

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2022



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

INHALTSVERZEICHNIS

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

VORWORT DES CEO

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit bekommt nicht nur in unserer Gesellschaft eine immer höhere Bedeutung, sondern auch in unserem Unternehmen. Für uns bedeutet das verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln nach unseren Werten. Vertrauen, Respekt, Transparenz und Offenheit sind für uns von immenser Wichtigkeit. Diese Grundsätze fließen seit Jahren in die Beziehungen zu allen unseren Stakeholdern ein. Wir sind überzeugt: Nachhaltiges Handeln führt zu nachhaltigem Erfolg!

Als global operierendes Unternehmen und einer der weltweit führenden Anbieter von Software und IT-Services wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Daher binden wir unsere Stakeholder-Gruppen konsequent in unser Handeln ein und pflegen den kontinuierlichen Austausch mit ihnen.

Unser vielseitiges Engagement wollen wir nun noch stärker koordinieren und in die Unternehmenssteuerung integrieren. Dazu entwickeln wir im Jahr 2023 eine Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Zielen, Kenngrößen und Maßnahmen. Den aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten legen wir in diesem Bericht dar. Das ist die Basis für die Definition unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

So haben wir analysiert, zu welchen der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Develop-

ment Goals; SDGs) wir mit unserem Unternehmen beitragen können. Daraus haben wir fünf Ziele abgeleitet, deren nachhaltige Entwicklung wir mit zielgerichteten Maßnahmen unterstützen. Zudem haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich der Geschäftsrelevanz und der sozialen und ökologischen Auswirkungen überprüft und erneut bestätigt.

Wir arbeiten daran, unsere Nachhaltigkeitsstrukturen in allen drei Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung kontinuierlich zu verbessern. Dass das nicht nur schöne Worte sind, haben wir mit der Verknüpfung von finanziellen Themen mit Nachhaltigkeitskennzahlen im vergangenen Jahr gezeigt. Wir haben eine bestehende Fremdkapitalfinanzierung mit der Commerzbank um eine Nachhaltigkeitskomponente erweitert. Damit tragen wir auch der steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit am Kapitalmarkt Rechnung.

Hervorzuheben sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs. Ihre Zufriedenheit, ein offener Dialog sowie ehrliche und direkte Diskussionen sind wichtige Säulen unserer Unternehmenskultur. Damit das so bleibt, haben wir im Jahr 2022 begonnen regelmäßige globale Mitarbeiterbefragungen durchzuführen. Dabei identifizieren wir weitere Verbesserungspotenziale im Hinblick auf Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement und leiten konkrete Optimierungsmaßnahmen ab. Zu diesen zählte z. B. die Einführung einer Sabbatical Policy an

den deutschen Standorten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiter zu steigern.

Nachhaltigkeit ist nicht mehr ein Thema der Zukunft, sondern eines des Hier und Jetzt. Am Kapitalmarkt berücksichtigen viele Investoren bei ihren Anlageentscheidungen die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens oder fordern von ihren bestehenden Investments ein stärkeres Nachhaltigkeitsengagement ein. Auch deshalb haben wir unseren gesonderten nicht-finanziellen 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

Dr. Jens Amail

CEO

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 2022 (1. Januar bis 31. Dezember). Weltweit sind in der SNP-Gruppe insgesamt 1.311 Mitarbeitende beschäftigt, wobei Deutschland, bezogen auf die 524 beschäftigten Mitarbeitenden, den größten Standort bildet. Die Berichterstattung über die nichtfinanziellen Aspekte erfolgt dementsprechend vorwiegend in Bezug auf den Standort Deutschland.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht folgt den gesetzlichen Anforderungen des § 315c i. V. m. § 289c bis e 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. 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. Mit der Erfüllung der Anforderungen des HGB und der Konkretisierung des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 20 (DRS 20) kann SNP umfassend über die nichtfinanziellen Themen berichten. Darüber hinaus erfolgt eine freiwillige Berichterstattung auch

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, Arbeitnehmenden- 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 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.

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 31 Tochtergesellschaften. Im Konzernabschluss sind als Teil des Geschäftsberichtes sämtliche Tochtergesellschaften aufgelistet: <https://www.snpgroup.com/de/investor-relations/finanzpublikationen>.

UNTERNEHMENSPROFIL

SNP unterstützt Unternehmen weltweit dabei, das volle Potential ihrer Daten zu entfalten und ihre ganz individuelle Reise in eine digitale Zukunft zu gestalten. Mit der Data-Excellence Plattform CrystalBridge® und dem BLUEFIELD™-Ansatz hat SNP einen umfassenden Branchenstandard geschaffen, um SAP-Systeme schneller und sicherer zu restrukturieren, modernisieren und datengetriebene Innovationen in der Cloud zu realisieren.

Das Unternehmen mit Stammsitz in Heidelberg erzielte im Geschäftsjahr 2022 einen Konzernumsatz von 173,4 Mio. EUR und ein operatives Ergebnis (EBIT) in Höhe von 6,8 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 fünf 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 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.

Mitarbeitende

Zu unserem Mitarbeitendenstamm zählen sowohl die festangestellten Vollzeitkräfte der SNP und ihrer Tochterunternehmen als auch sämtliche Teilzeitkräfte sowie temporär Beschäftigte. Die SNP-Mitarbeitenden stellen den Schlüssel unseres Erfolgs dar. Uns ist der Dialog mit unseren Mitarbeitenden sehr wichtig. Daher führen wir regelmäßig Mitarbeitendengespräche und bieten Feedbackmöglichkeiten mit dem Ziel, Ideen und Meinungen in die Entwicklung neuer Strategien einfließen zu lassen. Außerdem haben wir im zweiten Quartal 2022 eine globale Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, um weitere Verbesserungspotenziale im Hinblick auf Mitarbeitendenzufriedenheit und -engagement zu identifizieren. Aus den Ergebnissen der Befragung haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden konkrete Optimierungsmaßnahmen abgeleitet und teilweise bereits umgesetzt.

Kunden & Partner

Mit unseren Kunden und Partnerunternehmen verbinden uns mitunter sehr langjährige Beziehungen. Wir sind im ständigen Austausch mit unseren Kunden und Partnerunternehmen, die neben den Mitarbeitenden zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen. Wir sind bestrebt, unseren Kunden immer höchste Produkt- und Servicequalität zu bieten. Zu den Dialogformen mit Kunden und Partnerunternehmen zählen zum einen Projekt- und Kundengespräche und zum anderen Veranstaltungen wie die Transformation World, Transformation Days, Partner Days sowie 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 aus gemeinsamen Kunden- und Partner-Meetings 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 bestehenden und potenziellen Investoren nach und geht mit zusätzlichen Kommunikationsinstrumenten wie Pressemitteilungen 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 Akteur*innen 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 2022 ein Update unser erstmals im Jahr 2020 vorgenommenen Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt¹. Ziel war es, die auf Basis des regelmäßigen Dialogs mit den vorstehenden Stakeholdergruppen ermittelten Themen neu zu bewerten. Dafür wurden die Erwartungen unserer wichtigsten internen Stakeholder einbezogen und die wesentlichen Themen anhand folgender zwei Dimensionen ermittelt:

- 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 Ergebnisse des Updates der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2022 wurden mit denen aus dem Vorjahr verglichen; dabei wurden keine wesentlichen Abweichungen festgestellt. Somit kam es zu keinen Verschiebungen in Bezug auf die HGB-Relevanz (siehe Tabelle 1) im Vergleich zum Vorjahr.

Vorgehensweise der Wesentlichkeitsanalyse

Im **ersten Schritt** wurde eine umfassende Liste von möglichen Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Im Jahr 2022 wurde dafür die Liste wesentlicher Themen aus der Vorjahresanalyse herangezogen. 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.

Im **zweiten Schritt** wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch die SNP bewertet. Die Bewertung umfasste sowohl die Geschäftsrelevanz für SNP (Finan-

¹ Im Jahr 2020 wurde eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt; im Jahr 2021 wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2020 überprüft und keine Abweichungen festgestellt.

zielle Materialität) als auch die Auswirkungsrelevanz (Impact Materialität) auf einer Skala von gering bis hoch, um die Bedeutung der Geschäftsrelevanz und der ökologischen und sozialen Auswirkungen zu definieren. Die Bewertung basiert sowohl auf einer kurz-, mittel- und langfristigen Betrachtungsweise. Somit orientiert sich das Vorgehen an dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit.

Um diese ermittelten Themen und ihre Bewertung zu validieren, wurden Befragungen – in Form von Fragebögen – mit ausgewählten, wesentlichen internen Stakeholdern durchgeführt. Zusätzlich wurden offene Fragen zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für den zukünftigen Geschäftserfolg gestellt.

Im **dritten und letzten** Schritt wurden die internen Bewertungen anhand der Evaluierung priorisiert und die wesentlichen Themen identifiziert. Die Wesentlichkeitsgrenze wurde im Bereich einer mittleren bewerteten Relevanz (3,5) definiert.

Validierung

Zur Validierung wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse von unserem CFO geprüft, der bis März 2023 die Themen Nachhaltigkeit und Berichterstattung im Gremium der Geschäftsführenden Direktoren vertreten hat.

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. Somit findet derzeit bzgl. der Berichterstattung keine Unterscheidung zwischen als wesentlich identifizierten und unwe-

sentlichen Themen in der Berichterstattung statt. Die 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse soll als Basis für die Entwicklung einer fundierten Nachhaltigkeitsstrategie dienen. Dadurch wird auch zukünftig sichergestellt, dass sich SNP primär auf die wesentlichen Themen fokussiert. Die Abbildung 1 zeigt die Matrix der für unsere Berichterstattung wesentlichen Themen hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz und der ökologischen und sozialen Auswirkungen.

ÜBERSICHT DER RELEVANZ DER ASPEKTE

BELANGE	NACHHALTIGKEITSTHEMA	HGB-RELEVANZ
Business Ethics	Unternehmenskultur	ja (höher)
	Compliance	ja (höher)
	Korruption	ja (höher)
Mitarbeitende	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)
Umwelt	Klimaschutz / Energieverbrauch	nein (geringer)
	Reisetätigkeit	nein (geringer)
	Ressourcenschonung	nein (geringer)
Soziales	Gesellschaftliches Engagement	nein (geringer)
	Gesellschaftliches Engagement	nein (geringer)
Achtung der Menschenrechte	Lieferanten und deren Sozialstandards	nein (geringer)

Tabelle 1: Übersicht der Relevanz der Aspekte

WESENTLICHKEITSMATRIX ZU DEN BERICHTSTHEMEN

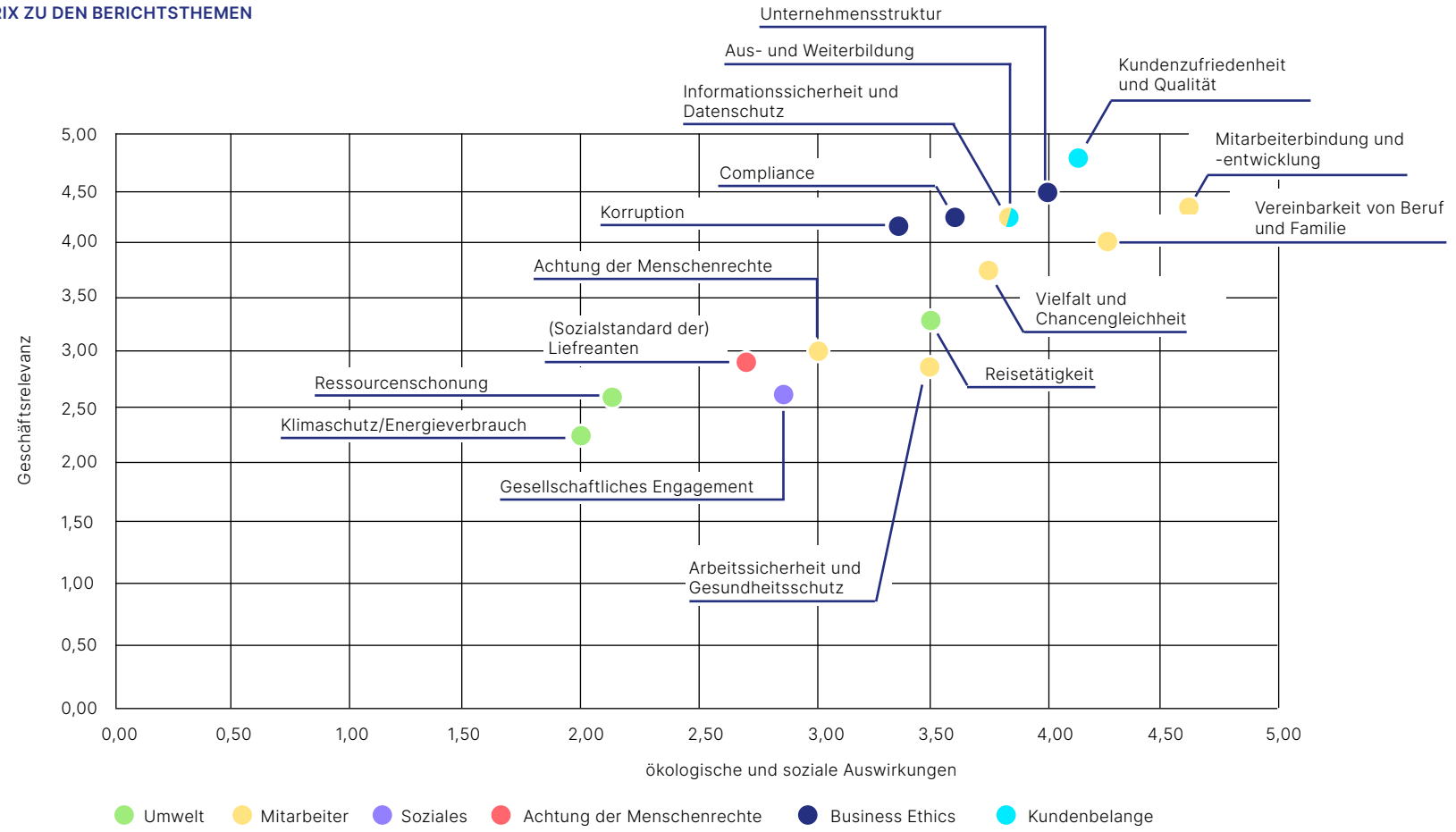


Abbildung 1: Wesentlichkeitsmatrix zu den Berichtsthemen

SNP UND DIE UN SDGS

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDGs)

Als mittelständisches IT-Unternehmen fühlen wir uns den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen verpflichtet, die Anfang 2016 in Kraft getreten sind. Die SDGs umfassen 17 konkrete Zielsetzungen für Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft, um die Welt bis 2030 fairer und gerechter zu machen.

Unser Handeln hat entlang unserer Wertschöpfungskette Auswirkungen verschiedener Art auf Umwelt und Gesellschaft. Mit unserem Geschäft der softwaregestützten Datentransformation können wir einen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten – insbesondere bei den SDGs 4, 5, 8, 10 und 13. In einem strukturierten Prozess haben wir im Jahr 2022 erstmals fünf SDGs als prioritär eingestuft. Dazu hat das SNP CSR-Team die 17 SDGs und ihre 169 Unterziele hinsichtlich des Beitrags, den SNP zur Erreichung der Ziele und Unterziele leistet, bewertet. Ein SDG wurde ausgewählt, wenn SNP Maßnahmen unternimmt oder plant, die der Erreichung von mindestens einem Unterziel dienen. Die Auswahl wurde von den Geschäftsführenden Direktoren bestätigt. Die fünf ausgewählten SDGs werden künftig in die ESG-Strategie und die dazugehörigen Maßnahmen einbezogen.



SDG 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Für SNP relevantes Unterziel:

- 4.4: Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.

SDG 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Für SNP relevante Unterziele:

- 5.1: Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden.

- 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

SDG 8: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Für SNP relevantes Unterziel:

- 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.

SDG 10: Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

Für SNP relevante Unterziele:

- 10.2: Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem

Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern

- 10.3: Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.

SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Für SNP relevantes Unterziel:

- 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen.

Im Sinne der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und ihrer 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) bemühen wir uns um eine nachhaltige Geschäftstätigkeit, die den Umweltschutz, die Vielfalt und die Menschenrechte fördert.

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 2022 hat der Unternehmensbereich „Investor Relations“, der dem Verantwortungsbereich des CFO zugeordnet ist, die Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Einbindung weiterer Unternehmensbereiche weiterentwickelt.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

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 Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und Zulieferern mit Respekt, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gegenüberzutreten kann.

Alle Mitarbeitenden 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 einzuleiten, 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

Nach dem Erwerb der Datavard wurde beim Onboarding der Datavard-Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben. Seit dem Jahr 2021 hat unser Verwaltungsrat einen Prüfungsausschuss, 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende Missstände, insbesondere Verstöße, gegen das geltende Recht sowie gegen interne Richtlinien, anonym melden³. 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

² Einschließlich Bestechung.

³ Ausgenommen EXA.

behandelt. Hierbei wird sichergestellt, dass die Meldung eines Vorfalls nicht zu Nachteilen für die meldende Person führen darf.

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 Mitarbeitenden weltweit⁴ in Form eines E-Learning im Jahr 2020 eingeführt. Künftig werden die Mitarbeitenden den Code of Conduct im Rahmen der Learning Journey aktiv bestätigen müssen. Außerdem implementierte die SNP 2021 eine Schulung zum Thema Chancengleichheit und Antidiskriminierung für alle Mitarbeitenden an den deutschen Standorten⁵. Im Berichtsjahr wurde die Schulung um zielgruppenspezifische Trainings zu Business Ethics und Projektrisiken erweitert. Im Jahr 2023 ist die Ausweitung des Trainings nach US-Mindeststandards für Standorte außerhalb Deutschlands geplant.

Außerdem werden Mitarbeitende an deutschen Standorten zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit geschult (siehe Kapitel „Kundenbelange“); die Inhalte wurden über das interne Schulungsportal im Jahr 2022 sukzessive weiteren Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeitenden von EXA wurden zu beiden Themen über das IITR-Online Tool des externen Datenschutzbeauftragten geschult.

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. 2022 wurden wie im Vorjahr keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartell- und Monopolbildung gegen 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 Mitarbeitenden 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. Zudem wurde im Berichtsjahr eine Geschäftspartnerprüfung mit

Fokus auf Interessenkonflikte und Handelsbeschränkungen eingeführt.

Im Rahmen des Risikomanagementsystems wird auch die angemessene Repräsentation von Compliance-Aspekten geprüft. Hierzu wurden im Jahr 2022 Compliance-Risiken für relevante Themenkomplexe separat erfasst und bewertet, unter anderem der Themenkomplex „Korruption“.

⁴ Ausgenommen Datavard- und EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren; ursprünglich war die Trainingsmaßnahme bereits für das Jahr 2022 geplant.

⁵ Ausgenommen EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

ARBEITNEHMENDENBELANGE

Wir arbeiten intensiv daran, unseren Ruf als zuverlässige und faire Arbeitgeberin aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Dies umfasst den kompletten Beschäftigungszyklus eines Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und ihren Führungskräften fort. Wesentliche betriebliche Entscheidungen werden frühzeitig kommuniziert; allerdings existieren keine vertraglich festgesetzten Mitteilungsfristen. Das Wohl der Mitarbeitenden hat bei der SNP einen sehr hohen Stellenwert, denn nur durch sie kann die SNP auch langfristig erfolgreich am Markt sein.

MITARBEITENDENSTRUKTUR

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren bei der SNP weltweit 1.311 Mitarbeitende beschäftigt (2021: 1.335 Mitarbeitende). Davon waren 385 (29 %) weiblich (2021: 391 bzw. 29 %). Die Tabelle 2 zeigt die internationale Verteilung der Mitarbeitenden nach Regionen und Ländern.

5,3 % der weltweiten Belegschaft haben befristete Arbeitsverträge. Dies schließt auch Werksstudenten mit ein.

Globale Verteilung der Mitarbeitenden nach Ländern und Regionen

Region	Land	2022			2021		
		absolut/ Land	absolut/ Region	in %	absolut/ Land	absolut/ Region	in %
CEU (Zentraleuropa inkl. Slowakei)	Deutschland	524	712	55%	554	743	56%
	Österreich	44			44		
	Schweiz	14			12		
	Slowakei	130			133		
Lateinamerika	Argentinien	207	333	25%	214	323	24%
	Chile	86			80		
	Kolumbien	40			29		
JAPAC (Asien-Pazifik-Japan)	Singapur	22	173	13%	22	172	13%
	Malaysia	13			14		
	Australien	1			4		
	Japan	10			6		
	China	38			39		
	Indien	89			87		
USA	USA	56	56	4%	64	64	5%
UK	UK	37	37	3%	33	33	2%
Total		1.311	1.311	100%	1.335	1.335	100%

Tabelle 2: Globale Verteilung der Mitarbeitenden nach Ländern und Regionen

MITARBEITENDENBINDUNG UND -ENTWICKLUNG

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

- 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 Mitarbeitenden 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 an⁶:

BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN

Zusatzleistungen	Zentral-europa	UK	Slowakei	LATAM	USA	JAPAC
Betriebliche Altersvorsorge	X	X			X	
(Gruppen-)Unfallversicherung	X	X	X	X	X	X
Mitarbeiter Rabatte	X		X	X		
Diverse Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (inkl. Vergünstigungen/ Zuschüsse bei gesetzlicher/privater Krankenversicherung (auch für Familien), Zuschüsse zu Gesundheits- und Fitnessmaßnahmen)	X	X		X	X	X
Sabbatical	Ab 2023					
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	X	X
Gewährung bezahlte Freistellung aufgrund diverser Anlässe (z.B. Geburt des Kindes, Tod der Eltern, Umzug)	X	X	X	X		X
Unterstützung der Mitarbeiterentwicklung u.a. durch Sprachtrainings (online, on site)	X	X	X	X	X	X
Mobile Work Policy	X	X		X		X

Tabelle 3: Betriebliche Zusatzleistungen

Die SNP verzeichnete im Jahr 2022 eine weltweite Fluktuation von etwa 17 % (2021: 16 %). Im Jahr 2021 wurden die Gesellschaften EXA und Datavard und der Verkauf unseres polnischen Tochterunternehmens

zwecks Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Im Jahr 2022 ist die EXA in der Ermittlung der Fluktuationsquote nicht inkludiert.

⁶ Für EXA sind dies bisher betriebliche Altersvorsorge, (Gruppen-)Unfallversicherung, Rabatte für Mitarbeitende, Zuschüsse zum Firmenjubiläum (Gutschein) und bei Vermittlung von neuen Mitarbeitenden.

Mitarbeitendenbeteiligung: Verbesserungsvorschläge und Ideenmanagement

Ein wesentlicher Grundstein unseres Erfolgs ist der faire und offene Umgang aller SNP-Mitarbeitenden untereinander und die Zusammenarbeit in einem vertrauensvollen Klima. Wir leben eine Kultur des offenen Dialogs und diskutieren Themen ehrlich und direkt.

Das Feedback der Mitarbeitenden kann an unterschiedlichen Stellen und über verschiedene Kanäle geäußert werden. Dazu zählen das Gespräch mit der Personalabteilung sowie in Deutschland mit dem Dialogteam sowie regelmäßige Board Updates mit der Geschäftsleitung und Regionale Updates. In sämtlichen Fällen wird die Vertraulichkeit der Daten garantiert.

Im Jahr 2022 wurden die Maßnahmen durch die weltweite Mitarbeitendenbefragung⁷ „Listen!“ erweitert. Diese wurde zu Beginn des zweiten Quartals 2022 gestartet, um mehr über die Stimmung, Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeitenden zu erfahren und Verbesserungspotenziale im Hinblick auf die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden zu identifizieren und konkrete Optimierungsmaßnahmen abzuleiten. Die Teilnahmequote lag bei 81%. Die Befragungsergebnisse wurden allen Mitarbeitenden im Rahmen von mehr als 90 Workshops global transparent

gemacht. Im Rahmen dieser Workshops hatten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Ideen zur Veränderung – sowohl für teaminterne, aber auch bereichsfremde Aspekte – einzubringen. Diese Ideen haben der SNP wertvollen Input für eine kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung geliefert. Mitarbeiterbefragungen sollen künftig regelmäßig jährlich durchgeführt werden, das nächste Mal im dritten Quartal 2023.

Angeregt durch die Ergebnisse der Befragung wurde im Herbst 2022 zudem ein neues Austauschformat für die Mitarbeitenden geschaffen. In quartalsweise stattfindenden regionalen „Breakfast Meetings“ haben die Mitarbeitenden⁸ zukünftig weltweit die Möglichkeit, in einen offenen und direkten Austausch mit den Geschäftsführenden Direktoren zu gehen, um ihr Feedback und ihre Ideen mit diesen auszutauschen.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Anforderungen der Software- und Beratungsbranche erfordern ein hohes Ausbildungsniveau der SNP-Mitarbeitenden. Dies gilt weit über die Erstausbildung hinaus, gerade wenn es um den starken technologischen Wandel geht. Darüber hinaus liegt es im eigenen Interesse der Mitarbeitenden, 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 wird. Das vielfältige Schulungsprogramm deckt sowohl technische (z. B. SAP Learning Hub und Scrum Master Certification) als auch nicht-technische Themengebiete (z. B. Resilienz-Training oder individuelles Coaching) ab. Die Inhalte werden dabei in verschiedenen Formen vermittelt. Insbesondere die E-Learning-Angebote konnten in den vergangenen Jahren erfolgreich ausgebaut werden, um den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität beim Lernen zu bieten.

In SNP's interner eLearning Plattform „SNP eCampus“ werden allen Mitarbeitenden weltweit Inhalte aus verschiedenen Themenbereichen angeboten. Das Angebot erstreckt sich von fachlichen Learning Journeys für einzelne Berufsgruppen (z. B. Account Manager und Transformation Consultants) über Soft-Skill- und Leadership-Inhalte bis hin zu Compliance- und Integrity-Trainings. Mitarbeitende von EXA nutzen weitere eLearning-Plattformen und in einzelnen Fällen die definierten Transformation Consultant Learning Journeys im „SNP eCampus“.

⁷ Ausgenommen EXA.

⁸ Ausgenommen EXA.

Des Weiteren bietet die SNP-Gruppe ihren Mitarbeitenden⁹ über einen externen Dienstleister ein umfangreiches Angebot zum Erlernen neuer Sprachen an (das Sprachspektrum umfasst Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch und Italienisch mit jeweils verschiedenen Leistungsniveaus), welches ebenfalls über den „SNP eCampus“ abgerufen werden kann.

SNP-Traineeprogramm

Intern werden Hochschulabsolventen und Quereinsteiger in der Beratung im Rahmen eines neunmonatigen Traineeprogramms ausgebildet. In der viermonatigen Theoriephase werden den Trainees die theoretischen Grundlagen und Inhalte ihrer zukünftigen Tätigkeit vermittelt. 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. Das Ausbildungsprogramm ist eine etablierte Maßnahme, das Wachstum von SNP mit qualifizierten Nachwuchskräften voranzubringen. Im Jahr 2022 haben zwei Durchläufe des Traineeprogramms mit insgesamt 21 Trainees stattgefunden. Im Vergleich zu vorherigen Jahren können wir eine steigende Diversität der Teilnehmenden im Hinblick auf Herkunft und Geschlecht verzeichnen.

Gezielte Karriereentwicklung

Bei Eintritt neuer Mitarbeitender 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 Mitarbeitenden relevante Informationen, die sie für einen erfolgreichen Eintritt in die SNP-Gruppe benötigen und werden über alle wichtigen und direkt zu absolvierenden Schulungen informiert. In LATAM verbringen neue Mitarbeitende z. B. einen ganzen Tag mit HR und IT. Während der Coronapandemie ist es der SNP gelungen, alle neuen Mitarbeitenden virtuell zu begrüßen und alle wichtigen Inhalte zu vermitteln. Die Fachbereiche übernehmen im Anschluss das weitere inhaltliche Onboarding des Mitarbeiters in seiner neuen Funktion.

In Zentraleuropa findet für alle Mitarbeitenden – ungeachtet ihrer Karrierestufe – eine Beurteilung ihrer Leistung statt. Dabei wird über die Festlegung von individuellen Zielen eine systematische Weiterentwicklung der Mitarbeitenden 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 wurde im Jahr 2022 ein einheitliches Verfahren zur Bewertung anhand definierter Kriterien ausgerollt. Hierbei liegt der Fokus auf der weiteren Entwicklung jedes Mitarbeitenden gemäß der differenzierten Einschätzung individueller Stärken und Entwicklungspotenziale. Bei EXA werden im Rahmen von Ziel- und Feedbackgesprächen Leistungen beurteilt und Weiterbildungsmaßnahmen für das nächste Jahr festgelegt. Die Fortschritte der Entwicklung werden nach einem halben Jahr in einem weiteren Gespräch beurteilt und ggfs. weitere Ziele und Maßnahmen festgelegt.

Zur Unterstützung der Führungskräfte in ihrer Führungsarbeit wurden zielgruppengerechte und praxisorientierte Schulungen erarbeitet. Neben den bestehenden Modulen des Leadership Enablement Programms, die den neuen Führungskräften zur Verfügung gestellt wurden, lag der Fokus im Berichtsjahr auf vertiefenden Inputs zu den jährlichen Mitarbeitendengesprächen und den Umgang mit den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung.

⁹ Ausgenommen EXA.

Basierend auf den Ergebnissen der globalen Mitarbeitendenbefragung werden für das Jahr 2023 vor allem in den Bereichen Projektmanagement, Services, Sales sowie Forschung und Entwicklung zusätzliche bereichsspezifische Entwicklungsprogramme geplant, um die Weiterentwicklungsbedarfe dieser Bereiche in Zukunft noch besser bedienen und ergänzen zu können.

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-Mitarbeitenden ausgegangen. Die Datenerfassung soll mittelfristig ausgeweitet werden, um eine umfassende Auswertung zu ermöglichen.

SNP Global Talent Development Programm: „Activate!“

Im Jahr 2022 wurde mit „Activate!“ das erste globale, standort- und hierarchieübergreifende Talent Development Programm der SNP ins Leben gerufen¹⁰; insgesamt 21 Talente (weiblich: 6; männlich: 15) nehmen am ersten Durchgang teil. Ziel ist es, die Teilnehmenden in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern und sie dabei zu unterstützen, ein hierarchieübergreifendes Netzwerk innerhalb der SNP-Gruppe aufzubauen. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte in den Regionen nach definierten Kriterien im Rahmen des jährlichen Performance Review Prozesses. Im Laufe von insgesamt 12

Monaten Programmlaufzeit nehmen die Teilnehmenden an verschiedenen, überfachlichen (i. d. R. virtuellen) Trainingsmodulen (z. B. zu den Themen Persönlichkeitsentwicklung, Überzeugungskraft oder Change-Management) teil. Darüber hinaus finden Netzwerkveranstaltungen („lunch & learns“ oder „fireside chats“) statt, die den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, sich mit erfahrenen Führungskräften aus dem Senior Management zu relevanten Themenstellungen auszutauschen. Parallel dazu bildet die Bearbeitung eines strategisch wichtigen Projekts eine Säule des Programms. Neben der persönlichen Weiterentwicklung fokussieren die verschiedenen Projekte auf die Analysen von Problemen, deren Lösungen sowie die Präsentation der Ergebnisse vor dem Geschäftsführenden Direktorium. Sämtliche Ergebnisse sollen in der Praxis aufgegriffen und umgesetzt werden.

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 allen Mitarbeitenden zusteht.

Ein durchgängiges und bewusstes Zeitmanagement gilt als wesentlicher Faktor für die Ausgewogenheit von Arbeit und Freizeit. Dazu stehen allen Mitarbeitenden weltweit verschiedene Möglichkeiten, wie eine flexible Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit-Modelle, klar kommuni-

zierte Erwartungen, gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit und die Vermeidung von Pendelzeiten durch mobiles Arbeiten von zu Hause zur Verfügung. Eine Übersicht der betrieblichen Zusatzleistungen ist der Tabelle 3 im Kapitel „Arbeitnehmendenbelange“ zu entnehmen.

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. Die Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die Mitarbeitenden wurden in einer Mobile Work Policy festgelegt. Über die deutschen Standorte¹¹ hinaus wurde diese Policy auch in JAPAC, UK und LATAM umgesetzt. Global wird die Mobile Work Policy aktuell von 599 Mitarbeitenden (davon 179 Mitarbeitenden deutscher Gesellschaften) aktiv genutzt.

In der deutschen Organisation¹² haben alle Mitarbeitenden einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Im Jahr 2022 machten davon 34 Mitarbeitende (2021: 31 Mitar-

¹⁰ Ausgenommen EXA.

¹¹ Ausgenommen EXA; die Mitarbeitenden bei EXA konnten allerdings während der Pandemie weitgehend flexibel von zu Hause arbeiten, sofern betriebliche Belange keine Büropräsenz erforderten.

¹² Ausgenommen EXA.

beitende) Gebrauch (weiblich: 16, männlich: 18)¹³. Die Männer haben ausschließlich die sog. „Vätermonate“ genommen. Von den 34 Mitarbeitenden befinden sich zum 31. Dezember 2022 noch 13 in Elternzeit und 21 sind in eine aktive Beschäftigung zurückgekehrt. Zudem gewährt die SNP einen Betreuungszuschuss für Kinder im Kita-Alter. Zusätzlich haben in den slowakischen Gesellschaften der SNP 13 Mitarbeitende die Elternzeit (weiblich: 10, männlich: 3) in Anspruch genommen. 7 Mitarbeitende befinden sich noch in Elternzeit, die anderen sind in die aktive Beschäftigung zurückgekehrt. Bei den Gesellschaften der EXA haben insgesamt 8 Mitarbeitende Elternzeit genommen (weiblich 5, männlich 3), davon 6 in Indien und 2 in Deutschland.

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. Mit Beginn des Jahres 2023 wird mit der Einführung einer Sabbatical Policy jedoch ein weiterer Meilenstein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt. Je nach Betriebszugehörigkeit werden die Mitarbeitenden der deutschen Gesellschaften¹⁴ zukünftig die Möglichkeit haben, eine berufliche Auszeit von bis zu sechs Monaten zu nehmen und anschließend in ihre Position zurückzukehren. Ein globaler Roll-Out der Sabbatical Policy wird aktuell durch die verschiedenen Regionen geprüft.

VIelfALT, CHANCENGLEICHHEIT UND DISKRIMINIERUNG

Die Förderung der Vielfalt der Belegschaft hilft der SNP dabei, einen echten Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Es existieren keine bewussten 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 „Arbeitnehmendenbelange“ ersichtlich. Auch die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden 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.

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 im Jahr 2024 um einen auf sechs Sitze zu erweitern. Die in-

¹³ Ausgenommen EXA.

¹⁴ Ausgenommen EXA.

nerhalb von fünf Jahren erreichbare Zielgröße ist daher 16,7 % mit einer Umsetzungsfrist von drei Jahren.“ Diese Zielfestlegung basierte noch auf der damaligen Verwaltungsratsgröße von fünf Mitgliedern. Bei der aktuellen Verwaltungsratsgröße von vier Mitgliedern ist die Zielgröße 25%, bei einer Erweiterung auf fünf Mitglieder 20%.

- 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. Dezember 2026 zu erreichen.“
- die Zielgröße für die Geschlechtsdiversität 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. Dezember 2026 zu erreichen.“

Neben unserem Code of Conduct 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 Mitarbeitenden noch mehr Informationen und Guidelines zu diesem Thema bereitzustellen, wurde im Jahr 2021 für alle Mitarbeitenden an deutschen Standorten¹⁵ eine Schulung zum Thema Chancengleichheit und Antidiskriminierung eingeführt, die im Jahr 2023 weltweit ausgerollt wird, ursprünglich war diese Maßnahme bereits für das Jahr 2022 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 Mitarbeitenden der SNP¹⁶ 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, die konzernweit zur Verfügung steht, 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.

¹⁵ Ausgenommen EXA-Mitarbeiter; diese werden das Training ab dem kommenden Berichtsjahr absolvieren.

¹⁶ Die EXA besitzt derzeit noch einen eigenen Code of Conduct, der alle wesentlichen Anforderungen gleichermaßen abdeckt.

Arbeitssicherheit

Die SNP hält sich an sämtliche gesetzliche 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 Arbeitssicherheitsausschusses¹⁷ einmal im Quartal. Zur Unterstützung respektive Durchführung hat die SNP eine externe Firma engagiert. Im Jahr 2022 wurde die EXA in diesen Vertrag mit aufgenommen; Schulungen, Begehungen sowie Teilnahme am Arbeitssicherheitsausschuss werden im Jahr 2023 starten. Im Berichtsjahr gab es ein Arbeitssicherheitstraining, das erstmals global verschickt wurde. Des Weiteren bietet die SNP den Mitarbeitenden 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. Im Jahr 2022 hat die Planung eines Konzeptes zur globalen Arbeitssicherheit begonnen. Die Zusammenarbeit erfolgt mit derselben externen Firma.

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 Arbeitgebenden-Arbeitnehmenden-Ausschüsse zur Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 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 Ersthelfenden im Falle eines plötzlichen Herzstillstands schnell und kompetent helfen können. Im Jahr 2023 wird ein Defibrillator auch am Standort der EXA in Heidelberg installiert.

Gesundheitsschutz

Die SNP fördert eine gesunde Ernährungsweise; es stehen für alle Mitarbeitenden an deutschen Standorten freie Getränke, Snacks und Obst zur Verfügung. Aus gesundheits- und umwelttechnischen Aspekten wurde im Jahr 2021 die Bereitstellung von Wasser in Deutschland für Mitarbeitende von Glasflaschen auf Wasserspender umgestellt. Diese Maßnahme wird seitdem sehr gut angenommen.

Neben bezuschusster Sportförderung wie z. B. Zuschüsse zu Fitnessstudiomitgliedschaften werden den Mitarbeitenden in Deutschland punktuell verschiedene Trainingsangebote online angeboten. Diese Videos befinden sich auf dem SNP-Sharepoint und können jederzeit von den Mitarbeitenden angeschaut werden. Vor der Pandemie regelmäßig durchgeführte Veranstaltungen wie Konditionsübungen oder ein Faszien-Training sollen künftig wieder live als Online-Formate angeboten werden. In Deutschland¹⁸ nehmen 88 Mitarbeitende den Zuschuss für eine Fitnessstudiomitgliedschaft in Anspruch. Darüber hinaus haben deutschlandweit 82 Personen zehn Wochen lang an der digitalen Firmenstaffel teilgenommen und 12.352 km gesammelt.

¹⁷ Ausgenommen EXA.

¹⁸ Ausgenommen 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>) 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>) veröffentlicht.

Im Jahr 2023 soll mittels einer E-Mail-basierten Kundenzufriedenheitsumfrage die Customer Journey optimiert und die Kundenbindung verbessert werden.

Außerdem ermitteln wir mit unseren Kunden und Partnern regelmäßig Verbesserungspotenziale 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, Mitarbeitenden, Bewerberinnen und Bewerber sowie 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 Mitarbeitenden an deutschen Standorten werden zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz geschult und die Inhalte wurden über das interne Schulungsportal eCampus sukzessive im Jahr 2023 weiteren Mitarbeitern weltweit zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2022 wurden keine Bußgeldzahlungen gegen die SNP-Gruppe aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im Zusammenhang mit Informationssicherheit und Datenschutz verhängt.

UMWELTBELANGE¹⁹

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. Eine Umweltrichtlinie wurde bereits im Jahr 2021 in der Region Zentraleuropa ausgerollt. Im Zuge einer Überarbeitung der weltweit verpflichtenden Integrity-Schulung wurde 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 Heidelberg²⁰ mit Ökostrom versorgt. Durch den Bezug von vollständig aus ökologischen Quellen gewonnener Energie verursachen wir weniger klimaschädliches Kohlendioxid 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 prüft, an welchen Standorten eine Änderung auf grünen Strom durchführbar ist.

Gebäudemanagement

Im Fünfjahresrhythmus werden externe Energie-Reviews der wesentlichen Bürogebäude²¹ in Deutschland durchgeführt. Diese helfen der SNP dabei, Ineffizienzen aufzudecken und in der Folge Einsparpotenziale zu realisieren. Das nächste Audit wird im Jahr 2024 stattfinden. Unsere genutzten Gebäude befinden sich durchgängig auf einem hohen Stand der Effizienz.

STROMVERBRAUCH

Jahr	Stromverbrauch Standort Heidelberg
2021	241.000 kWh ²²
2022	285.200 kWh

REISETÄTIGKEIT

Infolge der abnehmenden Coronabeschränkungen waren im Jahr 2022 sowohl nationale als auch internationale Reisen wieder deutlich einfacher möglich. Die Flugpläne wurden wieder ausgebaut, Hotels geöffnet und spezielle Einreise- und Quarantänenvorschriften

gestrichen. Die beruflichen Reisetätigkeiten wurden daher wieder ausgeweitet. Gemäß der im Jahr 2021 aktualisierten „Globale Travel Policy“ muss bei allen Reisetätigkeiten der Punkt „Nachhaltigkeit“ beachtet werden.

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 ob 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.

¹⁹ 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.

²⁰ Ausgenommen EXA.

²¹ Heidelberg (Speyerer Str.), Hamburg, Berlin.

²² Vorjahreswert aufgrund geänderter Datenbasis angepasst.

Fahrzeugflotte, Flugreisen und Bahnfahrten

Unsere deutsche Fahrzeugflotte²³ besteht Ende 2022 aus 260 Fahrzeugen (Ende 2021: 233 Fahrzeuge), die mindestens die Abgasnormen der Euro 5 Norm erfüllen. Die Anzahl der Fahrzeuge, die durch Mitarbeitende an anderen Unternehmensstandorten genutzt werden, ist gering und wird daher als unwesentlich erachtet.

Unsere Richtlinien halten zur bevorzugten Beschaffung umweltfreundlicher Fahrzeuge an, dazu zählen Elektrofahrzeuge. Alle unsere Fahrzeuge werden inklusive ihrer Verbräuche regelmäßig analysiert und bewertet. 2022 wurden insgesamt 348.751 Liter Kraftstoff verbraucht und 4.096 kWh Strom. Der deutliche Anstieg gegenüber dem Vorjahr resultiert insbesondere aus den Corona-bedingten Einschränkungen im Jahr 2021. Der Kraftstoffverbrauch im Jahr 2022 liegt jedoch deutlich unter dem Verbrauch aus dem Jahr 2019.

KRAFTSTOFFVERBRAUCH

Jahr	Kraftstoffverbrauch (deutsche Fahrzeugflotte)
2021	283.598 Liter
2022	348.751 Liter

Tabelle 5: Kraftstoffverbrauch

Die Mitarbeitenden, die an deutschen Standorten der SNP angestellt sind, sind im Jahr 2022 mit insgesamt²⁴ 1.623.777 km deutlich mehr mit dem Flugzeug gereist als im noch stärker von Corona geprägten Vorjahr. Die Kilometerzahl liegt jedoch deutlich unter dem entsprechenden Verbrauchszahl aus dem Jahr 2019, dem letzten Geschäftsjahr vor der Corona-Pandemie.

ZURÜCKGELEGTE FLUGSTRECKEN

Jahr	Kraftstoffverbrauch (deutsche Fahrzeugflotte)
2021	117.503 km
2022	1.623.777 km

Die Mitarbeitenden, die an Standorten in den USA angestellt sind, haben im Jahr 2022 insgesamt 442.342 km, in der Schweiz 25.626 km und in Österreich 26.631 km mit dem Flugzeug zurückgelegt.

Über ein Buchungstool werden die zurückgelegten Flugstrecken derzeit nur an den Standorten in Zentraleuropa sowie in den USA verwaltet und analysiert. Die Flugstrecken der Flüge, die an den übrigen Standorten gebucht wurden, wurden über Google Maps erhoben und ausgewertet. Eine Vereinheitlichung der Buchungsprozesse soll nach Möglichkeit schrittweise erfolgen. Mit der Bahn wurden im Jahr 2022 in Deutschland 152.912 km zurückgelegt²⁵. Der starke Anstieg im Ver-

gleich zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf den Wegfall der Corona-Reiserestriktionen zurückzuführen. Die Kilometerzahl im Jahr 2022 liegt ebenfalls deutlich unter dem Verbrauch aus dem Jahr 2019.

Erweiterung Mobilitätskonto

ZURÜCKGELEGTE BAHNSTRECKEN

Jahr	Zurückgelegte Strecke mit der Bahn
2021	152.912 km
2022	22.530 km

Das Mobilitätskonto steht berechtigten Mitarbeitern in Deutschland und Österreich²⁶ zur Verfügung. Dem Mitarbeitenden wird ein finanzieller Rahmen zur Verfügung gestellt, um aus verschiedenen Mobilitätsmöglichkeiten auswählen zu können. Die Möglichkeiten sind folgende:

- Dienstwagen
- Car Allowance
- Bahncard

²³ Ausgenommen EXA.

²⁴ Ausgenommen EXA.

²⁵ Nicht berücksichtigt sind Tickets, die am Schalter erworben wurden.

²⁶ Ausgenommen EXA; EXA bietet ihren Mitarbeitern einen monatlichen Zuschuss zum Jobticket, um die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu unterstützen.

- 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 CO₂-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 von der Kundschaft 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 Segment Service wurden im Berichtsjahr 2022 96 % der Umsätze aus geleisteten Beraterstunden (2021: 97 %) über „Remote Working“ erzielt²⁷.

Abfall

Soweit möglich, werden an SNP-Standorten Mülltrennungsmöglichkeiten genutzt oder sind in der Umsetzung. Zudem wird Einwegplastik vermieden, indem wiederverwendbares Geschirr bereitgestellt wird. Wie außerdem im Kapitel „Gesundheitsschutz“ beschrieben, wurde im Jahr 2021 die Wasserbereitstellung in Deutschland von Glasflaschen auf Wasserspender umgestellt.

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.

²⁷ Ausgenommen EXA.

SOZIALBELANGE – GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Seit unserer Gründung im Jahr 1994 engagieren wir uns aktiv – als Spender, Förderer und Sponsor – und vielfältig – ob sozial, in der Kunst oder im Sport. Wir sind in Heidelberg und der Rhein-Neckar-Region verwurzelt. Deshalb liegen uns gesellschaftliche Themen in unserer Heimat besonders am Herzen. Im Jahr 2022 waren wir ehrenamtlich als „helfende Hände“ tätig und haben rund 48.000 € für wohltätige Zwecke gespendet. Die drei größten Projekte waren:

- Das Waldpiraten-Camp der Deutschen Kinderkrebsstiftung ist eine im deutschsprachigen Raum einmalige Nachsorgeeinrichtung. Es bietet Kindern und Jugendlichen, die an Krebs erkrankt sind, die Möglichkeit, sich durch unbeschwerte Aktivitäten in der Natur nach der Therapie zu erholen, die Krankheit positiv zu verarbeiten und wieder Mut und Kraft zu tanken. Für uns ist es eine Herzensangelegenheit, die wertvolle Arbeit des fast ausschließlich durch Spenden finanzierten Camps zu unterstützen. Im Februar 2022 hat Gregor Stöckler (COO) vor Ort eine Spende in Höhe von 10.000 € übergeben.
- Über die Verschärfung des Ukraine-Kriegs am 24. Februar 2022 waren wir alle zutiefst schockiert. Wir haben Mitarbeitende freigestellt, die vor Ort als helfende Hände unterstützen wollten und konnten. Ein Team von 14 SNP-Mitarbeitenden ist an die Grenze gefahren und hat dort den Geflüchteten geholfen und

Sachspenden übergeben. Anfang April 2022 haben wir zudem 10.000 € an die Deutsch-Ukrainische Gesellschaft Rhein-Neckar e.V. gespendet. Damit leisteten wir einen kleinen Beitrag, um notleidende Menschen in der Ukraine zu unterstützen.

- Das Deutschlandstipendium unterstützt begabte und leistungsfähige Studierende, die sich darüber hinaus auch gesellschaftlich engagieren. SNP förderte im Jahr 2022 die Stipendiatin Imke Lübben von der SRH Hochschule Heidelberg. Neben ihrem Studium kann die Rheinländerin sich dadurch auch weiterhin ehrenamtlich engagieren – unter anderem als Vorsitzende der Fachschaft an der Fakultät für Information, Medien und Design und als studentisches Mitglied im Fakultätsrat. Im September 2022 übergab SNP-Manager Thilo Nagler die Urkunde für das Deutschlandstipendium an Imke Lübben.

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

SNP strukturiert Sportsponsoring neu

In den vergangenen Jahren war SNP einer der größten Sport-Sponsoren in der Metropolregion Rhein-Neckar. Die Sportförderung war stark durch das persönliche Interesse unseres verstorbenen Gründers Dr. Andreas Schneider-Neureither geprägt. Im Jahr 2022 haben wir

unser Sportsponsoring komplett neu strukturiert und unterstützen nunmehr mehrheitlich soziale Initiativen und wohltätige Projekte am Hauptsitz in Heidelberg.

Seit Januar 2020 sind wir Namensgeber der neuen Großsporthalle in Heidelberg: Der „SNP dome“ wurde im Jahr 2021 eröffnet und steht seitdem auch den Heidelberger Bürgern zur Verfügung. Mehrere Schulen nutzen die multifunktionale Halle vormittags für den Schulsport; Heidelberger Vereinen steht die Halle nachmittags als Trainingsstätte für den Breitensport zur Verfügung. Im „SNP dome“ finden zudem regelmäßig gesellschaftliche Events statt. Die Stadt Heidelberg veranstaltete hier unter anderem im März 2022 das 10. Heidelberger Bürgerfest für rund 10.000 Besucherinnen und Besucher und im Oktober 2022 die Kandidatenvorstellung für die Wahl zum Oberbürgermeister der Stadt Heidelberg. Darüber hinaus ist die neue Großsporthalle die Spielstätte für Teams aus der Metropolregion Rhein-Neckar. So tragen der Basketballverein MLP Academics Heidelberg sämtliche Heimspiele in der Basketball-Bundesliga und die Handballmannschaft Rhein-Neckar Löwen alle internationalen Spiele – in der EHF Champions League oder der EHF European League – im „SNP dome“ aus.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE – LIEFERANTEN UND DEREN SOZIALSTANDARDS ²⁸

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 konzernweit 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 ist für uns von höchster Bedeutung. Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen wurden zudem Ende 2021 durch einen verbindlichen Lieferantenkodex ergänzt.

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 unternehmensweit²⁹ 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.

²⁸ 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.

²⁹ Ausgenommen EXA.

EU-TAXONOMIE

SNP – EU TAXONOMIE ANGABE

Ein wesentliches Ziel des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums („EU Action Plan on Sustainable Finance“) ist die Lenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen. In diesem Zusammenhang ist die 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 Taxonomie-VO) in Kraft getreten, die als einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem festlegt, welche Wirtschaftstätigkeiten als „ökologisch nachhaltig“ einzustufen sind. Die Ergebnisse der Klassifizierung sind jährlich durch das Unternehmen offenzulegen.

In Artikel 9 der Taxonomie-VO werden die folgenden sechs Umweltziele genannt:

- a) Klimaschutz;
- b) Anpassung an den Klimawandel;
- c) die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
- d) der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- e) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
- f) der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Zum aktuellen Zeitpunkt sind die Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten für zwei Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) im Sinne der EU-Taxonomie veröffentlicht.

Im Hinblick auf die Klassifizierung einer Wirtschaftstätigkeit als „ökologisch nachhaltig“ im Sinne der EU-Taxonomie ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität erforderlich. Im ersten Schritt ist zu prüfen, ob eine Wirtschaftstätigkeit im Delegierten Rechtsakt beschrieben ist und somit taxonomiefähig ist. Ausschließlich taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten können bei Erfüllung bestimmter Kriterien als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Entsprechend ist im zweiten Schritt zu evaluieren, ob die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu einem Umweltziel leistet, kein anderes Umweltziel erheblich beeinträchtigt und die Vorgaben des Mindestschutzes sicherstellen. Zur Einhaltung des Mindestschutzes gibt der Art. 18 der Taxonomie-VO die die OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen und die Internationalen Menschenrechtsscharta als relevante Rahmenwerke vor. Sofern diese Kriterien kumulativ erfüllt sind, kann die Wirtschaftstätigkeit als taxonomiekonform klassifiziert werden.

Für das Geschäftsjahr 2022 sind die Anteile der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen sowie taxono-

miekonformen und nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz sowie Investitions- (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) offenzulegen.

Die für die Berechnung der Umsatz-, CapEx- und OpEx – Kennzahl genutzten Beträge basieren entsprechend auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen. In diese Betrachtung werden grundsätzlich alle vollkonsolidierten und quotal konsolidierte Konzerngesellschaften einbezogen.

Aufgrund von §289b (1) i. V. m. §315b HGB und Artikel 8 der Taxonomie-VO ist SNP dazu verpflichtet die Regularien der Taxonomie-VO anzuwenden. Gemäß § 315e Abs. 1 HGB ist der Konzernabschluss von SNP zum 31. Dezember 2022 nach den IFRS aufgestellt worden. Der IFRS- Konzernabschluss dient damit als Basis für die Ermittlung der nachfolgenden Zahlen.

Basierend auf den Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten in den Delegierten Rechtsakten der Taxonomie-VO wurden die Aktivitäten von SNP analysiert, ob und in welchem Umfang die Wirtschaftstätigkeiten taxonomiefähig in Bezug auf die Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sind. Hierbei wurden analog zum Vorjahr keine Aktivitäten in den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel identifiziert.

Umsatz-Kennzahl

Die Umsatz-Kennzahl ergibt sich aus dem Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten eines Geschäftsjahres zu den Gesamtumsatzerlösen dieses Geschäftsjahres.

Die Gesamtumsatzerlöse des Geschäftsjahres 2022 von 173.423 TEUR bilden den Nenner der Umsatz-Kennzahl und können der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns entnommen werden.

Die in der Konzern Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse von SNP werden über alle Konzerngesellschaften hinweg daraufhin untersucht, ob sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß des Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Delegierten Verordnung 2021/2139 zur Taxonomie-VO erzielt wurden. Für das Geschäftsjahr 2022 ergeben sich keine taxonomiefähigen und folglich keine taxonomiekonformen Umsätze.

CapEx-Kennzahl

Die CapEx-Kennzahlen geben gemäß Unterabschnitt 1.1.2.2 des Annex I der Delegierten Verordnung (EU)

2021/2178 Inhalt und Darstellung den Anteil der Investitionsausgaben an, der

- a) sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden /sind, oder
- b) Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CapEx-Plan“) unter den im zweiten Unterabsatz dieser Nummer 1.1.2.2 spezifizierten Bedingungen ist, oder
- c) sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, insbesondere aus in Anhang I Nummern 7.3 bis 7.6 des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie aufgeführten Tätigkeiten, sowie aus anderen Wirtschaftstätigkeiten, die in den gemäß Artikel 10 Absatz 3, Artikel 11 Absatz 3, Artikel 12 Absatz 2, Artikel 13 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 2 und Artikel 15 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2020/852 erlassenen delegierten Rechtsakten aufgeführt sind, und sofern diese Maßnahmen innerhalb von 18 Monaten umgesetzt und einsatzbereit sind.

Basis der Investitionsausgaben sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten sowie Nutzungsrechte nach IFRS 16 vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts. Die gesamten Investitionsausgaben gemäß Taxonomie-VO Art. 8 Annex I 1.1.2.1 betragen 5.118 TEUR.

Die gesamten Zugänge wurden u. a. basierend auf Projektbeschreibungen daraufhin untersucht, ob sie in Zusammenhang mit einer taxonomiefähigen/ -konformen Wirtschaftstätigkeit (CapEx a)) stehen, oder Teil eines Plans zur Ausweitung oder Erreichung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeit sind (CapEx b)), oder sich auf den Erwerb von Produkten aus einer taxonomiefähigen / -konformen Wirtschaftstätigkeit und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird (CapEx c)). Die Summe der Zugänge, welche eine taxonomiefähige Investition widerspiegeln, bildet den Zähler der CapEx Kennzahl in Höhe von 3.345 TEUR im Zusammenhang mit dem Erwerb taxonomiefähiger Produkte in den Bereichen „7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ und „6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“. Daraus resultiert

eine taxonomiefähige CapEx-Kennzahl in Höhe von 65%. Eine Analyse der taxonomiefähigen Investitionen hinsichtlich des wesentlichen Beitrags hat ergeben, dass die entsprechenden Kriterien nicht erfüllt werden, da die Geschäftspartner die erforderlichen Nachweise nicht zur Verfügung stellen können. Demzufolge beträgt der taxonomiekonforme CapEx 0%.

Für das Geschäftsjahr 2021 hatte SNP eine CapEx-Kennzahl für Taxonomiefähigkeit von 0% berichtet. Diese Kennzahl bezog sich jedoch auf die Taxonomiekonformität, da gemäß Unterabschnitt 1.1.2.2 des Annex I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Anteil in Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten gefordert ist. Für die Taxonomiefähigkeit ergab sich für das Geschäftsjahr 2021 ein Anteil von 14%.

OpEx-Kennzahl

Die OpEx-Kennzahlen geben gemäß Unterabschnitt 1.1.3.2 des Annex I der Del. VO I&D den Anteil der Betriebsausgaben an, der

- a) sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, einschließlich Schulungen und sonstiger Anpassungserfordernisse bei den Arbeitskräften

sowie direkter nicht kapitalisierter Kosten in Form von Forschung und Entwicklung, oder

- b) Teil des CapEx-Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ist oder die Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten innerhalb eines vordefinierten Zeitraums ermöglicht, wie im zweiten Absatz dieser Nummer 1.1.3.2 ausgeführt, oder
- c) sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und auf einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, sowie auf einzelne Gebäudesanierungsmaßnahmen bezieht, wie sie in den nach Artikel 10 Absatz 3, Artikel 11 Absatz 3, Artikel 12 Absatz 2, Artikel 13 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 2 und Artikel 15 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2020/852 erlassenen delegierten Rechtsakten festgelegt sind, und sofern diese Maßnahmen innerhalb von 18 Monaten umgesetzt und einsatzbereit sind.

Die Basis für die Ermittlung der Kennzahl bildet die Summe der Aufwendungen für direkte, nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing sowie Wartung und Instandhaltung. Die gesamten Betriebsausgaben gemäß Taxonomie-VO Art. 8 Annex I 1.1.3.1 betragen 19.676 TEUR.

Die Betriebsausgaben gemäß des delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung sind für das Geschäftsmodell der SNP unwesentlich, da die Dienstleistungstätigkeit nicht anlagenintensiv ist. Demzufolge ist der Konzern von der Ermittlung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben freigestellt. Folglich ergibt sich ein taxonomiefähiger OpEx von 0 EUR und somit eine OpEx-Kennzahl von 0 % für Taxonomiefähigkeit sowie Taxonomiekonformität.

Bei der Ermittlung der oben genannten Kennzahlen wurden über diverse Prüfschritte, unter anderem die Dokumentation der Datengenerierung sowie Sicherstellung der Abstimmbarkeit zu übrigen Finanzinformationen, jegliche Doppelzählungen über die Wirtschaftstätigkeiten vermieden.

UMSATZ

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter Umsatz (T€)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
			Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Wasser- und Meeresressourcen (%)	Kreislaufwirtschaft (%)	Umweltverschmutzung (%)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (%)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)(A.1.)		0	0	0	0	0	0	0
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		0	0					
Total (A.1. + A.2.)		0	0					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		173.423	100					
Gesamt (a + B)		173.423	100					

CAPEX

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter CapEx (T€)	Anteil CapEx (%)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Wasser- und Meeresressourcen (%)	Kreislaufwirtschaft (%)	Umweltverschmutzung (%)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (%)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
CapexEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)(A.1.)		0	0	0	0	0	0	0	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	1.264	24,7						
Erwerb von Eigentum an Gebäuden	7.7	2.081	40,7						
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		3.345	65,4						
Total (A.1. + A.2.)		3.345	65,4						
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten									
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.772	34,6						
Gesamt (A + B)		5.117	100						

OPEX

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter OpEx (T€)	Anteil OpEx (%)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Wasser- und Meeresressourcen (%)	Kreislaufwirtschaft (%)	Umweltverschmutzung (%)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (%)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)(A.1.)		0	0	0	0	0	0	0	0
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)									
Total (A.1. + A.2.)									
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten									
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		19.676	100						
Gesamt (A + B)		19.676	100						

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT ÜBER DIE NICHTFINANZIELLE 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 2022 bis 31. Dezember 2022 (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 oder andere Quellen, 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 des nichtfinanziellen Konzernberichts) 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 Wirtschaftsprüferpraxis (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 Sicher-

heit 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 im Zeitraum Januar bis März 2023 erfolgte, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern auf Konzernebene, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über 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 immanenten 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 2022 bis 31. Dezember 2022 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 oder andere Quellen, 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 für 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 Auf-

tragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Nürnberg, den 23. März 2023

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Selk
Wirtschaftsprüfer

Dr. Maier
Wirtschaftsprüfer

HERAUSGEBER:

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

KONTAKT:

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

E-Mail: investor.relations@snpgroup.com



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

© 2023 SNP SE

www.snpgroup.com