

SHS Viveon AG

Nachhaltigkeitsbericht 2021

SHS viveon®

Unternehmensname:	SHS Viveon AG
Unternehmenswebsite:	<u>https://www.shs-viveon.com</u>
Anzahl Mitarbeiter*innen:	80-85
Berichtsjahr:	2021
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Berichtspflicht im Sinne des CSR- Richtlinien-Umsetzungsgesetzes	Nein
Kontakt	SHS Viveon AG Clarita-Bernhard-Str. 27 81249 München – Deutschland +49 89 74 72 57 0 nachhaltigkeit@shs-viveon.com

Inhalt

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u.a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen) 5

Strategie.....7

01 Strategische Analyse und Maßnahmen7

02 Wesentlichkeitsanalyse..... 8

03 Ziele..... 9

04 Tiefe der Wertschöpfungskette12

Prozessmanagement13

05 Verantwortung.....13

06 Regeln und Prozesse13

07 Kontrolle..... 14

08 Anreizsysteme, Vergütungspolitik15

09 Beteiligung von Anspruchsgruppen.....16

10 Innovations- und Produktmanagement.....16

Umwelt18

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....18

12 Ressourcenmanagement.....19

13 Klimarelevante Emissionen19

Gesellschaft.....21

Übersicht21

14 Arbeitnehmerrechte..... 23

15 Chancengerechtigkeit..... 25

16 Qualifizierung 28

17 Menschenrechte..... 29

18 Gemeinwesen	30
19 Politische Einflussnahme	30
20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten	30
Impressum	34

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u.a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die SHS Viveon AG hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Management finanzieller und regulatorischer Risiken von Unternehmen entscheidend zu vereinfachen. SHS Viveon ist eine modulare Plattform für die zentrale Automatisierung von Risiko-, Credit- und Compliance-Prozessen. Sie ermöglicht Finanzorganisationen die automatisierte Identifikation, Bewertung und Absicherung von Risiken in einem flexiblen, digitalen Prozess. Mithilfe modernster Technologie vereinfacht SHS Viveon den Zugriff auf alle relevanten Daten von jedem System aus, automatisiert Prozesse, verbessert die Analyse und Simulation von finanziellen Risiken und ermöglicht somit bessere, vollständig digitale Risikoentscheidungen.

Von großen mittelständischen Unternehmen bis hin zu global agierenden Konzernen, nutzen Kunden aus dem B2B als auch B2C-Geschäftsbereich die Technologie und Services von SHS Viveon für die Digitalisierung, Transformation und Umsetzung eines ganzheitlichen Risk- und Compliancemanagements entlang des gesamten Kundenlebenszyklus ('Lead-to-Cash').

Die SHS VIVEON betreibt ein eigenes, ISO/IEC 27001 zertifiziertes Rechenzentrum, um Kunden für den Betrieb ihrer Lösung flexibel verschiedenste Betriebsmodelle „aus einer Hand“ anbieten zu können. Je nach individuellem Kundenbedarf und technischer Infrastrukturausstattung beim Kunden kann die Lösung als reine Software-as-a-Service (SaaS) Lösung bis hin zu hybriden Nutzungsmodellen oder auch als traditionelle „On Premise“ Lizenzierung bereitgestellt werden.

Unternehmen schätzen gerade die Vorteile der SHS Private Cloud. Über das Experten-Team ist die fachliche Verfügbarkeit der genutzten Dienste und Lösungselemente bis 24/7 sichergestellt. Die implementierten Sicherheitsmechanismen, wie beispielsweise starke Authentifizierungsmechanismen für den Anmeldeprozess, kontinuierliche fachliche Überwachung bis hin zu dedizierten Notfallkonzepten für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sorgen für höchsten Datenschutz sowie optimalen Nutzerkomfort.

Ergänzende Anmerkungen:

Der Konzern- und der Einzelabschluss werden jährlich von einem durch die Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer (zum Zeitpunkt der Veröffentlichung: Mazars GmbH & Co. KG) geprüft. Die Geschäftszahlen der SHS Viveon AG werden im Bundesanzeiger gemäß den gesetzlichen Vorgaben veröffentlicht. Das Unternehmen ist im Freiverkehr des m:access in München gelistet (ISIN: DE000AoXFWK2 | WKN: AoXFWK | Kürzel: SHWK). Das Grundkapital der SHS Viveon AG belief sich zum 31. Dezember 2020 auf EUR 2.153.000, eingeteilt in 2.153.000 auf den Inhaber lautenden Stückaktien.

Die Prüfung der betriebsökologischen Zahlen und die jährliche Berechnung des Corporate Carbon Footprints erfolgt durch externe Experten eines anerkannten Dienstleisters im Bereich Klimaschutz.

Strategie

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

01 Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt den Plan der SHS Viveon AG, wie mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen umgegangen wird. Sie wird von der Geschäftsleitung beschlossen.

Als Grundsätze für nachhaltiges Wirtschaften dienen uns die zehn Prinzipien des Global Compact.

1. Wir unterstützen und achten den Schutz der internationalen Menschenrechte.
2. Wir stellen sicher, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.
4. Wir treten für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit bei.
5. Wir treten ein für die Abschaffung von Kinderarbeit.
6. Wir treten ein für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit.
7. Wir folgen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip.
8. Wir ergreifen Initiativen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Wir wollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Wir treten ein gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Das klare und langfristig ausgerichtete Geschäftsmodell der SHS Viveon AG schließt grundsätzlich Geschäftstätigkeiten aus, die im Zusammenhang mit der Herstellung von Waffen jeglicher Art, von Atomkraftwerken sowie hinsichtlich des Glücksspiels stehen.

Im Fokus unseres Handelns stehen die Bereiche, in denen wir als SHS Viveon AG am meisten bewirken können. Die für uns wesentlichen Themen ermitteln wir, indem wir gesellschaftliche Entwicklungen beobachten, mit relevanten Stakeholdern in den Dialog treten, externe Interessen mit interner Relevanz in Einklang bringen und so klare Prioritäten setzen. Im Rahmen der Erarbeitung unserer Corporate Responsibility (CR)-Strategie hat die SHS Viveon AG die mit ihrer unternehmerischen Verantwortung einhergehenden Risiken und Chancen analysiert und in vier CR-Handlungsfelder einfließen lassen.

Die vier CR-Handlungsfelder der SHS Viveon AG sind:

- **Kunden & Produkte:** Die Zufriedenheit unserer Kunden, der sorgfältige Umgang mit Daten sowie gesetz- und regelkonformes Verhalten stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.
- **Digitale Gesellschaft:** Wir stellen Vertrauen zwischen Geschäftspartnern im digitalen Zeitalter her und gestalten die digitale Gesellschaft durch öffentlichen Diskurs und Forschung mit.
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Wir sind ein verantwortungsvoller Arbeitgeber.
- **Umwelt & Einkauf:** Unsere Geschäftstätigkeit gestalten wir so umweltfreundlich wie möglich.

02 Wesentlichkeitsanalyse

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Wesentlichkeitsanalyse („Impact-Analyse“) in Form eines Interviews mit dem Vorstand im Jahr 2020 hat folgende zentrale Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert:

Aspekt	Relevanz/Auswirkung
Verantwortungsbewusstes Geschäftsmodell / Datenschutz	hoch
Unternehmensethik, Steuerehrlichkeit, Compliance, Korruptionsbekämpfung	hoch
Sozialer Arbeitgeber / Gesundheitsschutz	hoch
Klimaschutz, Energieeffizienz, Ressourcenschonung	hoch
Menschenrechte	hoch
Nachhaltige Produkte	mittel
Betriebsökologie / Nachhaltige Beschaffung	mittel
Engagement für die Gesellschaft durch Sponsoring und gefördertes Freiwilligenengagement der Mitarbeiter*innen	niedrig

Das bedeutet: Für unsere Kunden entwickeln und liefern wir prozess- und nutzenoptimierte Produkte unter Berücksichtigung unserer Nachhaltigkeitskriterien sowie dem damit verbundenen Green House Gas Protocol. Die uns anvertrauten Daten und Informationen sind ein hohes Gut, das wir schützen und mit dem wir gewissenhaft umgehen, da Kundenzufriedenheit für unser Geschäftsmodell an erster Stelle steht. Darüber hinaus ist die SHS Viveon AG ein verantwortungsvoller Arbeitgeber für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und wir legen besonderen Wert auf eine kooperative Unternehmenskultur und familienbewusste Personalpolitik, was wir in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen überprüfen.

Verantwortung und Vertrauen sind für uns wichtige Schlüsselbegriffe, auch im Verhalten gegenüber unserer Umwelt und der Gesellschaft. Wir gestalten unser Geschäft ressourcenschonend.

03 Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

1. Die SHS Viveon AG hat sich für die Jahre 2021 und 2022 klimaneutral gestellt.
2. Reduktion des Energieverbrauchs bis 2025 um 21 %.

Die Science Based Targets stehen im Einklang mit dem unter 2°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens von 2015. Demnach haben sich die 195 unterzeichnenden Staaten darauf geeinigt, die globale Erderwärmung bis zum Jahr 2050 auf unter 2°C (wenn möglich 1,5°C), verglichen mit der vorindustriellen Zeit, zu senken.

Da die Regierungen in ihren Einflussmöglichkeiten beschränkt sind, kann die Science Based Targets-Initiative in Zukunft ein richtungweisendes Element für die Erreichung des Klimaziels sein. Da gerade Unternehmen große Mengen an Treibhausgasen emittieren, können diese mit Hilfe einer ambitionierten und strukturierten Zielsetzung einen entscheidenden Beitrag zum (globalen) Klimaschutz leisten. Das übergeordnete Ziel der Science Based Target-Initiative ist also, trotz des stetig ansteigenden Bevölkerungswachstums langfristig eine emissionsarme Wirtschaft zu erreichen.

Auf Basis der vorliegenden Treibhausgasbilanz können folgende absolute Reduktionsszenarien für einen Beispiel-Zeitraum von 5 abgeleitet werden

Beispiel für 5-Jahre Zielhorizont	Basisjahr 2020	Zieljahr 2025	% Reduktion
Scope 1 Emissionen (Tonnen CO ₂ e)	298	235	21 %
Scope 2 Emissionen (Tonnen CO ₂ e)			

3. Neben den Klimaneutralitätszielen umfasst das Klimaschutzverständnis der SHS Viveon AG auch die Reduktion von Emissionen, die auf unser eigenes Verhalten am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Ziel ist es, diese Emissionen jährlich um mindestens 4,2 % zu reduzieren.
4. Konkrete KPIs auf Mitarbeitererebene sind nicht formuliert: Insgesamt ist der CO₂-Ausstoß pro Vollzeit-MA (in t) auf 1,45 t senken. Stand Geschäftsjahr 2019 hatte die SHS Viveon AG einen CO₂-Ausstoß pro Vollzeit-MA in Höhe von 5,72 t.

Einsparmaßnahmen auf Konzernebene:

Emissions Kategorie	Einsparmaßnahmen
Scope 1	<p><i>Kurzfristige Maßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Umstellung auf klimaneutrale Energieträger <p><i>Mittel- und langfristige Maßnahmen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitersensibilisierung zur bedarfsgerechten Nutzung der Heizung auch im Homeoffice - Fahrzeugrichtlinie: Festlegung eines bestimmten Grenzwertes (g CO₂e/km) bei der Anschaffung von Dienstwagen sowie Sensibilisierung der Mitarbeiter bei Mietwagen verbrauchsärmere Fahrzeuge bzw. alternative Antriebssysteme (bspw. Elektroautos) zu bevorzugen.
Scope 2	<p><i>Kurz- bis mittelfristige Maßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vollständige Umstellung auf Strom aus 100% erneuerbaren Energien. - Automatische Lichtabschaltung nach den Geschäftszeiten oder Steckerleisten mit An-/Aus-Funktion.
Scope 3	<p><i>Kurz- bis mittelfristige Maßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ersatz von Kurzstreckenflügen durch die Bahn - Vermehrter Einsatz von Videokonferenzen - Reiserichtlinie: Kurzstreckenflüge unter 600 km sollten vermieden werden. <p><i>Mittel- und langfristige Maßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobtickets für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel - Angebot von E-Bikes und Fahrräder für den Arbeitsweg - Einführung des Job-Rad-Modells

Für die operative Umsetzung ist der Nachhaltigkeitsbeauftragte im Auftrag der Geschäftsführung verantwortlich.

Die SHS Viveon AG entwickelt fortlaufend übergreifende und fachbereichsspezifische Ziele entlang unserer vier CR-Handlungsfelder.

Für den Bereich „Kunden & Produkte“ haben wir uns das Ziel gesetzt, mit unseren Leistungen eine hohe Zufriedenheit zu erreichen, die wir in unseren regelmäßigen Kundenbefragungen ermitteln. Unsere Kunden und deren Zufriedenheit stehen im Mittelpunkt unseres Handelns, für sie entwickeln wir lösungsorientierte Produkte und gehen sorgsam mit den uns anvertrauten Daten um.

In der digitalen Gesellschaft stehen wir für einen verantwortungsvollen Umgang mit Technologien und setzen uns dafür ein, Chancen der Digitalisierung zu nutzen und gleichzeitig Risiken zu minimieren.

Im Handlungsfeld „Mitarbeiter*innen“ möchte die SHS Viveon AG ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Beschäftigten sein.

Außerdem sind wir bestrebt, in unserem Geschäftsbetrieb verantwortungsvoll und sparsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

In das Gemeinwesen bringen wir uns aktiv ein und engagieren uns.

04 Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Bei der SHS Viveon AG beginnt die Wertschöpfungskette bei der Produktentwicklung und vollzieht sich über Marketing & Vertrieb, dem Projektgeschäft bis hin zum Betrieb des eigenen Rechenzentrums. Daneben laufen Prozesse im Einkauf (Hardware, Software, Papier u.a.) wie auch in der Unternehmens- und Personalorganisation (Mitarbeiter*innenführung und Vergütung), die teilweise auf externe Partner zurückgreifen müssen.

Hinsichtlich unsere Reisetätigkeiten, setzen wir seit 2020 verstärkt auf Online-Konferenzen – sowohl SHS-intern zwischen unseren verschiedenen Niederlassungen als auch extern mit unseren Kunden. Diese Möglichkeiten werden von unseren Mitarbeitern genutzt, sodass Reiseaufwände im vergangenen Jahr 2020 deutlich reduziert werden konnten.

Außerdem bestehen größere Risiken bei nichtnachhaltigen Produkten, Dienstleistern und Lieferanten, die jedoch durch einen qualifizierten Onboarding-Prozess zu Beginn der Geschäftsbeziehung ausgeschlossen und einmal jährlich kontrolliert werden.

Prozessmanagement

Branchenspezifische Nachhaltigkeitsstandards an denen sich die SHS Viveon AG orientiert.

05 Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand der SHS Viveon AG trägt die übergreifende Verantwortung für unsere CR-Aktivitäten. Er wird regelmäßig vom Nachhaltigkeitsbeauftragten über die Entwicklungen informiert und trifft auf dieser Basis die strategischen Entscheidungen.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert im Auftrag des Vorstands alle Aktivitäten, die auf das Thema Nachhaltigkeit einzahlen und stellt ein funktionstüchtiges Nachhaltigkeitsmanagement sicher. Er ist im Geschäftsbereich des Chief Executive Officers angesiedelt. Im Sinne des Rollenverständnis der SHS Viveon AG ist der CEO "Sponsor", der Nachhaltigkeitsbeauftragte "Owner" der Prozesse.

Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für die Nachhaltigkeit seines und unseres gemeinsamen Handelns.

Die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements auf allen Ebenen des Unternehmens geht bei der SHS Viveon AG vom Vorstand aus.

06 Regeln und Prozesse

Die SHS Viveon AG hat sich als konkretes Ziel gesetzt, sich nachhaltig am Service- und Kundennutzen zu orientieren. Der Kundennutzen bestimmt in unserem Unternehmen das Leben und Handeln im beruflichen Alltag und ist die Basis unserer Unternehmenskultur.

Nachhaltigkeitsaspekte hat die SHS Viveon AG in die Business Conduct Policy sowie in diesen Nachhaltigkeitsbericht integriert. Zentrale Punkte sind:

- Organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit (Nachhaltigkeitsbeauftragter)
- Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact
- Berücksichtigung nichtfinanzieller Risikoaspekte beim Erwerb neuer Produkte, Anlagevermögen und Beauftragung von externen Lieferanten
- Unser Beitrag zu den 17 Sustainable Development Goals ("SDGs")
- Beitrag zur Erreichung der nationalen und europäischen Klimaziele
- Die Unternehmenswerte der SHS Viveon AG als Basis unseres Handelns

Eine Integration in die Business Conduct Policy bedeutet auch, die Aspekte „Umwelt, Soziales und Unternehmensführung“ auf allen Ebenen der SHS Viveon AG sowie in alle Geschäftsprozesse der SHS Viveon AG zu integrieren.

07 Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Finanz- und Wirtschaftskennzahlen werden in einem umfangreichen Verfahren von der Abteilung Finanzen und Controlling erhoben und von dem Vorstand kontrolliert. Darüber hinaus werden Personal-kennzahlen sowie ökologische Kennzahlen erfasst und geprüft. Die Ermittlung der Umweltkennzahlen erfolgt durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten, der diese bei den relevanten Fachabteilungen jährlich abfragt.

Für den Bereich „Kunden & Produkte“ haben wir uns das Ziel gesetzt, mit unseren Leistungen eine hohe Zufriedenheit zu erreichen, indem wir regelmäßige Kundenbefragungen durchführen.

Wir motivieren unsere Mitarbeiter einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, ergänzt um Initiativen zur Ermöglichung einer nachhaltigen Gesellschaft. Die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten werden aktiv gemanagt, um unsere Umwelteinwirkungen zu reduzieren. Konkrete Ziele in den Bereichen Mobilität, Energie und Papier:

- **Mobilität:** Wir wollen unsere Reisekostenaufwände aus Mobilitätsaktivitäten weiter senken.
- **Energie:** Wir wollen Energieeinsparpotenziale an allen SHS-Standorten realisieren
- **Papier:** Wir wollen unseren Papierverbrauch, gemessen in Blatt je Mitarbeiter weiter reduzieren und unseren Recyclingpapieranteil erhöhen.

Konkrete Ziele im sozialen Bereich:

- **Qualifizierung:** Wir wollen die Trainingsstunden pro Mitarbeiter konstant halten und den Wissenstransfer in unserer Organisation bereichsübergreifend verstärken.

- **Diversity:** Den Anteil an Frauen branchenbedingt konstant halten und den der Internationalität mindestens in den nächsten Jahren erhöhen, durch gleichzeitigen Ausbau von Arbeitszeitmodellen.
- **Mitarbeitergesundheit:** Verstärkter Blick auf betriebliches Gesundheitsmanagement

Für die interne wie externe Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsinformationen hat die SHS Viveon AG wesentliche Regeln festgelegt, wie mit Nachhaltigkeitsdaten zu verfahren ist. Ziel ist hierbei eine revisionssichere Erhebung und Dokumentation der Basisinformationen sowie der aus ihnen abgeleiteten Informationen. Datenerhebung, -verarbeitung und -veröffentlichung sind bei der SHS Viveon AG so angelegt, dass sie den drei Kriterien Vollständigkeit, Angemessenheit und Richtigkeit sowie den Anforderungen Klarheit, Eindeutigkeit und Verständlichkeit genügen können.

08 Anreizsysteme, Vergütungspolitik

*Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.*

Nachhaltigkeitsaspekte sind Teil der Unternehmenswerte, die in den Führungsleitlinien enthalten sind. In regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen werden v.a. CR-Aspekte wie Datenschutz und Compliance angesprochen. Sofern konkrete CR-Aktivitäten eine wesentliche Rolle spielen, werden diese in die Zielvereinbarung mit dem Mitarbeiter*innen aufgenommen.

Bei den Zielvereinbarungen bzw. den von der SHS Viveon AG gezahlten Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen ist die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie die Berücksichtigung von internen Vorgaben originärer Bestandteil. Das Erreichen von persönlichen Zielen wird im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiter*innengespräche überprüft und thematisiert. Das Überprüfen des Erreichens der Unternehmensziele ist Gegenstand der Arbeit des Aufsichtsrates. Neben den oben genannten allgemeinen Nachhaltigkeitsaspekten, die für alle Mitarbeiter*innen gelten, sind derzeit keine konkreten Nachhaltigkeitsziele Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene (Geschäftsführung). Detaillierte Aussagen zu den Vergütungen und Anreizsystemen der SHS Viveon AG unterliegen dem Betriebsgeheimnis und werden aus wettbewerblichen Gründen nicht veröffentlicht.

09 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Um die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Stakeholder früh zu erkennen und kurzfristig auf diese Anforderungen reagieren zu können, nutzt die SHS Viveon AG etablierte Kommunikationswege, um auch zu Nachhaltigkeitsthemen ins Gespräch zu kommen. Zu den relevanten Stakeholdern gehören insbesondere Kunden, Mitarbeiter*innen, Investoren, die breite Öffentlichkeit, Lieferanten und Behörden sowie der Aufsichtsrat

Der kontinuierliche Stakeholderdialog selbst ist bereits heute Bestandteil unserer täglichen Geschäftsprozesse z.B. in Form von Kundengesprächen oder Mitarbeiter*innenbefragungen, durch die Mitarbeit in Verbänden, Vereinigungen und Gremien oder durch den Dialog mit Akteuren am Kapitalmarkt.

Aktuelle Themen im Stakeholderdialog waren:

- Relevanz- und Impact, sowie die Erfüllung zukünftiger ggfls. regulatorischer Anforderungen in Sachen Nachhaltigkeit
- Integration von Nachhaltigkeitsthemen im Einkaufsprozess
- Gesundheits- und Umweltschutz bei der SHS Viveon AG
- Investorenanforderung an die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Investoren, Mitarbeiter*innen waren dabei die größten Stakeholdergruppen.

10 Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird

Welche zentrale Bedeutung dem Faktor Nachhaltigkeit zukommt, sehen wir nicht nur bei uns selbst, sondern auch bei der täglichen Arbeit mit unseren Kunden. Auch bei ihnen setzen wir auf eine innovative

und nachhaltige Ausrichtung aller Geschäftsprozesse, denn diese ist für einen dauerhaften Unternehmenserfolg unabdingbar.

Als SHS Viveon AG ermitteln wir keine ökologischen Schadschöpfungsfolgen. Dennoch bleibt unser Geschäft nicht ohne Auswirkungen auf die Umwelt: Wir benötigen Energie und Wasser an unseren Standorten sowie Papier für den internen Gebrauch und für Marketingmaterialien. Zudem gehören Dienstreisen bei verschiedenen Mitarbeitern zu unserem Arbeitsalltag.

Zusätzlich prüfen wir beim Einkauf von Dienstleistungen und Waren wie Büromaterialien und Werbemitteln verstärkt die Sozial- und Umweltstandards über unseren implementierten Onboarding Prozess und den damit verbundenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen der SHS Viveon AG.

Umwelt

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Unser Geschäft als Dienstleistungsunternehmen bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Umwelt. Wir benötigen Energie und Wasser an unseren Standorten sowie Papier für externen und unseren internen Gebrauch. Hinzu kommt die Produktion von Marketingmaterialien.

Zudem gehören Dienstreisen zu unserem Geschäftsalltag. Die Umweltauswirkungen unserer Reisetätigkeiten und des Fuhrparks versuchen wir weiterhin möglichst gering zu halten, wobei der Fuhrpark bereits auf ein bedarfsgerechtes Mietmodell umgestellt wurde in Verbindung mit Modellen mit besseren Verbrauchswerten, um den dabei erzeugten CO₂-Ausstoß zu senken.

Die SHS Viveon AG möchte im Sinne der Business Conduct Policy die unternehmerische Verantwortung gegenüber der Umwelt wahrnehmen.

Hierfür betrachten wir folgende für die Geschäftstätigkeit relevanten Verbräuche:

Zuordnung	Emissionen nach Kategorie	t CO ₂ e	%-Anteil
Scope 1	Wärmeverbrauch	9,7	2,0 %
	Kraftstoffverbrauch im Unternehmen	88,2	18,4 %
	Gasleckage (Kältemittel)	0	0,0 %
	Summe	97,9	20,4 %
Scope 2	Stromverbrauch	57,7	12,0 %
	Fernwärme / Fernkälte	142,1	29,6 %
	Summe	199,8	41,6 %
Scope 3	Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	54,4	11,3 %
	Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen	70,5	14,7 %
	Arbeitswege der Arbeitnehmer	36,3	7,6 %
	Wasser / Abfallaufkommen im Unternehmen	12,2	2,5 %
	Papierverbrauch	3,9	0,8 %
	Hardware	4,9	1,0 %
	Service und Dienstleistungen	0,4	0,1 %
Summe	182,6	38,0 %	
Gesamtsumme		480,3	100 %

Die SHS Viveon AG erstellt jährlich einen Corporate Carbon Footprint Report, in dem alle Verbräuche aufgeführt sind und die CO₂-Bilanz nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol) erstellt wird.

12 Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Wir haben das übergeordnete Ziel, unsere Geschäftstätigkeit so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten.

Insgesamt wurden im Jahr 2019 durch die Geschäftsaktivitäten der SHS Viveon AG Emissionen in Höhe von 480,3 t CO₂ verursacht. Davon sind 97,9 t CO₂ (20,4 %) direkte Emissionen (Scope 1), 199,8 t CO₂ (41,6 %) entfallen auf indirekte Emissionen durch leitungsgebundene Energie (Scope 2) und 182,6 t CO₂ (38,0 %) wurden durch andere indirekte Emissionen (Scope 3) verursacht. Die größte Emissionsquelle stellt der Verbrauch der Fernwärme / Fernkälte (29,6 %) dar. Der zweitgrößte Posten sind Emissionen durch Kraftstoffverbrauch im Unternehmen mit 18,4 %.

In Zusammenarbeit mit einem anerkannten, externen Dienstleister erstellt die SHS Viveon AG jährlich eine CO₂-Bilanz.

Eine Risikoanalyse zum Ressourcenmanagement wird aktuell nicht durchgeführt.

13 Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

In Zusammenarbeit mit einem anerkannten, externen Dienstleister erstellt die SHS Viveon AG jährlich eine CO₂-Bilanz. Detaillierte Informationen zur CO₂-Bilanz finden Sie im aktuellen Corporate Carbon Footprint Report.

Insgesamt wurden im Jahr 2019 durch die Geschäftsaktivitäten der SHS Viveon AG Emissionen in Höhe von 480,3 t CO₂ verursacht. Davon sind 97,9 t CO₂ (20,4 %) direkte Emissionen (Scope 1), 199,8 t CO₂ (41,6 %) entfallen auf indirekte Emissionen durch leitungsgebundene Energie (Scope 2) und 182,6 t CO₂ (38,0 %) wurden durch andere indirekte Emissionen (Scope 3) verursacht. Die größte Emissionsquelle stellt der Verbrauch der Fernwärme / Fernkälte (29,6 %) dar. Der zweitgrößte Posten sind Emissionen durch Kraftstoffverbrauch im Unternehmen mit 18,4 %.

Die SHS Viveon AG erstellt jährlich eine CO₂-Bilanz nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol).

Das Greenhouse Gas Protocol wurde vom World Resources Institute (WIR) und von der Unternehmensinitiative World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ausgearbeitet. Viele Unternehmen richten sich bereits danach und auch fast alle branchenspezifischen Standards werden davon abgeleitet. Im Sinne des Greenhouse Gas Protocol sollen neben direkten Emissionen auch indirekte Emissionen erfasst werden.

Scope 1 erfasst die direkten CO₂-Emissionen der eigenen Produktionsanlagen, Büros usw. des Unternehmens sowie ggfls. der eigenen Anlagen zur Energieerzeugung.

Scope 2 bezieht sich auf die indirekten CO₂-Emissionen, die bei den Energieerzeugern anfallen, bei denen das Unternehmen Energie für die Produktion oder den Betrieb von Unternehmensgebäuden einkauft.

Scope 3 umfasst alle anderen CO₂-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette verursacht werden – z.B. bei Lieferanten, beim Transport, in der Nutzungsphase der Produkte oder bei der Entsorgung.

Gesellschaft

Übersicht

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Business Conduct Policy regelt Verhaltensstandards für den Umgang mit allen wirtschaftlichen, juristischen und moralischen Herausforderungen des Geschäftsalltags und sollen ein Maßstab und eine Hilfe für die Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern ebenso sein wie für das Verhalten gegenüber Wettbewerbern sowie im finanziellen Bereich und bei Transaktionen mit SHS Viveon AG. Es gehört zu den Grundsätzen der SHS Viveon-Geschäftspolitik, alle unternehmerischen Angelegenheiten in Übereinstimmung mit dem Wortlaut und dem Geist der geltenden rechtlichen Bestimmungen durchzuführen und dabei hohe Maßstäbe der Geschäftsethik einzuhalten.

Die Geschäftsgrundsätze für Mitarbeiter*innen gehen über rein gesetzliche Regelungen hinaus. Der Ruf der SHS Viveon AG als professioneller Geschäftspartner kann auf Dauer nur durch ein faires, integriertes und moralisch einwandfreies Verhalten bei allen geschäftlichen Aktivitäten aufrechterhalten werden. Daher erwartet die SHS Viveon AG, dass alle ihre Mitarbeiter*innen diese Geschäftsgrundsätze stets einhalten.

Geschäftsgrundsätze können und sollen nicht für alle Situationen detaillierte Handlungsanweisungen geben. Außerdem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SHS Viveon AG die Möglichkeit, durch direkte Ansprache des Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie über den Betriebsrat ihre Ideen, Zweifelsfragen im Zusammenhang mit diesen Grundsätzen, Problemfällen oder Konfliktsituationen im Zusammenhang mit diesen Grundsätzen einzubringen.

Unsere 88 Mitarbeiter*innen (Stand: 31.12.2020) sind vorwiegend in europäischen, High Income OECD-Ländern tätig (Deutschland, Österreich, Schweiz). Die Mitarbeiter*innen (weniger als 5%), die nicht in Deutschland beschäftigt sind, unterliegen in Österreich oder in der Schweiz den hohen gesetzlichen Standards zu Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechten. 28 % der Belegschaft sind durch den Betriebsrat vertreten. Der Betriebsrat in seiner aktuellen Zusammensetzung wurde im April 2018 für vier Jahre gewählt. Derzeit besteht dieser aus drei Mitgliedern. Jedes Betriebsratsmitglied steht für alle Belange zur Verfügung. Für alle Mitarbeiter*innen besteht das Recht auf Versammlungsfreiheit. Zwischen

dem gemäß Betriebsverfassungsgesetz etablierten Betriebsrat und der Geschäftsführung besteht ein regelmäßiger, zielgerichteter und vertrauensvoller Austausch, der Betriebsrat wird in alle relevanten Themen frühzeitig eingebunden.

Aufgrund der konsequenten Gesetzgebung in den oben genannten Ländern, sehen wir für unsere Geschäftstätigkeit aktuell kein wesentliches Risiko in Sachen Arbeitnehmerrechten. Dennoch bleibt unser übergeordnetes Ziel die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. Zudem wollen wir die Einbindung der Mitarbeiter*innen auch in Zukunft weiter fördern. Über die Wahrung der Arbeitnehmerrechte hinaus möchten wir, dass sich unsere Mitarbeiter*innen wohl fühlen.

Die SHS Viveon AG bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, die sich direkt auf die Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen beziehen. Darin bekennen sich die SHS Viveon AG und deren Mitarbeiter*innen u.a. dazu, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren: (...) "Sorgen Sie dafür, dass in der SHS Viveon AG niemand belästigt, gemobbt, sexuell belästigt oder wegen seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Behinderung, sexuellen Orientierung oder Identität, Weltanschauung, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie seines Geschlechts oder seines Alters mittelbar oder unmittelbar benachteiligt oder zur Benachteiligung angewiesen wird." In diesem Zusammenhang bekennt sich die SHS Viveon AG zu den Kernforderungen der "International Labour Organization" (ILO). Der Verhaltenskodex wird alle zwei Jahre geprüft und ggf. angepasst. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Verhaltenskodex als zentralen Bestandteil in die jährlichen Mitarbeiter*innengespräche aufzunehmen, sodass wir die Einhaltung der darin enthaltenen Werte und Grundsätze dokumentieren können.

Darüber hinaus unterstützt die SHS Viveon AG den UK Modern Slavery Act 2015, indem sie eine Erklärung gemäß Abschnitt 54 dieses Gesetzes veröffentlicht, in der die Maßnahmen zur Verhinderung von Sklaverei und Menschenhandel im Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette dargelegt werden. Das Modern Slavery Act Statement wird jährlich geprüft und aktualisiert. Bisher wurden keinerlei Verstöße gegen die darin enthaltenen Grundsätze festgestellt. Dies ist auch das Ziel für die Zukunft.

Für unsere Vertragspartner, Berater, Lieferanten und allen anderen Drittunternehmen, die gemeinsam die Logistikkette der SHS darstellen, haben wir eine Beschaffungsrichtlinie implementiert, die die Einhaltung von Werten und Grundsätzen definiert und von unseren Lieferanten und Partnern durch eine Unterschrift bestätigt wird.

Durch die Unterschrift der Lieferanten ist die SHS Viveon AG berechtigt, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen mit dem Lieferanten schriftlich fristlos zu kündigen, falls der Lieferant gegen die Grundsätze schwerwiegend verstößt und eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar ist. Bisher wurden keine Verstöße festgestellt.

Die Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen auf staatlicher und kommunaler Ebene einzuhalten, die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter zu achten und sie mit Würde und Respekt zu behandeln, nachhaltige Geschäftsprozesse zu etablieren und verantwortungsbewusst mit natürlichen Ressourcen umzugehen, ein sicheres und professionelles Arbeitsumfeld zu bieten, in dem das geistige Eigentum der SHS geschützt ist, und auf jegliches Verhalten zu verzichten, das einen Interessenkonflikt in sich bergen könnte..

Interne Kommunikation

Die SHS Viveon AG lebt eine offene Kommunikation. So informieren der Vorstand und das Management regelmäßig über unternehmensstrategische Schwerpunkte und aktuelle Organisations-, Technologie- und Geschäftsthemen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter*innen durch einen Newsletter über die aktuellen Neuigkeiten des Unternehmens und der Branche informiert. So gewährleisten wir, dass das SHS Viveon Team in einem dynamischen, sich ständig weiterentwickelnden Umfeld immer informiert ist.

Der regelmäßig erscheinende interne Newsletter komplettiert den Kommunikationsfluss und gibt kompakt einen Überblick über relevante Ereignisse im SHS Konzern wie beispielsweise Änderungen bei internen Prozessen, geplante Veranstaltungen sowie die Vorstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

14 Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden ist mehr als nur die Einhaltung von Gesetzen und in unseren Führungskleitlinien dokumentiert. Es ist auch eine Frage der Unternehmenskultur, die aktiv im Sinne guter Zusammenarbeit gestaltet werden kann. Die SHS Viveon AG verfolgt die

Strategie, die Rechte der Arbeitnehmer zu respektieren und ihnen alle gesetzlichen Mitsprachemöglichkeiten einzuräumen. Um dies sicher zu stellen pflegen die Unternehmensführung, die Personalleitung und die Arbeitnehmervertreter einen intensiven und regelmäßigen Dialog. Allen Mitarbeiter*innen werden bei der Einstellung, ihrer weiteren Entwicklung und ihrer Vergütung die gleichen Chancen geboten. Unser Maßstab ist das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte (UN Global Compact) ist Teil unseres Verhaltenskodex. Hier heißt es: „Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen müssen respektiert werden. Mitarbeiter*innen dürfen keiner körperlichen Bestrafung oder körperlicher, sexueller, seelischer oder verbaler Belästigung oder Misshandlung unterliegen. Alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialer Herkunft, möglicher Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters, sind bei allen Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einstellung, Beförderung, Vergütung, Leistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigung, streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen zu behandeln.“ Die Business Conduct Policy ist für alle Mitarbeiter*innen verbindlich und wird angewendet, wodurch die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten garantiert ist.

In Deutschland haben die Rechte von Arbeitnehmer*innen einen hohen Stellenwert. Viele davon sind gesetzlich und über Tarifverträge festgelegt. Die wichtigsten diesbezügliche Rahmenwerke sind das Grundgesetz und das Arbeitsrecht. Wesentliche Themen sind hier eine

- **Faire Bezahlung**
- **Kündigungsschutz**
- **Transparente Disziplinar- und Entlassungspraktiken**
- **Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Urlaub und Elternzeit**
- **Kernarbeitsnormen der ILO**
- **Beteiligung nicht nur auf Betriebsräte beschränkt. Sie kann finanziell sein oder sich in der Möglichkeit ausdrücken, interne Abläufe mitzugestalten und Einfluss auf wichtige Entscheidungen zu nehmen.**
- **Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
- **Standards auch bei Zulieferern**
- **Mögliche Risiken, die sich daraus ergeben**
- **Einbindung in Nachhaltigkeitsmanagement, spezif. Vorschlagswesen**

Unser Ziel ist es, attraktive Arbeitsplätze zu gestalten, bei uns soll und kann jeder Mitarbeiter*innen Verantwortung übernehmen und sich aktiv mitgestaltend einbringen. Deshalb gibt es flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege. Jeder Mitarbeiter*innen ist aufgerufen unternehmerisch zu denken und zu handeln.

In Deutschland sind die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die SHS Viveon AG in einem regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit den Arbeitnehmern. Die Betriebsräte in Burghausen werden entsprechend des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes in alle relevanten personellen Entscheidungen in Burghausen einbezogen. Der Betriebsrat nimmt die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen wahr. Vorschläge und Maßnahmen und Anliegen können direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte informiert die Mitarbeiter*innen regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Außerdem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SHS Viveon AG die Möglichkeit, durch direkte Ansprache der Nachhaltigkeitsbeauftragten ihre Ideen zur Nachhaltigkeit einzubringen. Nachhaltigkeit ist in der Business Conduct Policy für alle Mitarbeiter*innen verbindlich verankert und gehört damit zum Geschäftsalltag bei der SHS Viveon AG.

15 Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengleichheit ist für uns selbstverständlich.

Das grundsätzliche Kommitment zur Chancengerechtigkeit ist in unserer Business Conduct Policy dokumentiert: „Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen müssen respektiert werden. Mitarbeiter*innen dürfen keiner körperlichen Bestrafung oder körperlicher, sexueller, seelischer oder verbaler Belästigung oder Misshandlung unterliegen. Alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialer Herkunft, möglicher Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters, sind bei allen Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einstellung, Beförderung,

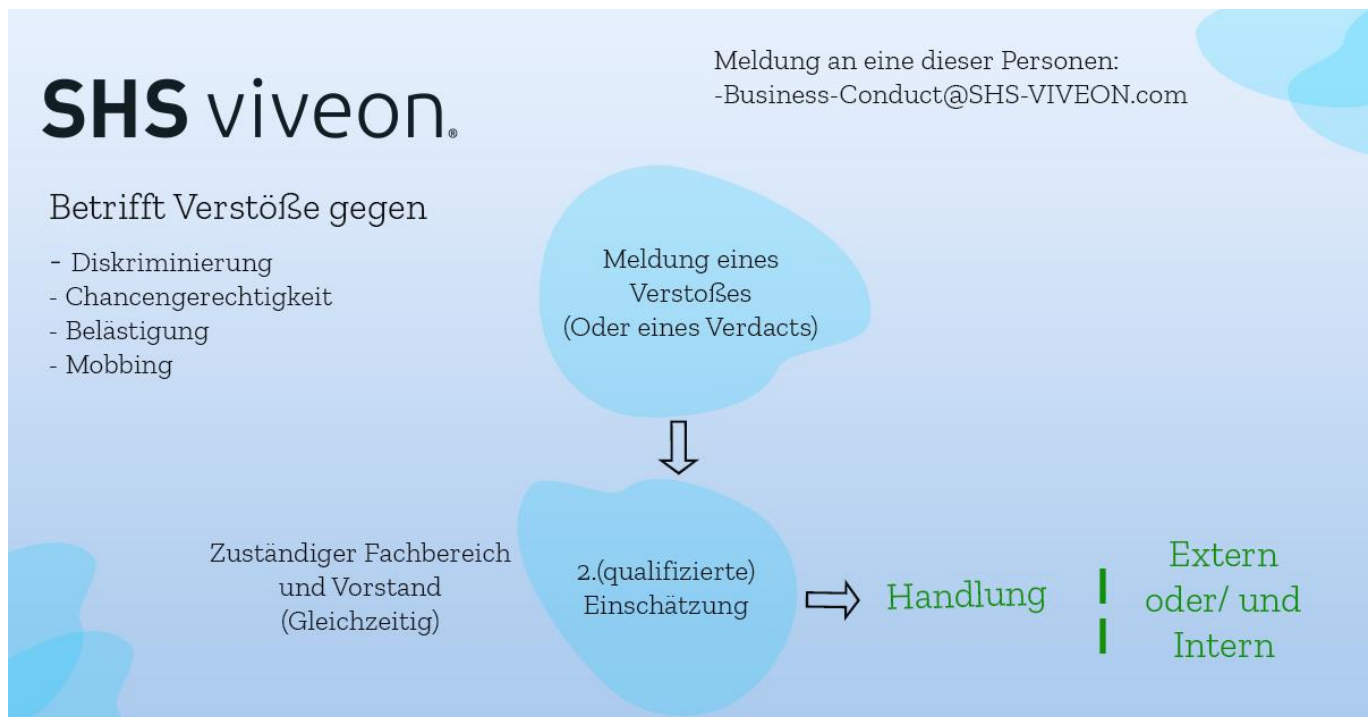
Vergütung, Leistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigung, streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen zu behandeln.“

Wir alle sind einzigartig. Mit den Ideen, Erfahrungen und Leidenschaften jedes Einzelnen schaffen wir Vielfalt. Menschen unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher Herkunft arbeiten bei uns eng zusammen. Immer mit dem gemeinsamen Ziel, das beste Ergebnis für unsere Kunden zu erzielen. Diese Vielfalt und unsere Multidisziplinarität begreifen wir als eine unserer größten Stärken. Um diese Stärke zu fördern, Vielfalt zu leben und zu erleben, ist Diversität durch unsere Werte tief in unserer Unternehmenskultur verwurzelt.

Stärken der Mitarbeiter*innen fördern, Erfahrungen gewinnbringend einsetzen, und Ideen wertschätzen und in Innovationsprozess einbeziehen. Akzeptanz und Förderung von Austausch und Talenten jeglicher Art umso zum Unternehmenserfolg und zu einer bereichernden Unternehmenskultur beizutragen.

Körperliche Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Alter oder Behinderung sowie subjektive Merkmale wie Kompetenzen, Lebensstil, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung, Religion. Prozesse, die Diskriminierung bei Personalauswahl und -management vermeiden. Angemessene Bezahlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration, Ziel, Strategie, Zielerreichung.

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Das ist verbindlich in unserer Business Conduct Policy geregelt. Fühlen sich Mitarbeiter*innen diskriminiert, stehen ihm*r verschiedene Meldewege offen: Erste Ansprechpartner sind entweder die zuständigen Führungskräfte oder die Funktionen „Human Resources“, Legal und Compliance.



Zusätzlich unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen mithilfe von Home-Office-Arbeitsplätzen ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können.

An allen unseren Standorten sind für uns die geltenden rechtlichen Vorgaben zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessener Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf maßgeblich.

Als ersten Schritt hat die SHS Viveon die „Charta der Vielfalt“ aufgenommen – um ein Zeichen zu setzen, dass im Unternehmen kein Platz für Diskriminierung jedweder Art ist.

Es ist uns ein besonders wichtiges Anliegen, den Mitarbeiter*innen langfristig attraktive Arbeitsplätze, Entfaltungs-, Gestaltungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dazu gehören die Förderung der Leistungsbereitschaft und die Sicherung der Balance zwischen Beruf, Familie und Persönlichkeit (Work-Life-Balance).

Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft lag am 31. Dezember 2020 bei etwa 32 Prozent. Der Frauenanteil auf "Senior Level" (Leitungsfunktion bis Geschäftsführung) lag dagegen bei 22 %. Es sind keine quantitativen Ziele in diese Richtung festgelegt.

Insgesamt sind 14 Nationalitäten unter unseren Mitarbeiter*innen vertreten.

Im Berichtsjahr gab es keine Vorfälle von Diskriminierung.

16 Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Gemäß der UN-Prognose von 2015 wird es im Jahr 2030 weltweit etwa 1,4 Milliarden Menschen geben, die älter als 60 Jahre alt sind; das entspricht einem Anstieg in Höhe von über 50% im Vergleich zu 2015. Zusätzlich steigt in der Folge des demografischen Wandels insbesondere auch in Deutschland das Renteneintrittsalter. Qualifizierte Mitarbeiter*innen stellen gerade auch in der IT-dienstleistung die wichtigste Ressource dar. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unseren Mitarbeiter*innen in jeder Phase ihrer SHS-Zugehörigkeit ein umfassendes und bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot zur Verfügung zu stellen.

Mit unseren Weiterbildungsangeboten greifen wir neue technologische Entwicklungen auf, sorgen für einen intensiven Wissensaustausch und bieten unseren Mitarbeiter*innen diverse Möglichkeiten, ihre Talente und Potenziale zu entwickeln. Alle freiwilligen und verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen werden kontinuierlich bewertet. Das regelmäßig eingeholte Feedback der Teilnehmer und die intensive Einbindung der operativen Einheiten führen zu laufenden Optimierungen und zu Anpassungen aller Angebote durch die verantwortlichen HR- und Fachbereiche.

Zu den Schulungen gehören insbesondere Pflichtschulungen, aber auch Kurse zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. Alle neuen Mitarbeiter*innen haben ein gewisses Pensum an Pflichtschulungen zu absolvieren, um über gesetzliche, regulatorische und firmeninterne Vorgaben und Anforderungen informiert zu sein und sich damit vertraut zu machen.

Auch in Zukunft ist es unser Ziel allen Mitarbeiter*innen ein jährlich abgewogenes, bedarfsgerechtes Angebot an internen Schulungen zu bieten sowie die Möglichkeit zu geben, an externe Schulungen und Trainings teilzunehmen.

17 Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte passierend auf dem UN Global Compact, ein Teil unserer Business Conduct Policy. Die Business Conduct Policy ist für alle Mitarbeiter verbindlich und wird auch international angewendet, wodurch die Einhaltung von Menschenrechten garantiert ist.

Die SHS Viveon AG achtet weltweit die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundlegende Regeln der Gemeinschaft. Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die SHS Viveon AG auf die international akzeptierten Menschenrechtsnormen der International Labour Organization (ILO Kernarbeitsnormen). Darüber hinaus unterstützt die SHS den UK Modern Slavery Act 2015, indem wir jährlich eine Erklärung gemäß Abschnitt 54 dieses Gesetzes veröffentlichen, in der die Maßnahmen zur Verhinderung von Sklaverei und Menschenhandel im Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette dargelegt werden.

Unsere Lieferanten verpflichten wir dazu, die Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Einflussbereich zu fördern und sicherzustellen. Dazu zählen u.a. auch die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, die Abschaffung von Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit. Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Grundwerte besteht ein Kündigungsrecht. Ziel ist es, diese Werte und Grundsätze von allen neuen Lieferanten durch eine Unterschrift bestätigen zu lassen. Bisher wurden keine Menschenrechtsverletzungen festgestellt und das Ziel somit zu 100% erfüllt.

Das Risiko von Sklaverei oder Menschenhandel sowie weiteren Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette halten wir jedoch für gering. Die Lieferkette besteht hauptsächlich aus Dienstleistungen, einschließlich professioneller Berater, Finanzdienstleister, Bürolieferanten, Lebensmittellieferanten, Reinigungs-, Reise-, Recycling- und Kurierdiensten sowie Lieferanten im Hinblick auf unsere IT-Infrastruktur.

Die Angestellten der SHS Viveon AG sind ausnahmslos in High Income OECD-Staaten mit sehr hohen arbeitsrechtlichen Standards angestellt. Zwangs- bzw. Kinderarbeit bzw. Ausbeutungen sind in diesen Ländern gesetzlich untersagt.

18 Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Engagement für soziale und ökologische Belange vor Ort. Schutz und Entwicklung lokaler Gemeinschaften in der Region. Lokale Projekte, Fördermaßnahmen, Spenden, Sportvereine, Kulturveranstaltungen oder soziale Einrichtungen, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, durch die Schüler Praktikumsplätze angeboten werden.

Die SHS Viveon AG hat eine Kooperation mit der BIT Gendorf, diese ist eine Bildungsakademie, die Aus- und Weiterbildungen in verschiedenen Fachrichtungen anbietet, z.B. auch einen technischen Zweig für die Ausbildung IT Techniker.

19 Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als ein am Kapitalmarkt agierendes Unternehmen sind die aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben von entscheidender Bedeutung für die SHS Viveon AG. Alle EU- und nationalen gesetzliche Vorgaben haben Relevanz für die SHS Viveon AG.

Die Rechtsabteilung von der SHS beobachtet kontinuierlich alle relevanten Gesetzgebungsvorhaben. Relevant sind vor allem allgemeine unternehmens-, zivil- und Kapitalmarktrechtliche Regelungen, sowie umweltrechtliche und produktspezifische Vorgaben.

Die SHS Viveon AG ist politisch neutral eingestellt. Die SHS Viveon AG nimmt keine direkten politischen Einflussnahmen wahr. Wir leisten keine Spenden an Parteien, Politiker oder Kandidaten. Des Weiteren sind wir in keinem Lobbyverzeichnis enthalten oder Mitglied in einer politisch aktiven Organisation.

20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, wel-

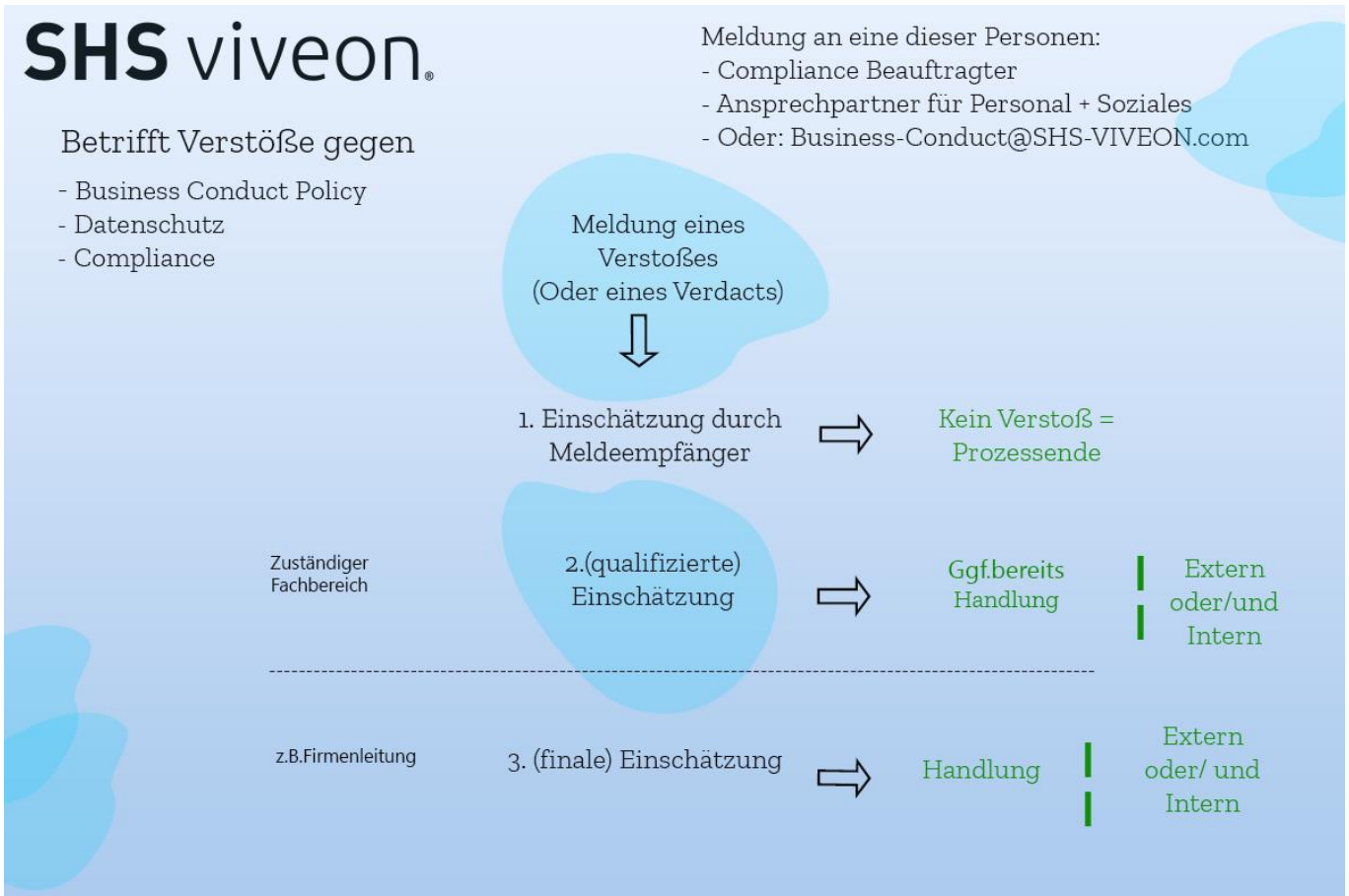
che Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt die Business Conduct Policy verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft sie, Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorstand und Aufsichtsrat – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten.

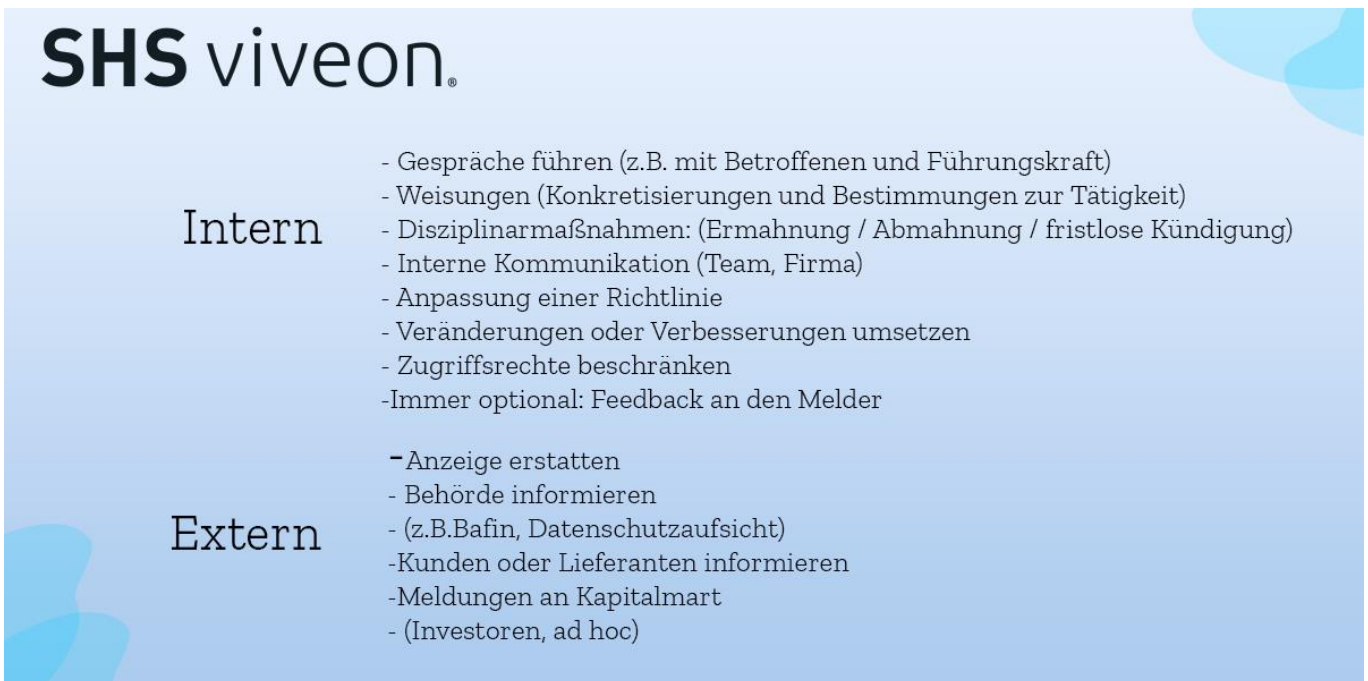
Das Einhalten von Recht und Gesetz (Compliance) ist das Fundament jeglicher Geschäftstätigkeit von der SHS Viveon AG

Ziel des Compliance-Managements ist der Schutz der Reputation des Unternehmens, indem Compliance-Risiken erkannt, überwacht und minimiert werden. Darüber hinaus geht es um die ständige Einhaltung der rechtlichen und ethischen Normen. Die SHS hat dafür verbindliche Standards und Richtlinien etabliert, welche Unternehmensweit zur Prävention von rechtswidrigem Verhalten, insbesondere Korruption und sonstiger strafbarer Handlungen beitragen.

Die Einhaltung der Gesetze und von der Business Conduct Policy ist durch Führungskräfte und vorgesetzte Mitarbeiter regelmäßig zu kontrollieren. Als weiteres Instrument zur Aufdeckung möglicher Compliance-Verstöße hat die SHS Viveon AG eine Informations- und Meldestelle eingerichtet, an die auch anonyme Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße gerichtet werden können.



Welche Handlungen können nach Verstoß gegen die Policy erforderlich sein?



Rechtswidriges Verhalten von Mitarbeitern wird nicht geduldet, sondern konsequent verfolgt.

Auch bei der Auswahl der Geschäftspartner und in laufenden Geschäftsverbindungen achtet die SHS Viveon AG auf deren Integrität. Bei der Due-Diligence-Prüfung wird ein potentieller Geschäftspartner (Unternehmen oder Person) sorgfältig analysiert. Das umfasst beispielsweise Sanktionen, Gesellschafterstrukturen oder mögliche Verbindungen zu Wirtschaftskriminalität wie Korruption und Steuerhinterziehung. Ziel der SHS im Rahmen dieses Prozesses ist die Verhinderung von Korruption, Sanktionsverstößen und Reputationsschäden. Abzugrenzen ist dieser Prozess vom geldwäscherechtlichen Know-Your-Customer-Prozess, welcher die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung gewährleisten soll.

Für das Geschäftsjahr 2020 sind keine Bußgeldstrafen, Korruptionsfälle oder sonstige Regelverstöße zu konstatieren. Demnach wurden alle mit den beschriebenen Maßnahmen verbundene Ziele erreicht.

Impressum

Verantwortlich

SHS VIVEON AG

Clarita-Bernhard-Str. 27

81249 München

Deutschland

T +49 89 74 72 57 - 0

F +49 89 74 72 57 - 900

nachhaltigkeit@shs-viveon.com

Handelsregister

Amtsgericht: München

Handelsregisternummer: HRB 118229

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE189568168

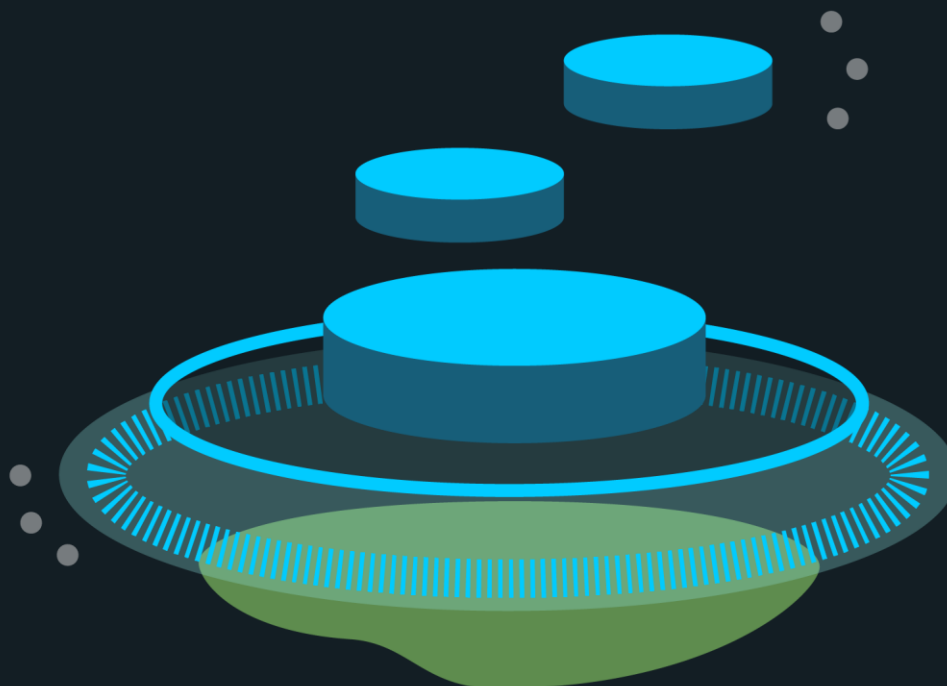
Vorstand

Ralph Schuler (Vorsitzender), Dr. Jörg Seelmann-Eggebert, Eva-Sophie Wiesmüller

Aufsichtsrat

Lothar Pauly (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Dr. Oliver Krauß, Heinz Resch

© Copyright SHS VIVEON AG, München, Deutschland. Alle Rechte vorbehalten.



SHS viveon

Clarita-Bernhard-Str. 27 · 81249 München, Germany

T +49 89 74 72 57-0 · F +49 89 74 72 57 – 900

www.shs-viveon.com · nachhaltigkeit@shs-viveon.com

ISIN Code: DE000A0XFWK2