

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2023



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

INHALTSVERZEICHNIS

- 03** Vorwort des CEO
- 05** Grundsätze des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- 06** Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE
- 07** Strategie und Steuerung
- 12** SNP und die UN SDGs
- 14** Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- 16** Arbeitnehmendenbelange
- 24** Kundenbelange
- 26** Umweltbelange
- 29** Sozialbelange – Gesellschaftliches Engagement
- 30** Achtung der Menschenrechte – Lieferanten und deren Sozialstandards
- 31** EU-Taxonomie
- 37** Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

VORWORT DES CEO



Die beiden Vorstände der SNP, Andreas Röderer (CFO) und Dr. Jens Amail (CEO), sowie Nicole Burhenne (Head of Corporate Development, ESG & Internal Communications).

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in einer Zeit, in der Nachhaltigkeit zunehmend zu einem zentralen Anliegen unserer Gesellschaft wird, nimmt auch unser Unternehmen einen klaren Kurs in Richtung verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln. Vertrauen, Respekt, Transparenz und Offenheit sind die maßgeblichen Orientierungspunkte unserer Unternehmensphilosophie und prägen seit Jahren die Beziehungen zu unseren Stakeholdern. Der kontinuierliche Dialog mit Kunden, Partnern, Lieferanten, Mitarbeitenden sowie sämtlichen weiteren Stakeholder-Gruppen bleibt dabei ein wesentlicher Aspekt unseres nachhaltigen Handelns, und wir sind fest davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln maßgeblich zu unserem langfristigen Erfolg beitragen wird.

Unsere vielfältigen Engagements in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung möchten wir in den kommenden Jahren noch weiter intensivieren und in die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens integrieren. Seit der Aktualisierung der Unternehmensstrategie Mitte 2023 flankieren daher nun die Themen Nachhaltigkeit und People (HR) die fünf bestehenden Kernsäulen Kundennutzen, Partner, Produktportfolio, Effizienz und Marktdurchdringung.

Nachhaltigkeit ist für uns nicht länger ein Zukunftsthema, sondern eine Aufgabe des Hier und Jetzt. So haben wir im Oktober 2023 das Ressort Nachhaltigkeit neu geschaffen. Ein erstes Ziel ist, in den kommenden Monaten an einer Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren konsequenter Umsetzung zu arbeiten. Dieser Bericht dient zum einen als Transparenzinstrument, das den aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und deren Herleitung durch Wesentlichkeitsanalyse und Review der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen aufzeigt. Zum anderen bildet er auch die Grundlage für die nächsten Schritte zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie für die gesamte SNP-Gruppe – länder- und regionenübergreifend.

Besonders hervorzuheben sind dabei unsere weltweiten Mitarbeitenden, die das Fundament unseres unternehmerischen Erfolgs bilden. Ihre Zufriedenheit, ein offener Dialog sowie ehrliche und direkte Diskussionen sind zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur. Die auch im Jahr 2023 wieder durchgeführte globale Mitarbeitendenbefragung hat uns gezeigt, dass wir mit den bereits eingeleiteten Optimierungsmaßnahmen auf einem guten Weg sind. So haben wir u. a. das globale Feedbackjahr

„Let’s talk @ SNP“ für alle Mitarbeitenden eingeleitet, bestehend aus verschiedenen Bausteinen, wie einer Feedback-Toolbox, Feedbacktrainings und -workshops.

Auch ist die Bedeutung von Nachhaltigkeitsleistungen am Kapitalmarkt evident und wir begegnen diesem Trend, indem wir unseren nichtfinanziellen Konzernbericht erneut einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) unterziehen. Der Prüfvermerk wird ebenso öffentlich zugänglich gemacht wie der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht.

Wir laden Sie herzlich dazu ein, diesen Bericht als Einladung zum Dialog zu betrachten. Ihre Anregungen sind uns willkommen, denn nur im gemeinsamen Austausch können wir unser Streben nach nachhaltigem Erfolg vorantreiben.

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 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Weltweit waren am Stichtag 31.12.2023 in der SNP-Gruppe insgesamt 1.432 Mitarbeitende beschäftigt, wobei Deutschland, bezogen auf die 561 beschäftigten Mitarbeitenden, den größten Standort bildet. 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 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 von 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 sowie 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 Berichtsinhalte wurden einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) durch die Rödl & Partner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat dabei den Prüfungsstandard „International Standard on Assurance Engagement 3000 (revised)“ angewendet. Zusätzlich enthält dieser Bericht Verweise auf Internetseiten des SNP-Konzerns mit weiterführenden Informationen. Diese sind nicht Bestandteil des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts und wurden damit auch keiner Prüfung durch die Rödl & Partner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft unterzogen.

DIE SNP SCHNEIDER-NEUREITHER & PARTNER SE

SNP bietet seinen 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.

SNP umfasst neben dem Mutterunternehmen 33 Tochtergesellschaften. Im Konzernabschluss sind sämtliche Tochtergesellschaften als Teil des Geschäftsberichtes 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 2023 einen Konzernumsatz von 203,4 Mio. € und ein operatives Ergebnis (EBIT) in Höhe von 11,1 Mio. €. Kunden sind global agierende Konzerne aus allen Branchen. 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).

Mit gesellschaftsrechtlicher Umwandlung von der Aktiengesellschaft (AG) in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea/SE) hatte SNP ein monistisches Leitungssystem mit einem Verwaltungsrat als einheitlichem Leitungs- und Kontrollorgan. Die Geschäftsführenden Direktoren führten die laufenden Geschäfte der Gesellschaft.

Die außerordentliche Hauptversammlung beschloss am 27. September 2023, das bisherige monistische Leitungssystem durch das dualistische Leitungssystem, bestehend aus dem Vorstand als Leitungsorgan

und dem Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan, zu ersetzen. Die entsprechende Änderung der Satzung wurde am 27. Oktober 2023 wirksam.

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 von SNP können gemessen am Order Entry zu einem überwiegenden Teil den Industrien Fertigungsindustrie (Prozessindustrie und diskrete Fertigung), Automobil, Einzelhandel, Konsumgüterindustrie, und kapitalintensive Industrien (z. B. Versorgung, Öl-& Gasindustrie) 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 SNP nehmen können oder von 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 SNP oder einer anderen Organisation durchgeführt werden. Die Kommunikation nach außen wird über unsere Kommunikationsabteilung gesteuert.

Auch wenn nicht mit sämtlichen Stakeholder-Gruppen eine direkte Kommunikation durch SNP 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 und temporär Beschäftigten. 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 zum zweiten Mal

nach 2022 im vierten Quartal 2023 eine globale Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, um weitere Verbesserungspotenziale im Hinblick auf Mitarbeitendenzufriedenheit und -engagement zu identifizieren und Optimierungsmaßnahmen umzusetzen. Aus den Ergebnissen dieser Befragung werden wir aufbauend auf den bereits umgesetzten Maßnahmen aus 2022 gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden weitere Optimierungsmaßnahmen ableiten und umsetzen.

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, hauseigene Roadshows, Partner Days sowie weitere Messen und Branchenveranstaltungen.

Die hauseigenen Roadshows finden mehrmals im Jahr an unseren Hauptstandorten in Europa, Asien und Amerika statt. Bei 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 SNP seiner Informationspflicht gegenüber bestehenden und potenziellen Investoren auf vielfältige Weise 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 von SNP. Insbesondere für eine nachhaltige Bewertung und Positionierung am Markt ist diese

unerlässlich. Über unsere externe Berichterstattung in Form von Kapitalmarktmeldungen, Geschäfts- und Finanzberichten sowie weiteren Publikationen versorgen wir den Kapitalmarkt und dessen Akteure und Akteurinnen mit objektiven und aktuellen Informationen. Zur direkten Kontaktaufnahme sind auf unserer Corporate Website (<https://www.snpgroup.com/de/investor-relations>) die 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 2023 ein Update unserer erstmals im Jahr 2020 vorgenommenen

Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. 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 der folgenden zwei Kriterien 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 2023 wurden mit denen aus dem Vorjahr verglichen; dabei wurden nur geringe 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 2023 wurde bereits in Vorbereitung auf die ab 2024 verpflichtende Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) eine Longlist relevanter Nachhaltigkeitsthemen der SNP-Gruppe erstellt. Ein Vergleich mit der Vorjahresanalyse ergab eine hohe inhaltliche Übereinstimmung mit den im Vorjahr als relevant erachteten Themen. Daher wurde für diesen Bericht nochmals die Liste relevanter Themen aus der Vorjahresanalyse herangezogen. Hierfür wurden diverse Standards und Leitlinien berücksichtigt, wie z. B. Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (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 SNP bewertet. Die Bewertung umfasste sowohl die Geschäftsrelevanz für SNP (Finanzielle Materialität) als auch die Auswirkungsrelevanz (Impact Materialität) auf einer 5-stufigen Skala von gering bis hoch, um die Bedeutung der Geschäftsrelevanz und der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen zu definieren. Die Bewertung basiert auf einer kurz-, mittel- und langfristigen Betrachtungsweise.

Um diese ermittelten Themen und ihre Bewertung zu validieren, wurden Befragungen – in Form von Fragebögen – mit ausgewählten, wesentlichen Stakeholdern durchgeführt. Zusätzlich wurden offene Fragen zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für den zukünftigen Geschäftserfolg gestellt. Für den vorliegenden Bericht wurden dieselben Stakeholder bzw. bei Personalwechsel deren Nachfolger um eine Aktualisierung der Vorjahresbewertung gebeten.

Im **dritten und letzten Schritt** wurden die internen Bewertungen anhand der Evaluierung priorisiert, und die wesentlichen Themen identifiziert. Die Wesentlichkeitsgrenze wurde wie im Vorjahr sowohl für die Finanzielle als auch die Impact Materialität im Bereich einer mittleren bewerteten Relevanz (3,5) definiert.

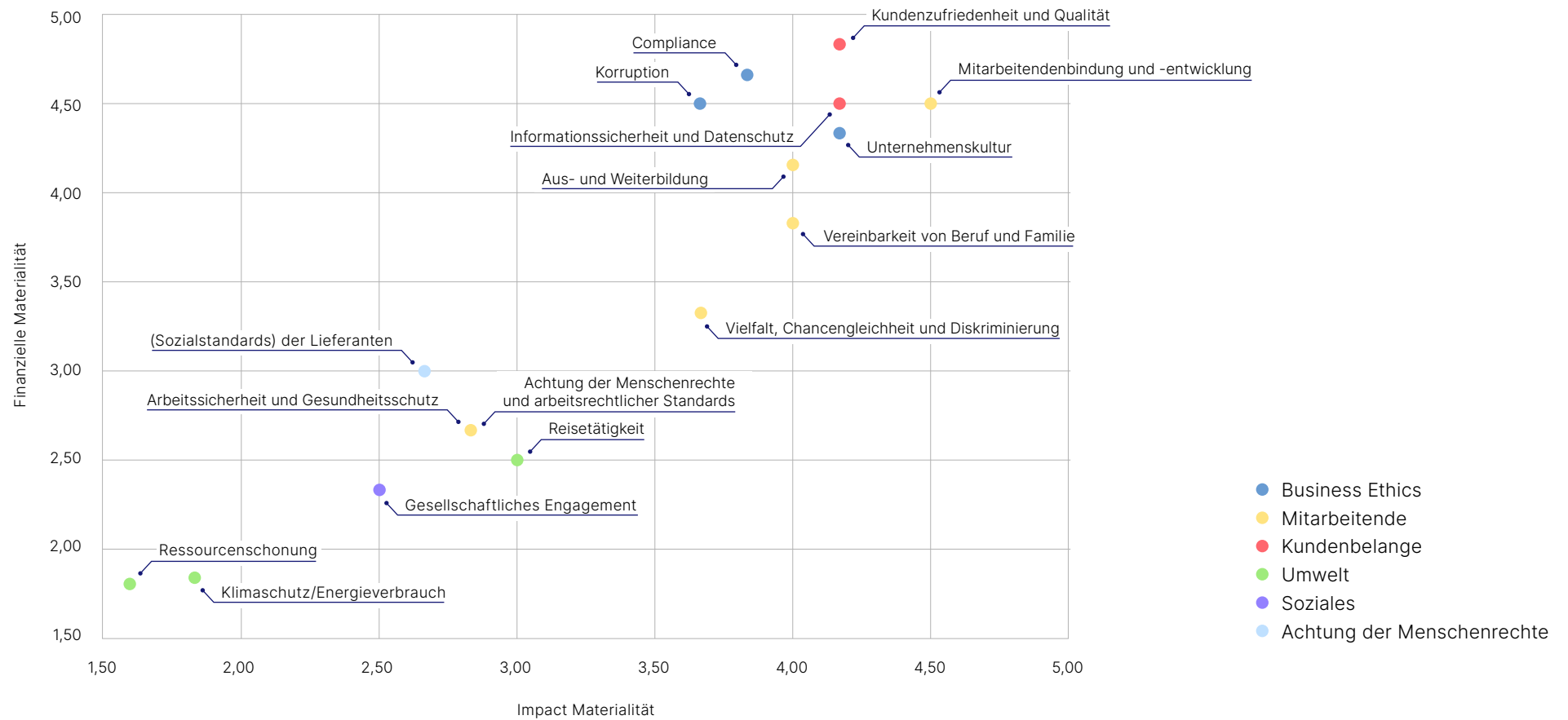
Validierung

Zur Validierung wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse unserem seit Juni 2023 tätigen CFO, Andreas Röderer, präsentiert. In kritischer Diskussion mit den beteiligten Fachabteilungen, in die auch Nicole Burhenne, Chief Sustainability Officer seit Oktober 2023, involviert wurde, kam man im Ergebnis zu übereinstimmenden Bewertungen. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse können der Tabelle 1 entnommen werden. Eine höhere Relevanz beschreibt die wesentlichen Nachhaltigkeitsfelder von SNP und seiner Stakeholder. Eine geringere Relevanz beschreibt hingegen als unwesentlich bewertete Belange für SNP und seine Stakeholder; eine Berichterstattung darüber erfolgt dennoch freiwillig. Somit findet derzeit bzgl. der Berichterstattung keine Unterscheidung zwischen als wesentlich identifizierten und unwesentlichen Themen in der Berichterstattung statt. Die 2023 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)
Achtung der Menschenrechte	(Sozialstandards der) Lieferanten	nein (geringer)

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 der Vereinten Nationen (UN SDGs) 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 verschiedene Auswirkungen 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 hatten wir Ende 2022 erstmals fünf SDGs als prioritär eingestuft. Dazu hatte 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 im Jahr 2023 innerhalb des neuen Vorstands sowie mit dem Chief Sustainability Officer diskutiert und bestätigt.



SDG 4: Inklusiv, 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.

Im Jahr 2023 wurden erste unterstützende Maßnahmen umgesetzt, zum Beispiel eine Spende an die Black Jaguar Foundation (SDG 13) sowie das Auflegen zweier Stipendien für Studienanfänger oder Studierende der Physik an der Universität Heidelberg (SDG 4) sowie eine Spende an UN Women, die Einheit der Vereinten Nationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen und Mädchen einsetzt (SDG 5 & 10).

Umfassendere Aktivitäten werden im Jahr 2024 nach Neuaufsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie durch den Chief Sustainability Officer erfolgen, der im Oktober 2023 seine Arbeit bei SNP aufgenommen hat.

Einbindung der Konzernleitung

Der Vorstand der SNP ist durch das neue, dem CEO zugeordnete Ressort „Nachhaltigkeit“ sowohl in die Weiterentwicklung von Konzepten zur Nachhaltigkeit als auch über das dem CFO zugeordnete Ressort „Investor Relations“ in die Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

UNTERNEHMENSKULTUR & COMPLIANCE

Aufgrund des starken Wachstums von SNP in den vergangenen Jahren ist es besonders wichtig, sich auf ein gemeinsames Wertegerüst berufen zu können. Erst dadurch wächst SNP zu einer globalen Gemeinschaft zusammen, die ihren Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und Zulieferern mit Respekt, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gegenüberzutreten kann.

Alle Mitarbeitenden von 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 von SNP ausgerichtete Maßnahmen einleiten, umsetzen und deren Wirksamkeit messen zu können. Die Eckpfeiler unseres Code of Conduct bilden:

Unsere Grundwerte:

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

Einhaltung des geltenden Rechts:

- Geschäftsbeziehungen
- Korruption¹
- Handelskontrollen
- Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie Insiderbestimmungen
- Schutz von Menschen und Umwelt
- Datenschutz und Informationssicherheit

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 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 dem Vorstand und den Führungskräften zusammen und berät und unterstützt alle Mitarbeitenden bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben. Seit dem Jahr 2021 unterliegt der bisherige Verwaltungsrat – und nunmehr nach der Umstellung der Governance der SNP SE in ein dualistisches System unser Aufsichtsrat – einem Prüfungsausschuss, der sich insbesondere mit Themen der Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Kontrollsysteme und des Risikomanagementsystems befasst. Der Vorstand und die jeweiligen Abteilungen berichten regelmäßig an den Prüfungsausschuss.

¹ Einschließlich Bestechung.

Allen Mitarbeitenden weltweit steht eine "Integrity Line" zur Verfügung. Über dieses digitale Meldesystem können Mitarbeitende Missstände, insbesondere Verstöße, gegen das geltende Recht sowie gegen interne Richtlinien, anonym melden.² Alle Meldungen werden von der Abteilung „Legal & Compliance“ im 4-Augen-Prinzip nach einem vorgeschriebenen Prozess unter Beteiligung des Vorstands und Einbindung von Case Managern bearbeitet und vertraulich behandelt. Hierbei wird sichergestellt, dass die Meldung eines Vorfalls nicht zu Nachteilen für die meldende Person führen darf. Im Jahr 2023 wurde der Prozess auf Konformität mit den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetz überprüft und, wo erforderlich, angepasst.

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 weltweit³ in Form eines E-Learning im Jahr 2020 eingeführt. Die Mitarbeitenden müssen den Code of Conduct im Rahmen der Learning Journey aktiv bestätigen. Außerdem implementierte SNP 2021 eine Schulung zum Thema Chancengleichheit und Antidiskriminierung für alle Mitarbeitenden an den deutschen Standorten.⁴ Im Berichtsjahr gab es eine zusätzliche Schu-

lung zu Projektrisiken. Im Jahr 2024 ist die Ausweitung des Trainings nach internationalen Standards für weitere Standorte geplant.

Außerdem werden Mitarbeitende zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit geschult (siehe Kapitel „Kundenbelange“). 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 SNP sich in allen Belangen seiner Tätigkeit fair und integer verhalten. Wir respektieren unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitbewerber und ergreifen keine wettbewerbsverzerrenden oder -schädlichen Maßnahmen. 2023 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 soll weiterhin eine Geschäftspartnerprüfung mit Fokus auf Interessenkonflikte und Handelsbeschränkungen durchgeführt werden. Aufgrund des Rücklaufs (28 %) der versandten Fragebögen im Vorjahr wurden verschiedene Tools evaluiert, um die Rücklaufquote zu verbessern.

Im Rahmen des Risikomanagementsystems wird auch die angemessene Repräsentation von Compliance-Aspekten geprüft. Hierzu wurden im Jahr 2023 Compliance-Risiken für relevante Themenkomplexe separat erfasst und bewertet, unter anderem der Themenkomplex „Korruption“.

² Ausgenommen EXA.

³ EXA nutzt aktuell noch die eigenen Schulungen

⁴ Ausgenommen EXA-Mitarbeitende; 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 von 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 SNP einen sehr hohen Stellenwert, denn nur durch sie kann SNP auch langfristig erfolgreich am Markt sein.

MITARBEITENDENSTRUKTUR

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren bei SNP weltweit 1.432 Mitarbeitende beschäftigt (2022: 1.311 Mitarbeitende). Davon waren 442 (30,9 %) weiblich (2022: 385 bzw. 29 %). Die Tabelle 2 zeigt die internationale Verteilung der Mitarbeitenden nach Regionen und Ländern.

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

Globale Verteilung der Mitarbeitenden nach Ländern und Regionen

Region	Land	2023			2022 ⁶		
		absolut/ Land	absolut/ Region	in %	absolut/ Land	absolut/ Region	in %
CEU (Zentraleuropa inkl. Slowakei)	Deutschland	561	769	54%	524	712	55%
	Österreich	50			44		
	Schweiz	15			14		
	Slowakei	138			130		
	Spain	5					
Lateinamerika	Argentinien	223	377	26%	207	333	25%
	Chile	106			85		
	Kolumbien	47			40		
	México	1					
JAPAC (Asien-Pazifik-Japan)	Singapur	18	157	11%	22	173	13%
	Malaysia	16			13		
	Australien	2			1		
	Japan	10			10		
	China	33			38		
	Indien	78			89		
USA	USA	77	77	5%	56	56	4%
UK	UK	52	52	4%	37	37	3%
Total		1.432	1.432	100%	1.311	1.311	100%

⁵ Ohne EXA.

⁶ Ohne EXA.

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 Mitarbeitenden weltweit eine Reihe von betrieblichen Zusatzleistungen an, die 2023 weiter ausgebaut wurden:⁷

BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN

Zusatzleistungen	Zentral-europa	UK	Slowakei	LATAM	USA	JAPAC
Betriebliche Altersvorsorge	X	X	X		X	
(Gruppen-)Unfallversicherung	X	X	X	X	X	X
Mitarbeitendenrabatte	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	X		X			X
Diverse Zuschüsse (z. B. zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Renteneintritt, Jubiläum und dem Beschäftigungsbeginn Einmalzahlungen in unterschiedlichen Höhen und Formen (z. B. Gutscheine) oder auch Zuschüsse für Kita-Kinder)	X	X	X	X	X	X
Gewährung bezahlter Freistellung aufgrund diverser Anlässe (z. B. Geburt des Kindes, Tod der Eltern, Umzug)	X	X	X	X	X	X
Unterstützung der Mitarbeitendenentwicklung u. a. durch Sprachtrainings (online, in Präsenz)	X	X	X	X	X	X
Mobile Work Policy	X	X		X	X	X

⁷ Für EXA sind dies bisher betriebliche Altersvorsorge, (Gruppen-)Unfallversicherung, Rabatte für Mitarbeitende, Zuschüsse zum Firmenjubiläum (Gutschein) und bei Vermittlung von neuen Mitarbeitenden.

SNP verzeichnete im Jahr 2023 eine weltweite Fluktuation von 13,64 % (2022: 17 %).

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, und regelmäßige Updates durch den Vorstand und Regionale Updates. In sämtlichen Fällen wird die Vertraulichkeit der Daten garantiert.

Im Jahr 2023 wurden die Maßnahmen durch die zweite weltweite Mitarbeitendenbefragung⁸ „Listen!“ vertieft. Diese wurde zu Beginn des vierten Quartals 2023 gestartet, um die Stimmung, die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeitenden zu evaluieren, insbesondere aufbauend auf den aus der Mitarbeitendenbefragung von 2022 eingeleiteten Maßnahmen. Die

Teilnahmequote lag bei 84% (Vorjahr 81 %). Die Befragungsergebnisse werden allen Mitarbeitenden im Rahmen einer globalen, zentralen Kommunikation und teamspezifischen Workshops transparent gemacht. Im Rahmen dieser Workshops sollen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre Ideen zur Veränderung, speziell im Hinblick auf teaminterne Themen, einzubringen. Diese Ideen werden SNP weiteren wertvollen Input für eine kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung liefern. Mitarbeitendenbefragungen sollen weiter regelmäßig durchgeführt werden, das nächste Mal im Jahr 2025.

Ein Teil der Vorstandsvergütung (Long Term Incentive, LTI) ist an die Erreichung von ESG-Zielen gebunden. Für 2023 war dies das Erreichen eines Zielwertes für den Commitment-Index aus der „Listen!“-Umfrage. Der Commitment-Index setzt sich aus den Fragekategorien Zufriedenheit, Wiederbewerbung, Weiterempfehlung, Identifikation, Motivationsklima, Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit zusammen. Im Jahr 2023 wurde ein Commitment-Index von 68 (Vorjahr: 60) erreicht.

Ausgehend von den Listen! Ergebnissen aus 2022 haben wir im Jahr 2023 einen besonderen Fokus auf das Thema Feedback gelegt. Mit einem globalen hybriden Kick-Off Event im Oktober wurde das globale Feed-

backjahr „Let’s talk @ SNP“ für alle Mitarbeitenden eingeleitet. Das Gesamtkonzept setzt sich aus verschiedenen Bausteinen wie einer eigens erarbeiteten Feedback-Toolbox, Feedbacktrainings und -workshops zusammen. Diese Elemente wurden global ausgerollt und fokussieren sich auf die Anwendung in der Praxis.

Darüber hinaus hat die erste Durchführung der weltweiten Mitarbeitendenbefragung viele weitere Veränderungen in den Regionen angestoßen, die 2023 umgesetzt wurden, insbesondere im Hinblick auf Benefits (v. a. in USA und der Slowakei), Weiterbildungsmöglichkeiten (v. a. in CEU) und einer Ausweitung regionaler Aktivitäten, um die Teams vor Ort zusammen zu bringen.

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

⁸ Ausgenommen EXA.

Wissens die eigene Arbeit optimieren zu können, weshalb unser umfangreiches Angebot an Trainings auf hohe Resonanz stößt.

Aus diesen Gründen investiert 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) als auch nicht-technische Themengebiete (z. B. Resilienz-Training oder individuelles Coaching) ab. Die Auswahl entsprechender Trainingsmaßnahmen erfolgt in Abstimmung zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und HR. So können wir auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen.

Auf 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“.

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/einer Mentorin umgesetzt. Das Ausbildungsprogramm ist eine etablierte Maßnahme, das Wachstum von SNP mit qualifizierten Nachwuchskräften voranzubringen. Im Jahr 2023 haben in Deutschland zwei Durchläufe des Traineeprogramms mit insgesamt 28 Trainees stattgefunden. Im Vergleich zu vorherigen Jahren können wir eine steigende Diversität der Teilnehmenden im Hin-

blick auf die Herkunft verzeichnen. In der Slowakei hat im Jahr 2023 erstmals ein Traineeprogramm mit 11 Teilnehmenden stattgefunden.

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. Die Fachbereiche übernehmen im Anschluss das weitere inhaltliche Onboarding des Mitarbeitenden in seiner neuen Funktion.

In Zentraleuropa findet für alle Mitarbeitenden – ungeachtet ihrer Karrierestufe – eine Beurteilung ihrer Leistung statt. Dabei wird über die Festlegung von indivi-

⁹ Ausgenommen EXA.

duellen 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 weiter auf vertie-

fenden Inputs zur persönlichen Entwicklungsplanung der Mitarbeitenden. Erstmals wurden die Trainings in diesem Jahr nicht nur für die Führungskräfte angeboten, sondern auch für die Mitarbeitenden. So stellen wir sicher, dass die Verantwortung für die individuelle Weiterentwicklung nicht nur bei den Führungskräften liegt, sondern auch die Mitarbeitenden für eine Eigenverantwortung sensibilisiert werden.

Auf Basis der Ergebnisse der geäußerten Bedürfnisse nach Personalentwicklung im Rahmen der globalen Mitarbeitendenbefragung wurden in CEU bereichsspezifische Learning Journeys im Service- und Sales-Bereich aufgesetzt. Im Servicebereich (inklusive der Projektleiter) liegt der Fokus dabei auf der Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen, die sich aus dem im Jahr 2023 erarbeiteten Leitbild für den Bereich Services ergeben. In Sales wird vor allem der Aspekt der Verhandlungsführung fokussiert. Die Erarbeitung einer Learning Journey für den Bereich R&D ist für 2024 avisiert.

SNP Global Talent Development Programm: „Activate!“

Im Jahr 2022 wurde mit „Activate!“ das globale, standort- und hierarchieübergreifende Talent Development Programm von SNP ins Leben gerufen;¹⁰ insgesamt 12 Talente (weiblich: 2; männlich: 10) nehmen am Durch-

gang 2023/2024 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 „fire-side 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 Vorstand. Sämtliche Ergebnisse sollen in der Praxis aufgegriffen und umgesetzt werden.

¹⁰ Ausgenommen EXA.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf ist heutzutage eine Selbstverständlichkeit, die von 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 kommunizierte 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 SNP durch ein schnelles und flexibles Umstellen von Prozessen und die Schaffung notwendiger Infrastrukturen konzernweit geschafft, das laufende Geschäft innerhalb kürzester Zeit 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, USA und LATAM umgesetzt. Global wird die Mobile Work Policy aktuell von

487 Mitarbeitenden (davon 163 Mitarbeitende deutscher Gesellschaften) aktiv genutzt.

In der deutschen Organisation haben alle Mitarbeitenden einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Im Jahr 2023 machten davon 31 Mitarbeitende (2022: 34 Mitarbeitende) Gebrauch (weiblich: 13, männlich: 18). Von den 31 Mitarbeitenden befinden sich zum 31. Dezember 2023 noch 11 in Elternzeit und 20 sind in eine aktive Beschäftigung zurückgekehrt. Zudem gewährt SNP einen Betreuungszuschuss für Kinder im Kita-Alter. Zusätzlich haben in den slowakischen Gesellschaften der SNP 8 Mitarbeitende die Elternzeit (weiblich: 8, männlich: 0) in Anspruch genommen. 5 Mitarbeitende befinden sich noch in Elternzeit, die anderen sind in die aktive Beschäftigung zurückgekehrt. Bei den Gesellschaften der EXA haben insgesamt 3 Mitarbeitende Elternzeit genommen (weiblich 1, männlich 2), davon 2 in Indien und 1 in Deutschland.

Mit Beginn des Jahres 2023 wurde mit der Einführung einer Sabbatical Policy jedoch ein weiterer Meilenstein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt. Je nach Betriebszugehörigkeit haben die Mitarbeitenden der deutschen Gesellschaften die Möglichkeit, eine berufliche Auszeit von bis zu sechs Monaten zu nehmen und anschließend in ihre Position zurückzukehren. In LATAM, in JAPAC und in der Slowakei wurde im Laufe des Jah-

res 2023 ebenfalls eine Sabbatical Policy eingeführt. Ein weiterer globaler Rollout wird aktuell durch die verbleibenden 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.

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

Vor Umstellung der Governance der SNP SE in ein dualistisches System im Berichtsjahr beinhaltete das Kompetenzprofil für künftige Neubesetzungen des Verwaltungsrats und des Geschäftsführenden Direktoriums ein Diversitätskonzept, das neben Internationalität, unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und verschiedenen Laufbahnen auch eine zeitliche und quotale Zielvorgabe für die Zusammensetzung von männlichen und weiblichen Mitgliedern in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen vorsah. Aufgrund der nun im dualistischen System geringeren Anzahl von Vorstandsmitgliedern sowie Mitgliedern des Aufsichtsrates werden die Zielvorgaben in Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen wie folgt neu angepasst:

In seiner Sitzung am 12. Dezember 2023 hat der neue Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von 25 % und im Vorstand von 33 % festgelegt. Die Frist zur Erreichung dieser Zielgrößen läuft jeweils bis zum 30. November 2028 unter der Voraussetzung, dass die jeweiligen Organe um mindestens eine Person erweitert werden; derzeit besteht der Aufsichtsrat aus drei Personen und der Vorstand aus zwei Personen (alle männlich).

Entsprechend den Vorgaben des § 76 IV AktG hat der Vorstand in seiner Sitzung am 19. Februar 2024 Zielgrößen für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wie folgt festgelegt: Bis zum 30. November 2028 soll der Frauenanteil in beiden Ebenen mindestens 30 % betragen.

Zum 31. Dezember 2023 lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 25 % (9 von 36 Personen) und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 20 % (12 von 59 Personen).

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 Mitarbeitenden. 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.

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 SNP¹² sind verpflichtet, dem allgemein gültigen Verhaltenskodex (Code of Conduct) des Unternehmens zu folgen (siehe Kapitel „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“); etwaige Verstöße können über die Integrity-Line, die konzernweit zur Verfügung steht, gemeldet werden.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

Arbeitssicherheit

Die SNP hält sich an sämtliche gesetzliche Vorgaben im Bereich Arbeitssicherheit. Hierzu gehören beispielsweise an den wesentlichen Standorten in Deutschland u. a.

¹² Die EXA besitzt derzeit noch einen eigenen Code of Conduct, der alle wesentlichen Anforderungen gleichermaßen abdeckt.

die Begehung der Standorte, Prüfung der Ergonomie am Arbeitsplatz sowie das Treffen des Arbeitssicherheitsausschusses einmal im Quartal. Zur Unterstützung respektive Durchführung hat SNP einen externen Dienstleister engagiert. Im Jahr 2022 wurde EXA in diesen Vertrag mit aufgenommen; Schulungen, Begehungen sowie Teilnahme am Arbeitssicherheitsausschuss haben im Jahr 2023 stattgefunden. Im Berichtsjahr gab es ein Arbeitssicherheitstraining, das wie im Vorjahr global durchgeführt wurde. Des Weiteren bietet 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 demselben externen Dienstleister.

Die Arbeit bei SNP besteht zu einem wesentlichen Teil aus einer 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 SNP mit der Björn Steiger Stiftung zusammen. Sämtliche wesentliche Standorte in Deutschland sind mit Defibrillatoren ausgestattet, damit im Falle eines plötzlichen Herzstillstands Dritter unsere geschulten Ersthelfenden schnell und kompetent helfen können. Im Jahr 2023 wurde ein Defibrillator auch am Standort von 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 verschie-

dene Trainingsangebote online angeboten. Diese Videos befinden sich auf dem SNP-Sharepoint und können jederzeit von den Mitarbeitenden abgerufen werden. Vor der Pandemie regelmäßig durchgeführte Veranstaltungen wie Konditionsübungen oder ein Faszien-Training sollen künftig wieder live als Online-Formate angeboten werden. In Deutschland¹³ nehmen 97 Mitarbeitende den Zuschuss für eine Fitnessstudiomitgliedschaft in Anspruch. Darüber hinaus haben europaweit 115 Personen zehn Wochen lang an der digitalen Firmenstaffel teilgenommen und 16.753 km gesammelt.

¹³ Ausgenommen EXA-Mitarbeitende.

KUNDENBELANGE

Die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte ist ein wesentlicher Schlüssel zum dauerhaften Erfolg von 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 SNP-Kunden 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 wurde zudem im Bereich Aftersales CEU eine standardisierte Auswertung der Kundenzufriedenheit eingeführt, um die Kundenbindung zu verbessern.

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 die allgemein gültigen Regeln des Datenschutzes festlegen. Entsprechende Vorgaben werden von SNP eingehalten. Zum Schutz der Daten sind erforderliche technische und organisatorische Maßnahmen konzernweit implementiert, die wir kontinuierlich optimieren. 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 SNP in sämtlichen Prozessen und Produkten beachtet. Die Gesellschaft hat einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt, der den Vorstand 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 Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2023 wurden keine Bußgeldzahlungen gegen die SNP-Gruppe aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im Zusammenhang mit Informationssicherheit und Datenschutz verhängt.

UMWELTBELANGE¹⁴

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

Konzernweit beachten wir bei unseren täglichen Entscheidungen ökologische Belange, und versuchen möglichst, Energieverbräuche zu reduzieren und den Anteil an erneuerbaren Energien zu erhöhen. Im Dezember 2023 haben wir an den Standorten Magdeburg, Hamburg und Berlin den Stromlieferanten gewechselt und beziehen – neben dem Standort Heidelberg – ab dem 01. Januar 2024 auch dort Ökostrom. 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 Heidelberg¹⁵ 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 im jährlichen Rhythmus, an welchen Standorten eine Änderung auf grünen Strom durchführbar ist.

Gebäudemanagement

Im Fünfjahresrhythmus werden externe Energie-Reviews der wesentlichen Bürogebäude¹⁶ in Deutschland durchgeführt. Diese helfen der SNP dabei, Ineffizienzen aufzudecken und in der Folge Einsparpotenziale zu realisieren. Das nächste Audit findet im Jahr 2024 statt. Unsere genutzten Gebäude befinden sich durchgängig auf einem hohen Stand der Effizienz.

STROMVERBRAUCH

Jahr	Stromverbrauch Standort Heidelberg
2022	285.200 kWh
2023	369.589 kWh

REISETÄTIGKEIT

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.

¹⁴ 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.

¹⁵ Ausgenommen EXA.

¹⁶ Heidelberg (Speyerer Str.), Hamburg, Berlin.

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

Fahrzeugflotte, Flugreisen und Bahnfahrten

Unsere deutsche Fahrzeugflotte besteht Ende 2023 aus 257 Fahrzeugen, davon 224 Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor, 31 Fahrzeuge mit Elektromotor und zwei Fahrzeuge mit Hybridantrieb (Ende 2022: 2.578 Fahrzeuge mit Verbrennungs- und 5 Fahrzeuge mit Elektromotor). 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. Der Ladestrom wurde zum einen an SNP-eigenen Ladestationen (Installation in der Tiefgarage des Bürogebäudes) und zum anderen an öffentlichen Ladesäulen bezogen. Alle unsere Fahrzeuge werden inklusive ihrer Verbräuche regelmäßig analysiert und bewertet.

KRAFTSTOFFVERBRAUCH

Jahr	Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	Stromverbrauch Fahrzeuge mit Elektromotor
2022	348.751 Liter	4.096 kWh
2023	364.858 Liter	52.174 kWh

Die Mitarbeitenden, die an deutschen Standorten von SNP angestellt sind, sind im Jahr 2023 mit insgesamt 2.123.317 km deutlich mehr mit dem Flugzeug gereist als im Vorjahr.

ZURÜCKGELEGTE FLUGSTRECKEN

Jahr	Zurückgelegte Strecke mit dem Flugzeug
2022	1.623.777 km
2023	2.123.317 km

Die Mitarbeitenden, die an Standorten in den USA angestellt sind, haben im Jahr 2023 insgesamt 1.224.117 km, in der Slowakei 222.571 km, in Österreich 52.483 km und in der Schweiz 19.201 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 den Dienst www.first-class-and-more.de ausgewertet. Eine Vereinheitlichung der Buchungsprozesse soll nach Möglichkeit schrittweise erfolgen.

Mit der Bahn wurden im Jahr 2023 in Deutschland 222.161 km zurückgelegt.¹⁷

ZURÜCKGELEGTE BAHNSTRECKEN

Jahr	Zurückgelegte Strecke mit der Bahn
2022	152.912 km ¹⁸
2023	222.161 km

¹⁷ Nicht berücksichtigt sind Tickets, die am Schalter erworben wurden.

¹⁸ An dieser Stelle wurde im Vorjahr fälschlicherweise der Wert aus dem Jahr 2021 berichtet. Der Wert wurde entsprechend angepasst.

Erweiterung Mobilitätskonto

Das Mobilitätskonto steht berechtigten Mitarbeitenden in Deutschland und Österreich¹⁹ 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
- 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 Transportauf-

wände 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 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.

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.

¹⁹ Ausgenommen EXA; EXA bietet ihren Mitarbeitenden einen monatlichen Zuschuss zum Jobticket, um die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu unterstützen.

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.

Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE engagierte sich 2023 erneut für die Black Jaguar Foundation. Wir spendeten 30.000 € an die gemeinnützige Stiftung, die sich der Rettung des brasilianischen Regenwaldes widmet. Mit der Spende kann die Einrichtung 3.750 Bäume im Biodiversitäts-Korridor Rio Araguaia in Brasilien pflanzen, dem mit über 2.000 Kilometern längsten Biodiversitätskorridor weltweit.

Mehr zu Black Jaguar und zu unserem Engagement finden sie hier: <https://www.black-jaguar.org/>

Wir sind stark mit Heidelberg und der Metropolregion Rhein-Neckar verbunden und engagieren uns auf vielfältige Weise in der Stadt und der Region. Die Förderung der SNP SE soll den MINT-Bereich stärken und Studierende der Physik an der Universität Heidelberg dabei unterstützen, ihre Potenziale und Talente best-

möglich zu entfalten. Im Wissen, dass der Lebensweg von Studierenden durch besondere Herausforderungen geprägt sein kann, will das Stipendium Studierenden helfen, trotz biographischer Hürden ihr Studium erfolgreich zu meistern und sie darin bestärken, ihren Weg weiterzugehen. Der monatliche Förderbetrag beträgt 900 € pro Stipendium und wird von keiner Gegenleistung abhängig gemacht.

Das Stipendium richtet sich an Studierende, die das Fach Physik in einem Bachelor- oder Masterstudien-gang an der Universität Heidelberg studieren bzw. studieren werden. Das Stipendium wird in der Regel zunächst für die Dauer von zwei Semestern vergeben. Eine Verlängerung ist bei Vorliegen aller Voraussetzungen auf Antrag möglich. Die Durchführung und weitere Ausgestaltung des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens liegen bei der Universität Heidelberg.

Weltweit wurden an den Standorten der SNP vielfältige Aktionen mit viel Engagement der Mitarbeitenden durchgeführt. So zum Beispiel Charity-Auktionen an den Standorten Heidelberg und Bratislava, bei denen insgesamt über 15.000 Euro für gute Zwecke eingenommen wurden.

Im Rahmen der globalen Weihnachtsspende gab SNP zudem 20.000 Euro an UN Women, die Einheit der Vereinten Nationen, die sich weltweit für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen und Mädchen einsetzt.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE – LIEFERANTEN UND DEREN SOZIALSTANDARDS²⁰

Als Anbieter von Software und Dienstleistungen ist SNP 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 SNP mit wenigen ausgewählten Lieferanten zusammen.

Um unser Kerngeschäft zu unterstützen, beschaffen wir eine Reihe sekundärer Verbrauchs- und Investitionsgüter. Dazu gehören zum Beispiel IT-Lizenzen, Marketingdienstleistungen und Legal Dienstleistungen.

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.

Nachhaltigkeit im Einkauf

Zudem verpflichten sich alle neuen Lieferanten von 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, Arbeitsstandards, Arbeitssicherheit, Antidiskriminierung, Antikorruption sowie Vermeidung von Interessenskonflikten sind für uns von höchster Bedeutung.

Durch aktive und nachhaltige Kommunikation der Einkaufsprozesse und Verantwortlichkeiten minimieren wir Maverick-Buying sowie mögliche Schäden, die durch Maverick-Buying entstehen können.

Die allgemeinen Einkaufsbedingungen wurden zudem Ende 2021 durch einen verbindlichen Lieferantenkodex ergänzt. Die EXA AG agiert als ein selbständiges Tochterunternehmen und ist nicht in die Konzernprozesse integriert. Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der SNP wurden jedoch Mitte des Jahres 2021 von 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.

Um die Entwicklung unserer Lieferbeziehungen zu steuern, wird fortlaufend die Lieferantenqualität im Rahmen der Lieferantenbewertung erfasst. Hierbei werden Lieferanten in Zentraleuropa nach den Aspekten Kommunikation, Zuverlässigkeit und Fachwissen bewertet.

Im Zuge des globalen Rollouts des Einkaufsprozesses werden zukünftig Lieferanten konzernweit bewertet. Eine neue globale Lieferantenbewertung ist in Bearbeitung, die Fertigstellung ist für 2024 geplant.

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Das LkSG kommt gemäß aktueller Gesetzgebung für SNP nicht zur Anwendung, da SNP im Inland weniger als 1.000 Mitarbeitende beschäftigt. Jedoch unterstützt SNP als Lieferant seine Kunden – wenn erforderlich – um deren Pflichten gemäß LkSG zu erfüllen.

²⁰ 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.

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) Wesentlicher Beitrag zum 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.

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 sicherstellt. Zur Einhaltung des Mindestschutzes gibt der Art. 18 der Taxonomie-VO die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen und die Internationalen Menschenrechtscharta als relevante Rahmenwerke vor. Sofern diese Kriterien kumulativ erfüllt sind, kann die Wirtschaftstätigkeit als taxonomiekonform klassifiziert werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 sind erstmals die taxonomiefähigen Umsätze, Investitions- (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) für alle Umweltziele (a bis f) offenzulegen. Als taxonomiefähig gelten dabei diejenigen Wirtschaftsaktivitäten, die in den Delegierten Rechtsakten beschrieben sind. Die Taxonomiekonformität ist aufgrund von Erleichterungsvorschriften weiterhin nur

für die Ziele Klimaschutz (a) und Anpassung an den Klimawandel (b) offenzulegen. Als taxonomiekonform gelten diejenigen Wirtschaftsaktivitäten, die die technischen Bewertungskriterien incl. der DNSH-Kriterien sowie die Mindestschutzkriterien erfüllen.

Die für die Berechnung der Umsatz-, CapEx- und OpEx-Kennzahlen 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 Regulatorik der Taxonomie-VO anzuwenden. Gemäß § 315e Abs. 1 HGB ist der Konzernabschluss von SNP zum 31. Dezember 2023 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 in Artikel 9 der Taxonomie-VO genannten sechs Umweltziele sind. In Bezug auf die Umsatz-Kennzahl konnten keine Aktivitäten in den Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an

den Klimawandel“ sowie in den vier weiteren Umweltzielen „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ sowie „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ identifiziert werden; bei den beiden weiteren Kennzahlen Investitions- (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) konnte dagegen sowohl Taxonomiefähigkeit als auch -konformität ermittelt werden.

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 2023 von 203.426 T€ 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 sowie die Annex I bis IV der delegierten Verordnung 2023/ 3851 (Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) zur Taxonomie-VO erzielt wurden. Für das Geschäftsjahr 2023 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 3.512 T€.

Die gesamten Zugänge wurden u. a. basierend auf Projektbeschreibungen daraufhin untersucht, ob sie in Zusammenhang mit einer taxonomiefähigen / -konformen Wirtschaftstätigkeit (CapEx a)) stehen, 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 2.467 T€ im Zusammenhang mit dem Erwerb taxonomiefähiger Produkte in den Bereichen „6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“, „7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)“ und „7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“. Daraus resultiert eine taxonomiefähige CapEx-Kennzahl in Höhe von 70 %.

Durch Herstelleranfragen erfolgte die Prüfung ausgewählter taxonomiefähiger Aktivitäten. Im Rahmen der Kategorie c) konnte für die Aktivität 6.5. dabei ein konformer CapEx in Höhe von 1 % ermittelt werden.

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 23.821 T€.

Für SNP als IT-Beratungs- und Softwareunternehmen machen die direkten Forschungs- und Entwicklungskosten ohne Gemeinkosten in Höhe von 23.090 T€ den größten Teil der Betriebsausgaben aus; die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind aktuell allerdings keinen taxonomielevanten Aktivitäten zuzuordnen, weshalb im Umkehrschluss 23.191 T€ oder 97 % der Betriebsausgaben nicht taxonomiefähig sind. Taxonomiefähigkeit wurde im Zusammenhang mit Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristigem Leasing sowie Wartung und Instandhaltung bei 3 % der Betriebsausgaben ermittelt.

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

MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Geschäftsjahr N	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomie- fähiger (A.2.) Umsatz, Jahr N-1 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Über- gangstätigkeit (20)	
	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr N (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- schmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- schmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)				Mindestschutz (17)
		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		-
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie- konforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		203.426	100%																
Gesamt		203.426	100%																

J: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
N: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL: „eligible“, für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL: „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

CAPEX

MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Geschäftsjahr N	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag													DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)			
	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr N (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltver- schmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver- schmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) CapEx, Jahr N-1 (18)	Kategorie ermöglichte Tätigkeit (9)	Kategorie Über- gangstätigkeit (20)
Wirtschafts- tätigkeiten (1)	TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Beförderung mit Motor- rädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5.	29	1%	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0%	-	T
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		29	1%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	
Davon Übergangstätigkeiten		29	1%	-	-	-	-	-	-	J	J	J	J	J	J	J	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Beförderung mit Motor- rädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5.	2.002	57%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								25%		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektro- fahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	14	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7.	422	12%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								41%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie- konforme Tätigkeiten) (A.2)		2.438	69%	69%	-	-	-	-	-								65%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		2.467	70%	70%	-	-	-	-	-								65%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.045	30%																
Gesamt		3.512	100%																

J: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
N: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL: „eligible“, für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL: „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit
CCM: „Climate Change Mitigation“

OPEX

MELDEBOGEN FÜR DIE KPI VON NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Geschäftsjahr N (1)	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomie- fähiger (A.2.) OpEx, Jahr N-1 (18)	Kategorie ermöglichte Tätigkeit (19)	Kategorie Über- gangstätigkeit (20)
	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr N (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltver- schmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver- schmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologischer Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		-
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5.	420	2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7.	210	1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		630	3%	3%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		630	3%	3%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		23.191	97%																
Gesamt		23.821	100%																

J: Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
N: Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL: „eligible“, für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL: „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit
CCM: „Climate Change Mitigation“

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 2023 bis 31. Dezember 2023 (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 anderen 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 im 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 Kont-

rollen, 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 begrenz-

ter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass

dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die zum größten Teil im Zeitraum Dezember 2023 bis März 2024 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 taxonomiekonformen 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 2023 bis 31. Dezember 2023 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 Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Nürnberg, den 21. März 2024

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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