sup> Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter.

# 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 einen 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 und SNP Deutschland GmbH ist nach ISO 9001 (am Standort Heidelberg) und das Informationssicherheits-Managementsystem der SNP SE und SNP Deutschland GmbH und EXA AG nach ISO 27001 zertifiziert (am Standort Heidelberg). 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 \(https://www.snpgroup.com/de/about\)](https://www.snpgroup.com/de/about) 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 Jahr 2020 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 \(https://www.snpgroup.com/de/erfolgsgeschichten\)](https://www.snpgroup.com/de/erfolgsgeschichten) 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. Das Informationssicherheits-Managementsystem der SNP SE, SNP Deutschland GmbH und EXA AG wird jährlich 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<sup>19</sup> werden zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz geschult und die Inhalte werden über das interne Schulungsportal eCampus sukzessive im Jahr 2022 weiteren Mitarbeitern weltweit zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2021 wurden keine Bußgeldzahlungen gegen die SNP-Gruppe aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im Zusammenhang mit Informationssicherheit und Datenschutz verhängt.

---

<sup>19</sup> Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.



# UMWELTBELANGE<sup>20</sup>

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. Im Berichtsjahr wurde eine Umweltrichtlinie in der Region Zentraleuropa veröffentlicht, welche schrittweise in weitere Landesgesellschaften ausgerollt wird. Außerdem wird im Zuge der Überarbeitung der weltweit verpflichtenden Integrity-Schulung im Jahr 2022 das Thema Umweltbelange in die Schulung integriert. 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

### Ökostrom

Seit dem Jahr 2018 wird die SNP am Hauptstandort Heidelberg<sup>21</sup> mit Ökostrom versorgt. Durch den Bezug von vollständig aus ökologischen Quellen gewonnener Energie werden jährlich etwa 43,1 Tonnen weniger klimaschädliches Kohlendioxid verursacht als bei Erzeugern im Bundesdurchschnitt. An den meisten nationalen sowie

internationalen Standorten ist eine Änderung des Stromanbieters nicht immer möglich, da die Büroflächen gemietet sind und der Strom bereits in die Nebenkosten integriert ist und ausschließlich vom Vermieter verwaltet wird. Unsere Facility Management Abteilung stellt sich derzeit international auf und wird in diesem Zusammenhang prüfen, an welchen Standorten eine Änderung auf grünen Strom durchführbar ist.

### Gebäudemanagement

In regelmäßigen Abständen werden externe Energie-Reviews der wesentlichen Bürogebäude<sup>22</sup> 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. 2021 wurde am Hauptstandort Speyerer Straße Heidelberg insgesamt etwa 139.000 kWh Strom verbraucht.

	2021	2020
Stromverbrauch Hauptstandort Heidelberg	139.000 kWh	246.706 kWh

Tabelle 4: Stromverbrauch

Zudem wurde am Standort USA<sup>23</sup> 264.360 kWh Strom verbraucht und in der Schweiz<sup>24</sup> 1.823 kWh. Bei allen weiteren Standorten ist der Strom in der Miete inkludiert oder kann nur unterjährig abgelesen werden.

Die SNP hat außerdem am Hauptstandort Speyerer Straße in Heidelberg bis zum Ende des Berichtsjahres alle Deckenleuchten mit stromsparenden LED-Leuchten ausgestattet. Die zu erwartende Gesamteinsparung von CO<sub>2</sub> auf die Lebensdauer der LED-Leuchten von ca. 15 Jahren beträgt 486.012 kg, was einer Jahreseinsparung von 32.400,8 kg entspricht.

### Reisetätigkeit

Infolge der Coronapandemie waren auch im Jahr 2021 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. Im Zuge dieser Veränderungen haben wir die Globale Travel Policy um den Punkt „Nachhaltigkeit“ erweitert.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Ausgenommen EXA.

<sup>22</sup> Heidelberg (Speyerer Str.), Hamburg, Berlin.

<sup>23</sup> Ausgenommen Datavard.

<sup>24</sup> Ausgenommen Datavard.

Vor jeder Reise ist zu prüfen,

- ob eine Dienstreise notwendig ist oder der Termin über eine digitale Plattform stattfinden kann.
- welches Verkehrsmittel das nachhaltigste ist und dieses für die Zwecke genutzt werden kann.
- ob Zug- und/oder Flugtickets zwingend ausgedruckt werden müssen oder, ob ein Online-/Handyticket ausreichend ist.

Außerdem ist bei Reisen darauf zu achten, so wenig Müll wie möglich zu produzieren und diesen, nach Möglichkeit, getrennt zu entsorgen.

### Fahrzeugflotte, Flugreisen und Bahnfahrten

Unsere deutsche Fahrzeugflotte<sup>25</sup> besteht aus 233 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.

Durch die Integration der Datavard werden weitere 10 Fahrzeuge und durch die Integration der EXA weitere 2 Fahrzeuge in die deutsche Fahrzeugflotte aufgenommen. Diese entsprechen ebenfalls der Abgasnorm Euro 5. Der Verbrauch dieser Fahrzeuge im Jahr 2021 wurde rückwir-

kend nicht berechnet und ist somit nicht in der nachfolgenden Darstellung des Kraftstoffverbrauchs berücksichtigt.

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 regelmäßig analysiert und bewertet. 2021 wurden insgesamt<sup>26</sup> 283.598 Liter Kraftstoff verbraucht und 7.348 kWh Strom.

	2021	2020
Kraftstoffverbrauch (deutsche Fahrzeugflotte)	283.598 Liter	301.254 Liter

Tabelle 5: Kraftstoffverbrauch

Die Mitarbeiter, die an deutschen Standorten<sup>27</sup> der SNP angestellt sind, haben im Jahr 2021 insgesamt ca. 117.503 km mit dem Flugzeug zurückgelegt.

	2021	2020
Zurückgelegte Strecke mit dem Flugzeug	117.503 km	600.000 km

Tabelle 6: Zurückgelegte Flugstrecken

Die Mitarbeitenden, die an Standorten in den USA<sup>28</sup> angestellt sind, haben im Jahr 2021 insgesamt 160.062 km, in der Schweiz<sup>29</sup> 3.631 km und in Österreich<sup>30</sup> 5.829 km mit dem Flugzeug zurückgelegt.

Ein Nachweis der zurückgelegten Flugstrecke ist nur an den Standorten möglich, an denen ein Buchungstool verwendet wird bzw. ein Anbieter für die Flug- und/oder Zugbuchung zuständig ist. Dies ist derzeit nur an den Standorten in Zentraleuropa sowie in den USA der Fall. Eine Vereinheitlichung der Buchungsprozesse soll schrittweise, wenn möglich, erfolgen.

Mit der Bahn wurden im Jahr 2021 in Deutschland 22.530 km zurückgelegt<sup>31</sup>.

	2021	2020
Zurückgelegte Strecke mit der Bahn	22.530 km	176.916 km

Tabelle 7: Zurückgelegte Bahnstrecke

<sup>25</sup> Ausgenommen EXA.

<sup>26</sup> Ausgenommen Datavard und EXA.

<sup>27</sup> Ausgenommen Datavard.

<sup>28</sup> Ausgenommen Datavard.

<sup>29</sup> Ausgenommen Datavard.

<sup>30</sup> Ausgenommen Datavard.

<sup>31</sup> Nicht berücksichtigt sind Tickets, die am Schalter erworben wurden und der Tochtergesellschaften Innoplexia, ERST und Datavard.

### Erweiterung Mobilitätskonto

Im Jahr 2021 wurde die bestehende Car Policy für unsere Standorte in Deutschland und Österreich<sup>32</sup> durch das Mobilitätskonto abgelöst. Dieses ermöglicht den für das Mobilitätskonto berechtigten Mitarbeitern aus verschiedenen Mobilitätsmöglichkeiten auszuwählen<sup>33</sup>. 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

### Ressourcenschonende Planung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen

#### SNP-Software

SNP ist sich seiner Verantwortung für den Klimaschutz bewusst. Wir erachten moderne Technologien als Vorteil und wirksames Mittel bei der Reduzierung von Kohlenstoffemissionen. Unsere Software weist folgende umweltschonenden Eigenschaften aus:

- Wir geben unsere Software nicht über physische Datenträger aus. Damit reduzieren wir Transportaufwände und sparen Abfall. Alle Produkte lassen sich über ein Download-Portal beziehen.
- Nach Abschluss eines Projektes können unsere Softwareprodukte nahezu rückstandsfrei deinstalliert werden, sodass sämtliche gebundenen Ressourcen wieder freigegeben werden.
- Mit unserer Software erhöhen wir zum einen den Automatisierungs- und Standardisierungsgrad in personalintensiven IT-Transformationsprojekten. Zum anderen lassen sich mit unserer Software mehrere Transformationsprojekte in einem einzigen Go-live kombiniert umsetzen.
- Unsere Software wird in der Regel auf der bestehenden SAP-Landschaft des Kunden installiert, sodass keine zusätzliche unterstützende Projektinfrastruktur eingerichtet werden muss, die den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck erhöhen würde. So werden beispielsweise das CrystalBridge® Transformation Cockpit und Mission Control in der Regel in die bestehende SAP Solution Manager-Umgebung geladen.

#### Remote Working

Wo immer möglich – und vom Kunden gewünscht – erbringen wir unsere Beratungsdienstleistungen aus der Ferne. Somit werden Ressourcen durch reduzierte Reisetätigkeiten 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. Im Berichtsjahr 2021 haben wir erstmalig die Umsätze im Segment Service nach „Remote Working“ klassifiziert. Die Analyse ergab dabei, dass 97% der Umsätze aus geleisteten Beraterstunden remote erzielt wurden<sup>34</sup>.

#### Abfall

Soweit möglich, werden an SNP-Standorten Mülltrennungsmöglichkeiten genutzt oder sind in der Umsetzung und Einwegplastik wird vermieden, indem wiederverwendbares Geschirr bereitgestellt wird. Wie außerdem im Kapitel „Gesundheitsschutz“ beschrieben, wurde im Jahr 2021 die Getränkebereitstellung in Deutschland von Glasflaschen auf Wasserspender umgestellt – soweit dies noch nicht erfolgt war.

Darüber hinaus erfährt die Verlängerung der Lebenszyklen von IT-Geräten bei SNP einen hohen Stellenwert. Erst nach durchschnittlich drei Jahren werden die Geräte, die mit einem Wartungsvertrag verbunden sind, aussortiert und als Ersatzgeräte aufbewahrt.

<sup>32</sup> Ausgenommen EXA und Datavard. EXA bietet ihren Mitarbeitern einen monatlichen Zuschuss zum Jobticket, um die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu unterstützen.

<sup>33</sup> Die Mitarbeiter mobilitätskontoberechtigt, sobald der Leasingvertrag gem. Car Policy ausläuft und das alte Fahrzeug an den Leasinggeber zurückgegeben wird.

<sup>34</sup> Ausgenommen Datavard und EXA.

# SOZIALBELANGE – GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT<sup>35</sup>

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. Das gesellschaftliche Engagement konzentriert sich daher insbesondere auf die Rhein-Neckar-Region. Die SNP spendete im Jahr 2021 in Summe ca. 39.000 € für wohltätige Zwecke.

SNP unterstützt seit vielen Jahren die Sportförderung in der Metropolregion Rhein-Neckar. Im Rahmen des Sport Award Rhein-Neckar präsentierte SNP im Berichtsjahr die Top-Sportlerin national / international. Als Sponsor des Sport Award Rhein-Neckar fördern wir gemeinsam mit anderen in der Region ansässigen Unternehmen junge Menschen und Persönlichkeiten.

Die Pandemie stellt viele soziale und karitative Organisationen vor besonders schwere Herausforderungen. Seit 1998 ist die Vesperkirche ein wichtiger Anlaufpunkt für bedürftige Menschen in Mannheim. Dort bekommen sie über vier Wochen hinweg warme Mahlzeiten, soziale Beratung und medizinische Versorgung. SNP unterstützte die Veranstalter mit einer Spende, so dass die Vesperkirche trotz der Pandemie unter strengen Hygiene-Anforderungen stattfinden konnte.

In diesem Jahr haben wir aus aktuellem Anlass auch auf ein Thema aufmerksam gemacht, das uns sehr am Herzen liegt: Alle 12 Minuten erhält in Deutschland ein Mensch die Diagnose Blutkrebs. Dann beginnt oft ein Wettlauf gegen die Zeit, denn viele Patientinnen und Patienten können ohne lebensrettende Stammzellenspende nicht überleben. Ein solche Diagnose hat auch die Familie eines SNP-Mitarbeiters getroffen. Das hat SNP zum Anlass genommen, gemeinsam mit der DKMS, die sich als gemeinnützige Organisation dem Kampf gegen Blutkrebs verschrieben hat, eine Firmenaktion zur Stammzellentypisierung durchzuführen.

Zudem wurden Teile Deutschlands im Berichtsjahr von einer schweren Flutkatastrophe getroffen. Die Flutkatastrophe hat nach den Unwettern mehr als 170 Todesopfer gefordert und viele Zerstörungen hinterlassen. SNP hilft mit und unterstützt die Betroffenen durch finanzielle Unterstützung von Spendenaktionen.

Außerdem unterstützt die EXA AG die Mannheimer Business School mit einer jährlichen Spende.

## **Sportsponsoring der SNP**

Die SNP engagiert sich zudem sehr stark im Sportsponsoring: 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.

Außerdem unterstützt die SNP über die Partnerschaft mit den MLP Academics USC Heidelberg 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.

2019 schloss die SNP eine Partnerschaft als Hauptsponsor und Namensgeber mit der Frauen-Basketballmannschaft SNP BasCats des USC Heidelberg.

<sup>35</sup> 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.

Zudem ist die SNP seit Januar 2020 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 ist ein wichtiger Schauplatz in der Region für Sport und Kultur. Unter anderem dient der „SNP dome“ vielen Sportvereinen in Heidelberg und Umgebung als Trainings- und Wettkampfort, zum Beispiel der Basketballmannschaft MLP Academics und der Handballmannschaft Rhein-Neckar Löwen. Auch Schulsport sowie Breiten- und Vereinssport findet in der Halle statt.

# ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE - LIEFERANTEN UND DEREN SOZIALSTANDARDS<sup>36</sup>

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.

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 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 konzernwert gültigen Einkaufsrichtlinien verankert.

## Nachhaltige Beschaffung

Zudem verpflichten sich alle neuen Lieferanten der SNP konzernweit zur Einhaltung unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen. 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. Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen wurden zudem Ende 2021 durch einen verbindlichen Lieferantenkodex ergänzt.

Durch die Integration der Datavard übernehmen deren Mitarbeiter die Konzernprozesse. In den Standorten, in denen keine Verschmelzung in eine bestehende SNP-Gesellschaft vorgenommen werden kann, werden die Einkaufsprozesse gemäß dem Konzernstandard im Jahr 2022 implementiert.

Die EXA AG agiert als ein selbstständiges Tochterunternehmen und ist nicht in die Konzernprozesse integriert. Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der SNP wurden jedoch Mitte des Jahres 2021 von der EXA adaptiert, ebenso wie der Lieferantenkodex.

## Lieferantenauswahl und -bewertung

Wir wählen unsere Lieferanten und Rahmenvertragspartner sorgfältig aus und achten insbesondere auf Qualität, Informationssicherheit, Liefertreue und Preis. So vermeiden wir beispielsweise Bestellungen bei Onlineversandhändlern, insofern die Herkunft der Güter nicht eindeutig nachvollziehbar ist.

Die im Jahr 2019 aktualisierte Einkaufsrichtlinie wurde im Jahr 2020 mit dem globalen Rollout des Einkaufsprozesses unternehmensweit<sup>37</sup> wirksam.

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.

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> Ausgenommen EXA und Datavard.



# EU-TAXONOMIE

Mit der Einführung der EU-Taxonomie als eine wichtige Maßnahme im EU Sustainable Finance Action Plan und der damit verknüpften erweiterten Berichterstattungspflichten soll durch die Verbindung von finanziellen und nichtfinanziellen Angaben die Unternehmensberichterstattung wesentlich weiterentwickelt werden. Die Schaffung eines gemeinsamen Klassifizierungssystem für nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten halten wir für wichtig und wegweisend. SNP legt gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union (EU-Taxonomie) dar, inwiefern die Aktivitäten der SNP mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die nach dieser Verordnung als ökologisch nachhaltig einzustufen sind.

Bei der Analyse der Wirtschaftsaktivitäten hinsichtlich Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben sind wir wie folgt vorgegangen.

## Taxonomiefähigkeit der Umsatzerlöse

Zur Bestimmung der Taxonomiefähigkeit der Umsatzerlöse<sup>38</sup> haben wir unsere Wirtschaftsaktivitäten klassifiziert. Hierfür wurden die Anhänge I und II zum Delegierten Rechtsakt zu den Klimazielen<sup>39</sup> analysiert und den NACE-Codes<sup>40</sup> zugeordnet. Aus dieser Analyse haben wir keine taxonomiefähigen Umsatzerlöse ermitteln können. Im Rahmen der Analyse wurde insbesondere die Relevanz der Tätigkeit „8.2 Erbringung von Dienstleistungen der

Informationstätigkeit“<sup>41</sup> in Bezug auf das Klimaziel „Anpassung an den Klimawandel“ beurteilt. Nach unserem Verständnis der EU-Verordnung können bezüglich der Relevanz der Tätigkeit 8.2, nur Tätigkeiten bei der Umsatzkennzahl einbezogen werden, die als „enabling“ eingestuft sind. Als „enabling“ gelten solche Wirtschaftstätigkeiten, die andere Wirtschaftstätigkeiten unterstützen, einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren Klimazielen zu leisten. Da die Wirtschaftstätigkeit nach o.g. 8.2 bei SNP nicht als „enabling“ im Sinne der EU-Taxonomie eingestuft werden kann, können wir dieser Tätigkeit keine taxonomiefähigen Umsätze zuordnen.

## Taxonomiefähigkeit der Betriebsausgaben

Zur Bestimmung der Taxonomiefähigkeit der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Verordnung wurden die Aufwandspositionen Trainings / HR-relevante Adaptionkosten, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Aufwendungen aus Maßnahmen zur Gebäudesanierung, Leasingaufwendungen, Aufwendungen aus Wartung und Reparaturen sowie sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Sachanlagen analysiert.

Da sich die analysierten Betriebsausgaben weder auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, noch ein Teil eines CapEx-Plans sind, noch sich der Erwerb

von Dienstleistungen auf taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten bezieht, konnten im Ergebnis keine wesentlichen taxonomiefähigen Betriebsausgaben ermittelt werden.

## Taxonomiefähigkeit der Investitionsausgaben

Zur Bestimmung der Taxonomiefähigkeit der Investitionsausgaben im Sinne der EU-Verordnung wurden die Zugänge zu Sachanlagen und zu immateriellen Vermögenswerten sowie Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen analysiert.

Da sich die analysierten Investitionsausgaben weder auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, noch ein Teil eines CapEx-Plans sind, noch sich der Erwerb von Dienstleistungen auf taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten bezieht, konnten im Ergebnis konnten auch hier keine wesentlichen taxonomiefähigen Investitionsausgaben festgestellt werden.

<sup>38</sup> Siehe Geschäftsbericht: Konzerngewinn- und Verlustrechnung.

<sup>39</sup> Anhang I und II der Delegierten Verordnung (EU) der Kommission C(2021) 2800, vom 4. Juni 2021.

<sup>40</sup> Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Aufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Revision 2 und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates sowie einiger Verordnungen der EG über bestimmte Bereiche der Statistik.

<sup>41</sup> Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) der Kommission C(2021) 2800, vom 4. Juni 2021.

# VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT ÜBER DIE NICHT- FINANZIELLE KONZERNBERICHTERSTATTUNG

## **An die SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg**

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der SNP Schneider Neureither & Partner SE, Heidelberg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung war die inhaltliche Prüfung von Internetseiten der Gesellschaft, auf die im nichtfinanziellen Konzernbericht verwiesen wird.

## **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im

Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Erklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten

unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

## **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschafts-

prüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 Januar bis März 2022 erfolgte, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern auf Konzernebene, 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 wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten quantitativen Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht

- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immmanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

### 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 nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf Internetseiten der Gesellschaft, auf die im nichtfinanziellen Konzernbericht verwiesen wird.

#### **Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

#### **Haftung**

Dem Auftrag lagen die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Nürnberg, den 25. März 2022

Rödl & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

Landgraf

Dr. Maier

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

**HERAUSGEBER:**

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

**KONTAKT:**

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

Carolin Gießbach  
Compliance Manager

E-Mail: [investor.relations@snpgroup.com](mailto:investor.relations@snpgroup.com)