

INTEGRIERTER BERICHT 2015
NACHHALTIGKEITS-BESTANDTEILE

Reimagine Your Business



The Best-Run Businesses Run SAP®

Inhalt

Über diesen Bericht	3
Wesentlichkeit.....	5
Dialog mit Stakeholdern.....	8
Auszeichnungen.....	11
Ethisches Geschäftsverhalten und Integrität.....	12
Nachhaltigkeitsmanagement und -richtlinien	16
Mitgliedschaften	20
Sicherheit und Datenschutz	21
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	24
Menschenrechte und Arbeitsstandards	27
Politische Mitgestaltung.....	30
Abfall und Wasser	32
Erläuterungen zu den nicht finanziellen Kennzahlen: Gesellschaftliche Leistung	34
Erläuterungen zu den nicht finanziellen Kennzahlen: Ökologische Leistung	36
Stellungnahme der gesetzlichen Vertreter zum Integrierten Bericht der SAP für das Geschäftsjahr 2015.....	44
Integrierte Leistungsanalyse: Eine ganzheitliche Sicht unserer Leistung.....	45
Details zur Verknüpfung unserer nicht-finanziellen und finanziellen Leistung	48
Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung ¹	56

Über diesen Bericht

INHALT

Seit 2012 stellen wir unsere wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Leistung in einem integrierten Bericht dar („Integrierter Bericht der SAP“), der unter www.sapintegratedreport.de verfügbar ist. Der Integrierte Bericht der SAP 2015 enthält eine umfassende und integrierte Darstellung unserer Unternehmensleistung im Jahr 2015 auf Basis finanzieller und nicht finanzieller Informationen und steht ausschließlich online zur Verfügung. Zusätzlich erstellen wir weiterhin den „SAP-Geschäftsbericht 2015“. Dieser Bericht ist ein Auszug aus dem Integrierten Bericht der SAP 2015, der alle gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthält, die wir unseren Aktionären vorlegen müssen. Der SAP-Geschäftsbericht 2015 ist sowohl im PDF-Format als auch in gedruckter Form verfügbar.

Zu den finanziellen Informationen im Integrierten Bericht der SAP zählen unser Konzernabschluss, unser zusammengefasster Konzernlagebericht sowie bestimmte aus dem internen Berichtswesen abgeleitete Finanzkennzahlen. Die dargestellten nicht finanziellen Daten umfassen Aspekte zu Human-, Sozial- und Beziehungskapital sowie zu geistigem und ökologischem Kapital, die wir aus unserer Wesentlichkeitsanalyse ableiten.

Der integrierte Online-Bericht der SAP orientiert sich an den Vorschlägen zum Berichtsinhalt, die im International Integrated Reporting Framework des International Integrated Reporting Council (IIRC) gegeben werden.

GRUNDLAGEN DER DARSTELLUNG

Unser zusammengefasster Konzernlagebericht wurde gemäß § 315 und § 315a HGB sowie nach den Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 und 20 aufgestellt. Er stellt außerdem einen Managementbericht gemäß dem Practice Statement „Management Commentary“ der International Financial Reporting Standards (IFRS) dar.

Unser Konzernabschluss wird nach IFRS aufgestellt. Das interne Kontrollsystem für die Finanzberichterstattung gewährleistet die Zuverlässigkeit der im Konzernanhang dargestellten Informationen. Die Effektivität des internen Kontrollsystems für die Finanzberichterstattung wurde von unserer Geschäftsleitung bestätigt.

Die im integrierten Bericht enthaltenen Angaben zur gesellschaftlichen und ökologischen Leistung wurden in Überein-

stimmung mit der Kernoption der von der Global Reporting Initiative (GRI) erarbeiteten internationalen G4-Leitlinien erstellt. Bei der Bestimmung der Berichtsinhalte orientierten wir uns an den entsprechenden GRI-Grundsätzen (Nachhaltigkeitskontext, Einbeziehung von Stakeholdern, Wesentlichkeit und Vollständigkeit). Den Grundsatz des Nachhaltigkeitskontexts wandten wir in verschiedener Hinsicht an und betrachteten etwa globale Themen und Trends wie den Klimawandel und demografische Veränderungen. So bewerteten wir unsere Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit den Emissionen der gesamten Informations- und Kommunikationstechnologiebranche und konzentrierten uns hierbei insbesondere auf das Emissionssenkungspotenzial der Branche. Im Hinblick auf den Vollständigkeitsgrundsatz sind wir uns bewusst, dass wir diesen Grundsatz durch die Berichterstattung über unsere eigenen Aktivitäten befolgen und weiterhin noch an der Entwicklung von Verfahren arbeiten, um unsere Auswirkungen durch unsere Lösungen zuverlässig quantifizieren zu können. Darüber hinaus haben wir bei der Erstellung der nicht finanziellen Informationen die Grundprinzipien Inklusivität, Wesentlichkeit und Reaktivität befolgt. Treibhausgasemissionen wurden auf der Basis des Greenhouse Gas Protocol berechnet.

DATEN

Sämtliche finanziellen und nicht finanziellen Daten und Informationen für die Berichtsperiode wurden mithilfe von SAP-Softwarelösungen zusammengefasst und berichtet und von den jeweils zuständigen Unternehmensbereichen bereitgestellt.

Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2015. Der Bericht deckt die SAP SE sowie alle Tochterunternehmen des SAP-Konzerns ab. Um ihm eine größtmögliche Aktualität zu verleihen, haben wir relevante Informationen bis zur Fertigstellung am 24. Februar 2016 berücksichtigt. Der Bericht ist in deutscher und in englischer Sprache verfügbar.

UNABHÄNGIGE PRÜFUNG UND BEWERTUNG

Unser Konzernabschluss sowie unser zusammengefasster Konzernlagebericht wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Den Bestätigungsvermerk finden Sie unter Unabhängige Prüfbescheinigung. Zudem hat die KPMG eine betriebswirtschaftliche Prüfung (Assurance) ausgewählter Kennzahlen und Angaben zur nicht finanziellen, gesellschaftlichen und ökologischen Leistung durchgeführt. Hierzu wurden der International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 und 3410 („Assurance Engagements on Greenhouse Gas

Statements“), zwei einschlägige Prüfstandards für Nachhaltigkeitsberichterstattung, zugrunde gelegt. Nicht Bestandteil der Prüfung sind die Inhalte auf der öffentlichen SAP-Internetseite, auf die in unserem integrierten Bericht verwiesen wird. Den Bestätigungsvermerk als auch den unabhängigen Prüfbericht hinsichtlich der nicht finanziellen Angaben und Kennzahlen finden Sie in den Kapiteln Bestätigungsvermerk und Prüfbericht.

Weitere Informationen darüber, weshalb die SAP einen integrierten Bericht veröffentlicht, sowie zu unserer Wesentlichkeitsanalyse und der damit verbundenen Einbeziehung von Stakeholdern finden Sie in den Kapiteln Über die integrierte Berichterstattung, Wesentlichkeit und Dialog mit Stakeholdern.

Wesentlichkeit

- Als wesentliche Aspekte für unsere Geschäftstätigkeit haben wir die Bereiche Humankapital und geistiges Kapital, Datenschutz und -sicherheit, finanzielle Leistung, ethisches Geschäftsverhalten sowie Klimaschutz und Energiemanagement ermittelt.
- Unsere Analyse der für uns wesentlichen Themen orientiert sich an den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).
- Unsere Wesentlichkeitsanalyse erstreckt sich auf unsere eigene Geschäftstätigkeit und auf unsere Lösungen, mit denen unsere Kunden positive gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Effekte erzielen können.

Wir untersuchen und aktualisieren laufend die wesentlichen Aspekte, die für unsere Innovation und unser nachhaltiges Wachstum relevant sind und die wir auch in unseren Unternehmenszielen aufgreifen. Bei dieser Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigen wir die G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI), in denen unter den Begriff „wesentliche Aspekte“ die Aspekte fallen, die „die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Organisation widerspiegeln oder die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder maßgeblich beeinflussen“. Darüber hinaus führen wir auch im Rahmen unserer Finanzberichterstattung nach den internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS Wesentlichkeitsanalysen durch. Der hier beschriebene Prozess bezieht sich auf Themen außerhalb der Rechnungslegung.

In den vergangenen Jahren haben wir uns im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse zunehmend damit befasst, wie wir mit unserer wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Leistung Mehrwert schaffen. Dieser Frage gehen wir unter zwei Gesichtspunkten nach: Wir untersuchen zum einen die Auswirkungen der SAP als Unternehmen (Auswirkungen, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und in unserer Lieferkette entstehen) und zum anderen die Auswirkungen der SAP als Lösungsanbieter (Auswirkungen, die durch unsere Produkte und Dienstleistungen entstehen). Damit möchten wir bei der Ermittlung der wesentlichen Themen den Blick auf die Aspekte lenken, die für unsere übergreifende Geschäftsstrategie besonders relevant sind. Die Untersuchung unserer Auswirkungen als Lösungsanbieter ermöglicht es uns, die dabei gewonnenen Erkenntnisse gezielt für eine auf nachhaltiges Wirtschaften ausge-

richtete Geschäftsstrategie zu nutzen. So sind wir in der Lage, die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit ganzheitlich zu steuern.

ERMITTLUNG UND PRIORISIERUNG VON RELEVANTEN THEMEN

Gemäß den G4-Leitlinien der GRI analysieren wir die für uns wesentlichen Themen in drei Schritten: Ermittlung, Priorisierung und Validierung durch unser Sustainability Advisory Panel sowie unseren Chief Sustainability Officer. So haben wir zunächst eine Themenliste ermittelt, die sich an den Themen aus den G4-Leitlinien der GRI orientiert. Diese Liste haben wir um weitere Themen ergänzt, die dem Dialog mit unseren Stakeholdern und unserem Sustainability Advisory Panel entstammen oder auf dem vorläufigen Standard des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) für die Technologie- und Kommunikationsbranche basieren. Die einzelnen Themen aus den unterschiedlichen Leitlinien und Standards gruppieren wir nach den sechs Aspekten, die für unsere Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Ausgehend von den Empfehlungen, die unser Sustainability Advisory Panel im November 2015 ausgesprochen hat, werden wir 2016 erneut untersuchen, welche Themen für uns als Unternehmen wesentlich sind und dabei die Entwicklung hin zur Ergebnisberichterstattung berücksichtigen.

In unserer ersten Überprüfung der Wesentlichkeit für 2015 bestätigten sich unsere wesentlichen Themen, die in eindeutigem Bezug zu unseren vier finanziellen und nicht finanziellen Zielen stehen: Umsatz, Profitabilität, Mitarbeiterengagement und Kundentreue. Auf diese Weise verknüpfen wir die für uns wesentli-

chen Aspekte Humankapital und geistiges Kapital, Klimaschutz und Energiemanagement sowie finanzielle Leistung klar mit den zentralen Elementen unserer integrierten Leistungsanalyse. Die Aspekte Datenschutz und Sicherheit wiederum bilden die Grundlage unseres Geschäftsmodells. Und auch in Zukunft werden wir der Frage nachgehen, wie unser Geschäftsverhalten mit unserer finanziellen Leistung und unserer Leistung in anderen Bereichen zusammenhängt.

ERGEBNISSE UNSERER WESENTLICHKEITSANALYSE ALS HANDLUNGSRAHMEN

Wir haben sechs zentrale Bereiche identifiziert, die für die SAP als Unternehmen wesentlich sind. Diese stimmen weitestgehend mit den Bereichen überein, die wir bereits in den vergangenen Jahren im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt haben. Hierzu gehören:

- **Humankapital:** Wir sorgen dafür, dass wir die besten Mitarbeiter für uns gewinnen, weiterentwickeln, integrieren und langfristig an unser Unternehmen binden und uns auch potenziellen Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.
- **Geistiges Kapital:** Kontinuierliches organisationales Lernen, Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung sowie entsprechende interne Strukturen und Prozesse ermöglichen es uns, Innovation voranzutreiben und neue Lösungen auf höchstem Qualitätsniveau bereitzustellen. Zugleich können wir mit diesem Kapital die Kundentreue verbessern.
- **Datenschutz und Sicherheit:** Unsere Lösungen werden so konzipiert und bereitgestellt, dass sie höchste Anforderungen an Sicherheit und Datenschutz erfüllen.
- **Finanzielle Leistung:** Unser wirtschaftlicher Erfolg spiegelt den Erfolg unserer Strategie wider und sichert unsere langfristige Rentabilität als Unternehmen.
- **Ethisches Geschäftsverhalten:** Wir verpflichten uns bei unseren geschäftlichen Aktivitäten zu ethischem Verhalten im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und haben dies in unseren Geschäftsgrundsätzen für Mitarbeiter (SAP Code of Business Conduct for Employees) und anderen Unternehmensrichtlinien festgelegt.
- **Klimaschutz und Energiemanagement:** Wir bieten unseren Kunden Lösungen, mit denen sie ihren Energieverbrauch und ihre Emissionen verringern können. Gleichzeitig minimieren wir die Umweltauswirkungen unserer Lösungen und gestalten unsere Abläufe entsprechend um.

Während diese Themen für unser Unternehmen von großer Bedeutung sind, gibt es zahlreiche andere, für die wir Lösungen bereitstellen und die für unsere Kunden wesentlich sind. Hierzu gehören unter anderem die betriebswirtschaftliche Rentabilität, der Umgang mit natürlichen Ressourcen, das Energiemanagement und die Achtung der Menschenrechte. Zwar bieten wir für einige dieser Bereiche bereits entsprechende Lösungen an, doch sehen wir in unserer Technologie – beispielsweise SAP HANA – und in unseren Cloud-Angeboten weiter großes Potenzial, unseren Kunden bei der Optimierung ihrer Abläufe und

Umweltauswirkungen zu helfen und diese Themen differenziert anzugehen. So unterstützt unsere Software bereits viele der weltweit größten Unternehmen dabei, ihren Ressourcenverbrauch besser zu messen, zu verfolgen und zu steuern sowie ihre Effizienz in unterschiedlichsten Bereichen zu steigern. Unsere wesentlichen Auswirkungen anzugehen bedeutet, zusätzliche Möglichkeiten zu schaffen, unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen. Somit hilft uns unsere Wesentlichkeitsanalyse bei der Entwicklung einer integrierten Strategie, die Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil umschließt und die auf die Anforderungen unserer Kunden und unseren langfristigen Erfolg ausgerichtet ist.

UNSER ZIEL: DIE ENTWICKLUNG EINER INTEGRIERTEN STRATEGIE

Unsere ökologische und gesellschaftliche Leistung ist für uns von entscheidender Bedeutung. Bei der Bewältigung unserer eigenen Herausforderungen und insbesondere bei der Darstellung der Auswirkungen unserer nicht finanziellen Leistung auf unsere finanzielle Leistung haben wir wichtige Erkenntnisse gewonnen, die wir in die Lösungen für unsere Kunden einbringen können. Darüber hinaus haben die Maßnahmen, die wir zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung ergriffen haben, unsere Innovationskraft und unsere Ertragskraft gestärkt. Zudem richten auch Anleger und die neuen Generationen von Fachkräften, die wir für uns gewinnen möchten, ihr Augenmerk verstärkt auf unsere Nachhaltigkeitsleistung und unsere Zielsetzungen für eine nachhaltige Unternehmensstrategie. Zugleich sind wir uns bewusst, dass es unsere Rolle als Lösungsanbieter mit sich bringt, auch in Zukunft zur größtmöglichen Wertschöpfung unserer Kunden beizutragen und unsere integrierte Strategie zu entwickeln. Wir werden auch künftig unsere Vorgehensweise und Strategie unseren Mitarbeitern und anderen wichtigen Stakeholdern darlegen. Damit möchten wir sie motivieren, uns bei der Umsetzung unserer Vision, „die Abläufe der weltweiten Wirtschaft und das Leben von Menschen zu verbessern“, zu unterstützen.

Diesen Weg haben wir bereits erfolgreich eingeschlagen: Wir haben Lösungen entwickelt, die unseren Kunden helfen, rechtliche Vorschriften lückenlos einzuhalten, ihre Abläufe effizienter und nachhaltiger zu gestalten und den Wandel in ihrem Unternehmen voranzutreiben. Wir sind jedoch noch nicht am Ende unseres Weges angekommen. So besteht eine Aufgabe beispielsweise darin, eine Methodik zu entwickeln, mit der wir unsere Auswirkungen als Anbieter von Lösungen quantifizieren können. Dafür werden wir weiterhin eng mit unseren Kunden und Partnern zusammenarbeiten. Denn wir müssen unsere Auswirkungen im Hinblick auf die Begrenztheit von beziehungsweise die Nachfrage nach wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Ressourcen verstehen. Als Gründungsmitglied der Global Partnership for Sustainable Development Data möchten wir die Fortschritte überwachen, die bei der Umsetzung der kürzlich durch die UN-Vollversammlung verabschiedeten 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung erreicht werden. Wir werden auch in Zukunft untersuchen und darlegen, wie unsere

Technologien diese Ziele unterstützen können und auf diese Weise unseren Kunden helfen, durch ihre wirtschaftliche, soziale und ökologische Leistung Mehrwert zu schaffen. In Verbindung mit der Verabschiedung dieser Ziele sehen wir einen zunehmenden Trend, dass unsere Kunden ihre Geschäftsmodelle anhand neuer nachhaltiger Unternehmensstrategien ausrichten. Mithilfe unserer Lösungen können unsere Kunden ihre Strategien entsprechend umsetzen. Dies bringt uns wiederum einen Schritt voran und hilft uns dabei, unsere Vision zu verwirklichen.

Wir werden unsere Mitarbeiter auch künftig konzernweit über einen Bottom-up-Ansatz zu neuen Verhaltensmustern anregen, unter anderem durch Mitarbeiterengagement, Schulungen sowie die Förderung von Peer-Leadership-Konzepten und Vorbildern. Auch in Zukunft spielt die gemeinsame Innovation mit unseren Kunden für uns eine wichtige Rolle, da wir einen dauerhaften, nachhaltigen Wandel nur gemeinsam mit ihnen erreichen können. Wir werden unsere Kunden unterstützen, globale Trends wie Hyperkonnektivität, Cloud Computing und Big Data erfolgreich für ihr Unternehmen zu nutzen. Diese Trends gehen Hand in Hand mit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen, die sich auf unsere Lebens- und Arbeitsweise auswirken. Die rasante Urbanisierung, die Sharing Economy (die Ökonomie des Teilens), die enormen demografischen Veränderungen und die Ressourcenknappheit verlangen, dass die Führungskräfte von morgen sich für eine Welt wappnen, in der der Wandel immer schneller voranschreitet. Vor diesem Hintergrund werden wir weiterhin Kriterien entwickeln, anhand derer wir unsere Auswirkungen beurteilen. Auf dieser Grundlage können wir unsere Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickeln und präzisieren.

Dialog mit Stakeholdern

- Wir setzen uns in enger Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern für Innovationen und die Entwicklung unserer Lösungen ein.
- Wir befinden uns in einem stetigen Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdergruppen.
- Wir gewähren beispielhaft ausgewählte Einblicke in diverse Kooperationen.

Der Dialog und die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stakeholdergruppen ist ein wesentlicher Aspekt unseres Innovations- und Entwicklungsprozesses. Bevor wir eine neue Lösung entwerfen können, müssen wir zunächst die Geschäftsanforderung verstehen, die mit dieser Lösung abgedeckt werden soll. Dabei setzen wir vor allem auf die Methode des Design Thinking und gemeinsame Innovation. Es handelt sich hierbei um einen kontinuierlichen Prozess, der niemals vollständig abgeschlossen ist. Denn bei einer Innovation werden die Auswirkungen und der Nutzen einer neuen Lösung erst mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung von Stakeholdern wahrgenommen. Darum bringen Innovationen zusätzliche Verantwortung für uns mit sich, der wir gerecht werden müssen, indem wir unsere Prozesse und Ziele laufend überprüfen.

Um die Aufgaben, die mit dieser Verantwortung einhergehen, genauer verstehen zu können, suchen wir stets den Dialog mit sieben Stakeholdergruppen, die für unser Unternehmen besonders relevant sind, sowie unserem Sustainability Advisory Panel. Wir haben uns für diese Gruppen entschieden, da sie von zentraler Bedeutung für unsere Wertschöpfung sind. Die aus diesem Dialog gewonnenen Erkenntnisse fließen in unsere Wesentlichkeitsanalyse ein.

KUNDEN

Im Mittelpunkt unseres geschäftlichen Handelns stehen unsere Kunden, denen wir mit unseren Lösungen zum Erfolg verhelfen möchten. Die Einbeziehung der Kunden erfolgt im Rahmen von Verkaufsgesprächen, durch unsere Industry Value Networks, Projekte zur gemeinsamen Innovation, Kundenbeiräte und die von Kunden organisierten Anwendergruppen auf der ganzen Welt. Im Rahmen der sogenannten Customer Engagement Initi-

ative geben wir unseren Kunden frühzeitig Einblick in unsere Produktplanung und bieten ihnen damit Einfluss- und Mitwirkungsmöglichkeiten in allen Phasen der Produktentwicklung. Ein wichtiges Instrument ist auch unser „SAP Listens“-Programm, das uns regelmäßig Aufschluss über die Zufriedenheit von Kunden und Partnern gibt. Darüber hinaus interagieren unsere für Vertrieb, Beratung, Schulung und Support zuständigen Organisationen täglich auf unterschiedlichste Weise mit unseren Kunden.

Spezielle Customer Officers berichten direkt an die Mitglieder des Global Managing Board.

Zu unseren vorrangigen Unternehmenszielen gehört Kundentreue, die wir jährlich messen.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu Kundenumfragen finden Sie im Kapitel Kunden.

MITARBEITER

Neben unserer jährlichen ausführlichen Mitarbeiterbefragung führen wir regelmäßig kurze Umfragen (Pulse Checks) durch. Der Aufsichtsrat der SAP setzt sich zu 50 % aus Vertretern der Mitarbeiter zusammen, und die Geschäftsführung berät sich regelmäßig mit unseren Betriebsräten. Darüber hinaus steht das Global Managing Board den Mitarbeitern jedes Quartal in Mitarbeiterversammlungen Rede und Antwort. In sogenannten Coffee Corner Sessions, die jedes Quartal stattfinden, erläutern Führungskräfte des oberen Managements den Mitarbeitern unsere Strategie und beantworten Fragen. In themenbezogenen Online-Diskussionsforen tauschen sich unsere oberen Führungskräfte

außerdem regelmäßig mit unseren Mitarbeitern aus und fördern auf diese Weise den offenen Dialog und gezieltes Feedback auf globaler Ebene.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der letzten Mitarbeiterbefragung und dazu, wie wir mit diesen Ergebnissen umgehen, finden Sie im Kapitel Mitarbeiterengagement.

ÖFFENTLICHE HAND

Die SAP berät Regierungen und öffentliche Einrichtungen auf der ganzen Welt zu wichtigen IT-Themen wie Digitalisierung, Cloud und Big Data. Denn diese spielen bei der Realisierung von Einsparpotenzialen und der Förderung von wirtschaftlichem Wachstum eine zentrale Rolle.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten im Jahr 2015 finden Sie im Kapitel Politische Mitgestaltung.

IT-BRANCHEN-ANALYSTEN

Unser Team von SAP Analyst Relations, das Global Managing Board und die Führungsriege der SAP tauschen sich regelmäßig mit IT-Branchenanalysten aus.

Weitere Informationen

Schwerpunktt Themen waren 2015 unter anderem SAP HANA, unsere Unternehmensanwendungen, unsere Branchenlösungen, unsere Cloud-Lösungen, unser Kunden- und Partnernetz sowie unser Serviceangebot. In den aktuellen Informationsmaterialien zu unseren Branchenlösungen erläutern wir auch die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Lösungen.

FINANZANALYSTEN UND ANLEGER

Unser Investor-Relations-Team und das Global Managing Board der SAP führen persönliche Informationsgespräche mit Finanzanalysten und institutionellen Anlegern, Roadshows für Anleger, Telefonkonferenzen zu den Quartalsergebnissen und die jährliche Hauptversammlung durch. Eine weitere wichtige Aufgabe ist der Kontakt zur Gruppe der institutionellen Investoren, die vorrangig in besonders nachhaltige Unternehmen investieren. Diese nimmt das Investor-Relations-Team zusammen mit unserer Nachhaltigkeitsorganisation wahr. Das Team von Global Treasury tauscht sich regelmäßig mit Anleiheinvestoren aus.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu unserem Dialog mit Anlegern finden Sie im Kapitel Investor Relations.

NICHTREGIERUNGS-ORGANISATIONEN UND WISSENSCHAFT

Unser Dialog mit Nichtregierungs- und gemeinnützigen Organisationen sowie wissenschaftlichen Einrichtungen hilft uns bei der Entwicklung von Lösungen, mit denen wir zur Bewältigung der dringlichsten Herausforderungen unserer Zeit beitragen

können. Dieser Dialog liefert uns außerdem Aufschluss darüber, welche Erwartungen die Gesellschaft an uns als Unternehmen stellt.

Weitere Informationen

2015 verabschiedete die UN-Vollversammlung die neuen Ziele für nachhaltige Entwicklung. Diese globalen Nachhaltigkeitsziele sollen helfen, Armut zu bekämpfen, Chancengleichheit zu fördern und dem Klimawandel entgegenzuwirken. Die SAP ist Gründungspartner von IMPACT 2030, einem Zusammenschluss von Unternehmen, die das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter in Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen bringen möchten. Gemeinsames Ziel ist es, den Anforderungen einer sich rasant verändernden Welt gerecht zu werden und einen dauerhaften, nachhaltigen Wandel zu ermöglichen. Zu dem Netzwerk zählen neben SAP auch IBM, Google, GSK, TATA Consultancy Services und The Dow Chemical Company.

Die SAP möchte Organisationen auf Kommunal- und Bundesebene bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise im Nahen Osten und in Europa unterstützen. Mit den Spenden der SAP und ihrer Mitarbeiter werden zahlreiche lokale und nationale Hilfsorganisationen für Flüchtlinge sowie das Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen unterstützt.

Wir haben 2015 außerdem unsere strategischen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen zur Förderung von STEM-Initiativen weiter ausgebaut, deren Ziel die Entwicklung von Kompetenzen in den Bereichen Naturwissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik ist. In Zusammenarbeit mit dem Cape Town Science Centre, dem Galway Education Centre und 100 weiteren gemeinnützigen Organisationen und Regierungspartnern veranstaltete die SAP die Africa Code Week. Im Rahmen dieser Initiative werden Kindern und Jugendlichen Programmierkenntnisse vermittelt, die ihnen neue berufliche Perspektiven in der digitalen Wirtschaft eröffnen und ihnen so helfen, zur wirtschaftlichen Entwicklung Afrikas beizutragen. Die SAP beteiligte sich außerdem an der von der EU-Kommission initiierten EU Code Week.

Über das SAP-University-Alliances-Programm arbeiten wir umfassend mit Hochschulen zusammen und bieten Studierenden an über 1.200 Universitäten die Möglichkeit, praktische Erfahrungen mit SAP-Lösungen zu sammeln.

Wir haben außerdem unser Angebot an kostenlosen und öffentlich zugänglichen Schulungen in Form von Massive Open Online Courses (MOOCs) ausgeweitet, die wir über unsere Schulungsplattform openSAP bereitstellen. Neben Einführungskursen und Schulungen für Fortgeschrittene zu den Technologien von SAP haben wir 2015 auch unsere Online-Schulung „Sustainability and Business Innovation“ (Nachhaltigkeit und Innovation) erneut angeboten.

Im Rahmen unserer Strategie zur Nutzung von Strom, der zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen stammt, setzen wir auch auf den Erwerb hochwertiger Grünstromzertifikate. Wir haben deshalb die Kriterien, die die von uns erworbenen Zertifikate erfüllen müssen, an den Empfehlungen von zwei anerkannten Nichtregierungsorganisationen ausgerichtet, die über langjährige Erfahrung in diesem Bereich verfügen.

Mit unserer Investition in den Livelihoods Fund leisten wir einen Beitrag zur Entwicklung ländlicher Gemeinden. 2015 haben wir wie bereits im Vorjahr Emissionsgutschriften aus diesem Investmentfonds erhalten, mit denen wir unseren CO₂-Ausstoß kompensieren konnten.

PARTNER UND LIEFERANTEN

Einen wichtigen Beitrag zum Wachstum unseres Unternehmens leisten auch die Partner der SAP. Sie helfen uns bei der Entwicklung innovativer Lösungen sowie dem Vertrieb und der Implementierung unserer Lösungen bei Kunden. Ein Beispiel für den konstruktiven Austausch und die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Partnern ist das internetbasierte SAP Community Network, das bereits mehr als zwei Millionen Mitglieder zählt.

Gemeinsam mit ausgewählten Lieferanten untersuchen wir außerdem, wie wir uns gegenseitig bei der Optimierung unserer Abläufe unterstützen können.

Weitere Informationen

Über unser Programm „SAP Listens“ befragen wir nicht nur Kunden, sondern auch unsere Partner in regelmäßigen Abständen.

Ein Beispiel für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist die spezielle Kennzeichnung nachhaltig gefertigter Produkte in unserem Einkaufskatalog. Damit bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, durch Bestellung entsprechend gekennzeichnete IT-Geräte oder Büromaterialien einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

SUSTAINABILITY ADVISORY PANEL

In unserem Sustainability Advisory Panel sind Repräsentanten von Kunden, Anlegern und Nichtregierungsorganisationen vertreten.

Weitere Informationen

Unser Sustainability Advisory Panel hat sich 2015 mit hochrangigen Führungskräften der SAP aus den Bereichen Strategie, Lösungen, Finanzen und Verwaltung (unter anderem mit Finanzvorstand und Chief Operating Officer Luka Mucic, der zusätzlich das Thema Nachhaltigkeit im Vorstand vertritt) zu Gesprächen getroffen. Hierbei ging es darum, wie der Aspekt Nachhaltigkeit noch stärker im Lösungsportfolio von SAP verankert werden kann und wie unsere Lösungen zur Optimierung von Geschäftsprozessen beitragen können. Ein weiteres Thema war, in welchen Bereichen unsere Strategie im Bereich Digitalisierung

einen besonders wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten kann.

Wir werden auch im kommenden Jahr unseren Dialog mit Stakeholdern fortführen, um den vielfältigen Anforderungen unserer verschiedenen Stakeholdergruppen Rechnung zu tragen.

Auszeichnungen

2015 haben wir für unsere Erfolge und Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit folgende Auszeichnungen erhalten:

- [Dow Jones Sustainability Indices](#) (Die SAP wird bereits das neunte Jahr in Folge als führendes Softwareunternehmen in den Indices gelistet)
- [FTSE4GOOD](#)
- NASDAQ OMX CRD Global Sustainability 50 Index
- [Newsweek Global 500 Green Ranking](#)
- [Top 50 Most Socially Responsible Companies in Canada](#)
- [Ethisel Sustainability Index \(ESI\) Excellence Europe und Ethisel Sustainability Index \(ESI\) Excellence Global](#)
- European Datacentre Sustainability Award 2015 (für unser Rechenzentrum in St. Leon Rot)
- Frost & Sullivan Technology Leadership Award (für unsere Lösung TwoGo)
- [Preis der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“](#) (für unsere Lösung SAP Medical Research Insights)

Zahlreiche Auszeichnungen belegen außerdem unsere weltweite Attraktivität als Arbeitgeber:

- Im Rahmen der Brandon Hall Group HCM Excellence Awards wurde die SAP mit einem Gold Award in der Kategorie [Best Recruitment Marketing & Employer Branding Program](#) (Bestes Programm in den Bereichen Personalmarketing und Stärkung des Ansehens als Arbeitgeber) ausgezeichnet.
- Bei der jährlichen Preisverleihung des [Forum for Expatriate Management \(FEM\)](#) belegte die SAP in den Kategorien „Best Global Mobility Program“ in der Technologie- und Medienbranche sowie „Best Vendor Partnership“ den ersten Platz und in der Kategorie „Best Mobility Team of the Year“ den zweiten Platz.
- SAP Amerika wurde als erstes Technologieunternehmen in den Vereinigten Staaten mit dem Economic Dividends for [Gender Equality \(EDGE\) Zertifikat](#) ausgezeichnet.
- SAP China wurde bei den vom chinesischen Personaldienstleister 51job Inc. gesponserten Best Training Company Awards 2015 zum Sieger gekürt.
- Mit der Auszeichnung [Bester Arbeitgeber für Frauen](#) würdigte die australische Regierung SAP Australien für die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Frauen und Männer gleiche Chancen haben.
- SAP MENA wurde von der Employer Branding Institute and Stars of the Industry Group mit dem [GCC Best Employer Brand Award](#) ausgezeichnet.

- Laut dem Institut Great Place to Work zählen die SAP Labs China zu den [besten Arbeitgebern in China](#).
- SAP Südafrika erhielt vom Top Employers Institute die Auszeichnung [Bester Arbeitgeber in Südafrika](#).
- Im Vergleich der besten Arbeitgeber in der brasilianischen IT-Branche liegen die SAP Labs Lateinamerika laut dem Institut Great Place to Work auf Platz 5.
- Nach einer Studie des Instituts Great Place to Work gehört die SAP zu den [besten Arbeitgebern in Brasilien](#).
- Die SAP ist in der vom Beratungsunternehmen Universum veröffentlichten Rangliste der [50 attraktivsten Arbeitgeber in Lateinamerika](#) vertreten.
- SAP Kanada gehört aufgrund seiner hervorragenden Arbeitsbedingungen zu den [100 besten Arbeitgebern](#) in Kanada.
- Im Index der Human Rights Campaign erzielte die SAP das dritte Jahr in Folge die Bestwertung von 100 Prozent für ihre Unterstützung von LGBT-Mitarbeitern (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender - LGBT).
- SAP Mexiko wurde als einer der besten Arbeitgeber in Mexiko ausgezeichnet und für seine HR-Strategie gewürdigt.
- Das Wirtschaftsmagazin Você S/A nominierte die SAP Labs Lateinamerika für die Auszeichnung zum „Besten Arbeitgeber in Brasilien“.
- SAP Mexiko erhielt eine Auszeichnung für sein Programm „Gente Más“.
- Laut dem [Institut Great Place to Work](#) belegt die SAP in einem Vergleich von Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern in der Schweiz Platz 9.
- [SAP Frankreich](#) und die SAP Labs Frankreich gehören laut einer Umfrage des Beratungsunternehmens Universum zu den attraktivsten Arbeitgebern in Frankreich.
- In einer vom Beratungsunternehmen [Universum](#) unter Studenten durchgeführten Umfrage belegte die SAP in Deutschland Platz 5 in der Rangliste der attraktivsten Arbeitgeber.
- Laut dem Institut Great Place to Work zählen die SAP Labs Indien zu den [besten Arbeitgebern in Indien](#).
- Die US-amerikanische Behindertenorganisation The Arc kürte die SAP bei den Catalyst Awards 2015 zum [Arbeitgeber des Jahres national](#).

Ethisches Geschäfts- verhalten und Integrität

- In unserem Compliance-Management-System sind ausführliche Richtlinien und Praktiken für ethisches Geschäftsverhalten beschrieben.
- Durch Kommunikation und Schulungen stellen wir ein einheitliches Verständnis von Compliance im gesamten Unternehmen sicher.
- Unser Legal Compliance and Integrity Office erwirkt die Umsetzung unserer Richtlinien und Geschäftsgrundsätze

Wir stellen sicher, dass wir unser Handeln konzernweit an hohen ethischen Ansprüchen ausrichten. In unseren Richtlinien ist klar geregelt, welche Erwartungen wir an das Verhalten unserer Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferanten und Partner sowie an zentrale Unternehmensbereiche wie Vertrieb, Lieferantenauswahl und Lohn- und Gehaltsabrechnung stellen. Darüber hinaus schulen wir unsere Mitarbeiter im Hinblick auf die Geschäftsgrundsätze der SAP, die Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung, zum Kartellrecht und zu zahlreichen anderen Themen umfassen. Bei Verstößen gegen geltende Bestimmungen und Richtlinien ergreifen wir entsprechende Maßnahmen.

UMFASSENDE UND KLAR VERSTÄNDLICHE COMPLIANCE-STANDARDS

In unserem Compliance-Management-System sind ausführliche Richtlinien und Praktiken für ethisches Geschäftsverhalten beschrieben. Mit dem von der KPMG 2012/2013 geprüften System verfolgen wir folgende Ziele:

- Fördern einer Unternehmenskultur, die das Einhalten von Richtlinien und Vorschriften begünstigt
- Definieren von Zielsetzungen
- Ermitteln und Analysieren von Compliance-Risiken
- Umsetzen eines Compliance-Programms
- Schaffen einer für Compliance verantwortlichen Organisation
- Klares Kommunizieren von Standards
- Überwachen und Verbessern des Compliance-Management-Systems

GESCHÄFTSGRUNDSÄTZE FÜR MEHR COMPLIANCE

Zu unseren vorrangigen Zielen gehört es, ein einheitliches Verständnis von Compliance im gesamten Unternehmen zu entwickeln. Unsere Standards sind in unseren Geschäftsgrundsätzen für Mitarbeiter zusammengefasst, zu deren Einhaltung sich alle Mitarbeiter einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung bei ihrem Eintritt in das Unternehmen verpflichten müssen. Sie geben einen Rahmen für alle weltweiten Standorte vor, werden zugleich jedoch auch in die Landessprache der einzelnen Niederlassungen übersetzt und an lokale Anforderungen angepasst. Derartige Anpassungen müssen stets den Mindestanforderungen des globalen Rahmenwerks entsprechen und können in einigen Fällen sogar strengere Regelungen enthalten. In vielen Ländern müssen sich die Mitarbeiter jedes Jahr erneut zur Einhaltung dieser Geschäftsgrundsätze verpflichten. Wir verstehen diese Geschäftsgrundsätze nicht als bloße Formalität, sondern als gemeinsame Verpflichtung zur Wahrung der Grundwerte unserer Unternehmenskultur.

Die Geschäftsgrundsätze enthalten Richtlinien für das Verhalten unserer Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder im geschäftlichen Alltag. Sie gelten als Maßstab für den Umgang mit Kunden, Partnern, Wettbewerbern und Lieferanten, der für alle Mitarbeiter weltweit verbindlich ist. Mit der Umsetzung dieser Richtlinien bekennen wir uns zugleich zum Engagement gegen jede Form von unlauterem Wettbewerb, Korruption und Irreführung. Die Geschäftsgrundsätze werden von unserem Vorstand genehmigt.

Unsere Geschäftsgrundsätze umfassen folgende Regelungen:

- Verbot jedweder Form von Bestechung und Korruption einschließlich jeglicher Art von „Schmiergeldern“
- Höchstgrenzen für den Wert von Geschenken und Unterhaltungsveranstaltungen
- Verpflichtung zu einer vollständigen, angemessenen und korrekten Buchführung
- Verhalten bei Interessenkonflikten
- Verpflichtung zur Geheimhaltung von vertraulichen Informationen
- Verbot von wettbewerbswidrigem Verhalten

INFORMATION UND SCHULUNG DER MITARBEITER ZU GESCHÄFTSGRUNDSÄTZEN

Alle zwei Jahre müssen alle Mitarbeiter mit Kundenkontakt Online-Schulungen zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht und Kundenbindung absolvieren. 2015 führten wir diese Schulungen auch für weitere Mitarbeitergruppen durch, unter anderem für Mitarbeiter in den Bereichen Global Corporate Affairs und Global Marketing. Insgesamt absolvierten 1.103 Mitarbeiter aus der Abteilung Global Marketing und 145 Mitarbeiter aus der Organisation Global Corporate Affairs die Online-Schulung, die in neun Sprachen verfügbar ist. Darüber hinaus nahmen 20.213 Mitarbeiter aus dem Bereich Products & Innovation an einer Online-Schulung teil, in der die Governance-Prozesse im Zusammenhang mit Entwicklungszusagen an Kunden aufgezeigt wurden. Auch zum Thema geistiges Eigentum, insbesondere zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte der SAP sowie der Rechte Dritter, führten wir erneut Online-Schulungen durch. Diese wurden von 2.401 Mitarbeitern absolviert. In allen Online-Schulungen wird das erworbene Wissen mithilfe von Tests überprüft. Das Legal Compliance and Integrity Office führte außerdem 106 Präsenzs Schulungen mit 2.633 Teilnehmern durch. 54.507 Mitarbeiter wurden eingeladen, einen Online-Kurs zum Thema Geschäftsgrundsätze für Mitarbeiter zu besuchen. Davon nahmen 52.588 dieses Angebot wahr und schlossen den Kurs erfolgreich ab. Durch die Zusammenarbeit mit den Onboarding-Teams der Personalabteilung möchten wir sicherstellen, dass neue Mitarbeiter in den Einführungsveranstaltungen auch allgemeine Informationen zur Einhaltung der für sie relevanten Richtlinien erhalten. 6.302 neu eingestellte Mitarbeiter nahmen 2015 an diesen Veranstaltungen teil.

Im Rahmen einer 2015 ins Leben gerufenen Kampagne möchten wir alle Mitarbeiter vierteljährlich mit einem Newsletter über wichtige Compliance-Themen informieren. Neben allgemeinen Informationen und einem Überblick über aktuelle Fälle, über die auch in der Presse berichtet wird, stellen wir in diesem Newsletter eine Beispielsituation vor, mit der sich die Mitarbeiter auseinandersetzen sollen. Ebenfalls darin enthalten sind Links zu Informationen rund um das Thema Compliance, beispielsweise zu unserem Tool für anonyme Whistleblower-Meldungen, zum Legal Compliance and Integrity Office, zur internen Revision und zu den globalen Richtlinien der SAP. Darüber hinaus führen wir

in unserem Intranet regelmäßig Umfragen zu Compliance-Fragen durch. Basierend auf einer neu aufgenommenen Frage in unserer Mitarbeiterbefragung in 2015 fühlten sich 73% der befragten Mitarbeiter ermutigt, Situationen und Vorfälle zu melden, die zu strafrechtlichen Konsequenzen für einzelne Personen oder die SAP führen könnten. 2016 werden wir die Antworten auf diese Frage mit den Ergebnissen anderer Unternehmen vergleichen, die ihre Mitarbeiter ebenfalls zu diesem Thema befragten.

Zusätzlich zu diesen Schulungen stellen wir sicher, dass wir unsere Mitarbeiter auch durch andere Maßnahmen für unsere Antikorruptionspolitik und unsere Standards zur Bestechungsbekämpfung sensibilisieren:

- Informationskampagnen des Legal Compliance and Integrity Office
- E-Mails der lokalen Manager an die jeweiligen Konzerngesellschaften
- Bei Bedarf Bereitstellung lokaler Geschäftsgrundsätze in der Landessprache
- Veröffentlichung aller globalen Richtlinien und zusätzlicher Informationen im Intranet der SAP

Im Rahmen der neuen globalen Sicherheitsrichtlinien von SAP (SAP Global Security Policy) wurde im November 2015 die Pflichtschulung „Information Security Fundamentals“ eingeführt, in der grundlegende Aspekte der Informationssicherheit behandelt werden.

KLARE VORGABEN FÜR UNSERE GESCHÄFTLICHEN AKTIVITÄTEN

Neben den Geschäftsgrundsätzen für unsere Mitarbeiter haben wir noch weitere Richtlinien für bestimmte Geschäftsbereiche und geschäftliche Aktivitäten formuliert, darunter:

- Bestimmungen für die Ernennung und Vergütung von externen Vertriebsvermittlern: Alle externen Vertriebsvermittler, Berater oder sonstige Dritte, die unser Unternehmen im Zusammenhang mit einer Geschäftsmöglichkeit unterstützen, sind zur Unterzeichnung eines Vertrags mit verbindlichen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung und zu anderen Themen verpflichtet. Vor der Erbringung der Leistungen aus einem Vertrag mit einem externen Vertriebsmitarbeiter müssen dessen Integrität geprüft und alle internen Genehmigungsprozesse durchlaufen werden.
- SAP-Verhaltenskodex für Partner: Dieser Kodex beschreibt die Erwartungen der SAP im Hinblick auf ein ethisches Geschäftsverhalten der Partner. Neue Partner müssen sich vor ihrer Zusammenarbeit mit SAP zur Einhaltung des SAP-Verhaltenskodex für Partner verpflichten.
- SAP-Verhaltenskodex für Lieferanten: Dieser Kodex beschreibt die Erwartungen der SAP in Bezug auf das Verhalten ihrer Lieferanten und Anbieter.
- Richtlinien für Corporate Social Responsibility (CSR): Diese Richtlinien enthalten Bestimmungen zu Spenden im Rahmen

unseres CSR-Programms. Darin ist geregelt, dass wohltätige Spenden nicht für unangemessene Zwecke wie Bestechung verwendet werden dürfen. Das CSR-Team prüft alle Spenden, die im Rahmen dieses Programms getätigt werden, und untersucht außerdem die Rechtmäßigkeit der wohltätigen Organisationen, die die Spenden empfangen. Spenden, die nicht vom CSR-Team unterstützt werden, müssen nach einem speziellen Verfahren vom Legal Compliance and Integrity Office genehmigt werden, das die Spenden im Hinblick auf die Compliance prüft.

- Globale Richtlinien für den Schutz geistigen Eigentums: Diese Richtlinien beinhalten verschiedene Verhaltensregeln, die alle SAP-Mitarbeiter weltweit zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zum Schutz geistigen Eigentums verpflichten.
- Richtlinien für die konzernweite Bilanzierung und Umsatzrealisierung: **Detaillierte Beschreibung aller IFRS-Bilanzierungsfragen über die gesamte SAP.**
- Funktionstrennung: Der Grundsatz der Funktionstrennung gilt für alle IT-Prozesse.

Weitere Richt- und Leitlinien zur Nachhaltigkeit fallen in den Zuständigkeitsbereich unserer Nachhaltigkeitsorganisation und können unter *Unsere Nachhaltigkeitsleitlinien* abgerufen werden.

RISIKOANALYSE

Wir untersuchen kontinuierlich alle Geschäftsbereiche und Geschäftsvorgänge im Hinblick auf mögliche Bestechungs- oder Korruptionsrisiken. So erfassen wir beispielsweise jedes Jahr quantitative Daten zu den einzelnen Tochtergesellschaften mit Mitarbeitern und Umsätzen (für 96 Konzerngesellschaften der SAP in 67 Ländern). Diese Daten beinhalten Informationen zur Höhe der Umsätze, zur Anzahl der Mitarbeiter, zum Prozentsatz des Geschäftsanteils aus dem öffentlichen Sektor, zur Anzahl der Betrugsvorwürfe und Betrugsfälle, zu relevanten Gesetzesänderungen oder -neuerungen und andere quantitative Informationen. Anhand dieser Informationen nehmen wir eine Risikoeinstufung der einzelnen Länder vor. Bei der Überwachung unserer Prozesse arbeitet das Legal Compliance and Integrity Office eng mit unserer Organisation Global Governance, Risk and Compliance zusammen. Gemeinsam werden Bereiche bestimmt, in denen eine Risikobewertung erforderlich ist, und entsprechende Maßnahmen für festgestellte Risiken ergriffen. 2015 führte die Organisation Global Governance, Risk and Compliance eine Befragung verschiedener Anspruchsgruppen durch, deren Ergebnisse in eine szenariobasierte Risikobewertung einfließen sollen. Diese wird Anfang 2016 in allen Ländern, in denen die SAP vertreten ist, eingeführt.

Risiken im Hinblick auf Compliance sehen wir uns primär in den Bereichen Korruption, Kartellrecht, Exportkontrollen und geistiges Eigentum ausgesetzt (weitere Informationen finden Sie in unserem Risikobericht). Unsere umfassenden Risikobewertungen ermöglichen es uns, ein allgemeines Risikoprofil für die einzelnen Konzerngesellschaften zu erstellen. Durch die Analyse der erfassten quantitativen Daten sind wir außerdem in der

Lage, die Länder zu bestimmen, in denen wir gezielte Maßnahmen zur Risikominderung ergreifen müssen.

UMSETZUNG UNSERER RICHTLINIEN DURCH DAS LEGAL COMPLIANCE AND INTEGRITY OFFICE

Die Geschäftsgrundsätze für Mitarbeiter und die damit zusammenhängenden Richtlinien sowie das Programm zur Korruptionsbekämpfung fallen in den Zuständigkeitsbereich des Legal Compliance and Integrity Office. Seit dem 1. Januar 2015 berichtet der Chief Compliance Officer direkt an den Finanzvorstand der SAP. Diese direkte Berichtslinie wurde eingerichtet, da die Maßnahmen zur Durchsetzung von Vorschriften im Hightech-Sektor in den vergangenen Jahren verschärft wurden und sich die Betrugs- und Korruptionsfälle in der Geschäftswelt ständig wandeln. Infolgedessen müssen wir auch unsere Compliance-Methode ständig aktualisieren, um neue Best Practices zu berücksichtigen, die für die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens relevant sind. Das Legal Compliance and Integrity Office setzt sich aus Global Compliance Officers in unserer Firmenzentrale und in unseren wichtigsten Märkten zusammen (vor allem dort, wo lokale Anforderungen hinsichtlich Sprache erfüllt werden müssen). Darüber hinaus gibt es sogenannte Local Compliance Officers für die einzelnen Konzerngesellschaften, die Vorfälle untersuchen und bei Bedarf zur Klärung an die Global Compliance Officers weiterleiten.

Der Chief Global Compliance Officer berichtet regelmäßig an den Finanzvorstand und an den Gesamtvorstand sowie mindestens einmal jährlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Schwerwiegende Bestechungs- und Korruptionsfälle werden dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats umgehend gemeldet. Durch die Berichterstattung an diese Instanzen sind wir in der Lage, unser Antikorruptionsprogramm laufend zu überwachen und zu verbessern.

Wir fördern die unternehmensweite Compliance außerdem, indem wir uns zu folgenden Grundsätzen verpflichten:

- Mitarbeiter, die das Zahlen von Bestechungsgeldern verweigern, werden unter keinen Umständen herabgestuft, bestraft oder mit sonstigen negativen Konsequenzen konfrontiert, selbst wenn die SAP aufgrund der Verweigerung Geschäftsmöglichkeiten nicht wahrnehmen kann.
- Mitarbeiter aller Unternehmensebenen sind verpflichtet, sich bei Interessenkonflikten an das Legal Compliance and Integrity Office zu wenden. 2015 führten wir im Rahmen von Pilotprojekten entsprechende Self-Services für Mitarbeiter in Deutschland und den USA ein. Eine Einführung in weiteren Ländern ist geplant.

Das Legal Compliance and Integrity Office fordert die Mitarbeiter außerdem auf, im Rahmen ihrer jährlichen Verpflichtung zur Einhaltung unserer Geschäftsgrundsätze auf mögliche Konflikte hinzuweisen. Das Global Compliance Office geht diesen Hinweisen nach, und formuliert gegebenenfalls Verhaltensregeln für den konkreten Fall oder ergreift Maßnahmen zur Lösung des Konflikts.

PROZESSE FÜR DIE MELDUNG VON VORFÄLLEN UND GEGENMAßNAHMEN

Ist ein Mitarbeiter der Ansicht, dass gegen die Geschäftsgrundsätze der SAP verstoßen wurde, oder benötigt er Rat zu einer bestimmten Situation, gibt es verschiedene Möglichkeiten für die Meldung des Vorfalls an das Legal Compliance and Integrity Office:

- eine spezielle Telefonhotline (weitere Informationen finden Sie auf unserer öffentlichen Website SAP.com unter Corporate Governance – Corporate-Governance-Grundlagen)
- eine E-Mail an das Legal Compliance and Integrity Office
- Kontaktaufnahme mit den Local beziehungsweise Global Compliance Officers (telefonisch oder per E-Mail)
- Whistleblower-Meldungen, die insbesondere in den Bereichen Rechnungslegung und Abschlussprüfung eingesetzt werden und anonym erfolgen

Informationen zu diesen Möglichkeiten, Vorfälle zu melden, stehen im Intranet der SAP zur Verfügung. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Einstellungsprozesses über diese Möglichkeiten informiert. Externe Stakeholder finden auf unserer Website Informationen zu unserer Helpline. Auch im SAP-Verhaltenskodex für Partner und im SAP-Verhaltenskodex für Lieferanten werden die Wege beschrieben, über die solche Vorfälle gemeldet werden können. Die meisten dieser Systeme zur Meldung von Vorfällen stehen rund um die Uhr zur Verfügung, und im Falle einer Untersuchung werden Meldungen so vertraulich wie möglich behandelt (Meldungen über das Whistleblower-Tool können anonym erfolgen). Alle Meldungen werden unabhängig davon, auf welche Weise sie erfolgen, untersucht, und bei Bedarf werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Bei nachgewiesenen Korruptionsvorfällen ergreifen wir folgende Maßnahmen:

- schriftliche Abmahnung (zum Beispiel in Fällen, in denen Richtlinien verletzt wurden, aber es nicht klar ist, ob ein tatsächlicher Fall von Korruption vorliegt)
- Kündigung

Ein ehemaliger Vertriebsleiter der SAP International, Inc., bekannte sich des Verstoßes gegen den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) schuldig und wurde zu einer Haftstrafe verurteilt. SAP beendete das Beschäftigungsverhältnis im April 2014, nachdem sein Fehlverhalten aufgedeckt wurde. Das US-Justizministerium sah von einer Strafanzeige gegen die SAP ab. Die US-amerikanische Börsenaufsicht Securities and Exchange Commission (SEC) reichte eine Unterlassungsklage wegen eines Verstoßes gegen den Securities Exchange Act von 1934 im Hinblick auf die Buchführung und die interne Kontrolle ein. Zur Beilegung der Angelegenheit erklärte sich die SAP bereit, die im Zusammenhang mit den unangemessenen Transaktionen erwirtschafteten Umsätze in Höhe von 3,7 Mio. US\$ sowie die darauf anfallenden Zinsen zu erstatten. Die Einigung der SAP

mit der SEC sieht keine Geldstrafe oder Anklage wegen Bestechung gegen das Unternehmen vor.

KOLLEKTIVMAßNAHMEN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Die SAP ist Mitglied von Transparency International Deutschland e.V., einer gemeinnützigen und politisch unabhängigen Organisation, die sich der Bekämpfung von Korruption in Politik und Wirtschaft verschrieben hat. Wir engagieren uns außerdem in der Initiative Alliance for Integrity (Afln), in der sich verschiedene Interessengruppen aus der Wirtschaft für mehr Integrität im Wirtschaftssystem und die Schaffung von Rahmenbedingungen einsetzen, die ein gesetzeskonformes und korrektes Geschäftsverhalten fördern. Die Initiative wurde von einer Reihe von internationalen Konzernen, Wirtschaftsverbänden, dem deutschen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), dem Deutschen Global Compact Netzwerk und der gemeinnützigen Entwicklungsorganisation sequa ins Leben gerufen. Sie hat es sich zum Ziel gesetzt, Kollektivmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung direkt in den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen umzusetzen.

Nachhaltigkeitsmanagement und -richtlinien

- Wir sind überzeugt, dass die Nachhaltigkeitsaktivitäten der SAP auch wirtschaftlich sinnvoll sind.
- Wir schaffen Transparenz über unsere Fortschritte durch die Festlegung von Richtlinien und Zielen sowie durch Auditprogramme.
- Um unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihre Abläufe nachhaltiger zu gestalten, möchten wir mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir unsere eigenen Prozesse verbessern und ganzheitlich steuern.

In den vergangenen Jahren war es unser erklärtes Ziel, neue Grundlagen für eine nachhaltigere SAP zu schaffen: Anstatt eine isolierte Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen, möchten wir eine nachhaltige Unternehmensstrategie gestalten. Dieses Ziel können wir nur erreichen, wenn wir das Prinzip der Nachhaltigkeit zum wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftsprozesse machen. Zu diesem Zweck haben wir unsere Governance-Struktur angepasst, sodass einzelne Funktionen unserer Nachhaltigkeitsorganisation nun in die verschiedenen Geschäftsbereiche integriert sind. Ein Team aus Lösungsexperten entwickelt beispielsweise in enger Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsteam Lösungen, mit denen auch unsere Kunden die Abläufe und Prozesse in ihren Wertschöpfungsketten nachhaltiger gestalten können. Zur Unterstützung dieses integrierten Ansatzes gibt es in den einzelnen Vorstandsbereichen der SAP spezielle Ansprechpartner, die für das Thema Nachhaltigkeit in dem jeweiligen Bereich verantwortlich sind und direkt an das entsprechende Mitglied unseres Global Managing Board berichten.

Wir möchten vor allem aufzeigen, dass das Prinzip der Nachhaltigkeit nicht nur in unseren Geschäftszielen verankert ist, sondern sich auch positiv auf unser Betriebsergebnis auswirkt. Wir sind uns außerdem bewusst, dass unsere Investoren zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören und ihr Augenmerk verstärkt darauf richten, mit welchen Maßnahmen wir wesentlichen ge-

schäftlichen Herausforderungen vom Klimawandel bis hin zum weltweiten Bevölkerungswachstum begegnen. Daher trägt unser Chief Financial Officer (CFO), der zugleich auch die Position des Chief Operating Officer (COO) innehat, die Gesamtverantwortung für diesen Bereich. Unser CFO und COO vertritt das Thema Nachhaltigkeit außerdem im Vorstand.

In den Verantwortungsbereich des Chief Sustainability Officer fallen verschiedenste Aufgaben im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsleistung, unsere Maßnahmen zur Verankerung der Nachhaltigkeit in unserer Geschäftstätigkeit sowie unsere Beziehungen zu externen Stakeholdern und die Kommunikation. Unsere Nachhaltigkeitsorganisation überwacht unter der Leitung des Chief Sustainability Officer gemeinsam mit der Führungsebene unseres Unternehmens unsere ökologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Leistung.

UMSETZUNG UNSERER NACHHALTIGKEITSZIELE DURCH KLAR GEREGLTE AUFGABENBEREICHE

Unser erweitertes Nachhaltigkeitsteam ist als Matrixorganisation aufgestellt. In der Organisation sind folgende Teams und Funktionen vertreten:

- ein spezielles Nachhaltigkeitsteam, das das Konzept der Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie verankert

und für unsere interne Nachhaltigkeitsleistung, die Unterstützung unserer integrierten Berichterstattung und die Förderung neuer Nachhaltigkeitsinitiativen in anderen Teilen des Unternehmens verantwortlich ist;

- ein Team aus Nachhaltigkeitsexperten, die das Prinzip der Nachhaltigkeit in neue oder bestehende Lösungen für Branchen und Geschäftsbereiche integrieren;
- Experten für Entwicklung und Solution Management, die für die Entwicklung spezieller SAP-Nachhaltigkeitslösungen zuständig sind;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der globalen Service- und Supportorganisation;
- spezielle Ansprechpartner in den einzelnen Vorstandsbereichen, die in ihrem Bereich Möglichkeiten zur Verankerung von Nachhaltigkeit in den jeweiligen Prozessen und Abläufen ermitteln;
- ein Team, das für das gesellschaftliche Engagement von SAP (Corporate Social Responsibility, CSR) zuständig ist;
- Experten aus dem Personalwesen, die sich insbesondere um Themen in den Bereichen Gesundheit, Vielfalt und Inklusion, Mitarbeiterengagement und Entwicklung von Führungskompetenzen kümmern;
- Experten aus dem Einkauf, die unsere Lieferantenbewertung um Nachhaltigkeitskriterien ergänzen;
- Experten aus dem Bereich IT-Betrieb, die sich mit Fragestellungen wie Arbeitsumgebung und Energieverbrauch in den Rechenzentren beschäftigen;
- Facility-Management-Experten, die für die Planung und Verwaltung von Gebäuden nach ökologischen Baustandards (zum Beispiel LEED) zuständig sind;
- lokale Teams an den weltweiten SAP-Labs-Standorten, die verschiedene Projekte zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung durchführen;
- Mitarbeiter, die für die Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsleistung verantwortlich sind;
- Marketingverantwortliche für den Bereich Nachhaltigkeit;
- ein Investor-Relations-Team, das Investoren über den ganzheitlichen Ansatz unseres Unternehmens informiert;
- ein Netzwerk aus lokalen Sustainability Champions, die 10 % ihrer Arbeitszeit für die Förderung der Nachhaltigkeit in ihren jeweiligen Bereichen aufwenden;

STEUERUNG DER FÜR UNSER UNTERNEHMEN WESENTLICHEN ASPEKTE

Die Zuständigkeiten für Aufgaben im Zusammenhang mit den für uns wesentlichen Aspekten sind wie folgt geregelt:

- **Humankapital:** Die Gesamtverantwortung für diesen Bereich liegt bei dem Mitglied des Global Managing Board, das auch die Funktion des Personalvorstands und Arbeitsdirektors innehat. Wir fördern den regelmäßigen Austausch zwischen der Nachhaltigkeitsorganisation und den Arbeitnehmervertretungen, insbesondere dem deutschen Betriebsrat und dem Europäischen Betriebsrat.
- **Geistiges Kapital:** Dieser Aspekt wird über unser Lösungs- und Technologieportfolio abgedeckt, für das ein zentrales

Portfolio-Team verantwortlich ist. Ein spezielles Team, das an das für die Vertriebsorganisation verantwortliche Vorstandsmitglied berichtet, führt regelmäßige Analysen zur Kundentreue durch. Für den Aufbau und die Pflege von Kundenbeziehungen sind unsere Account Manager zuständig.

- **Datenschutz und Sicherheit:** Eine interne Datenschutzstelle in Deutschland, die von einem globalen Netzwerk von Datenschutzbeauftragten in den einzelnen Konzerngesellschaften unterstützt wird, ist für die Aspekte Sicherheit und Datenschutz bei SAP zuständig. Sowohl für den Bereich Produktsicherheit als auch für allgemeine Sicherheitsfragen, die das Unternehmen betreffen, wurden spezielle Zuständigkeiten definiert. Wir haben außerdem eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit dem Thema Cybersicherheit befasst. Auch die interne Revision verfügt nun über ein spezielles Team, das für die Durchführung von Sicherheitsprüfungen zuständig ist.
- **Finanzielle Leistung:** Die Gesamtverantwortung für Umsatzwachstum, die Profitabilität und finanzielle Stabilität der SAP liegt beim Vorstand.
- **Ethisches Geschäftsverhalten:** Für Fragestellungen in diesem Bereich sind unsere Abteilung Global Governance, Risk and Compliance und unser Legal Compliance and Integrity Office (LCIO) zuständig. Die SAP Global Delivery and Export Control Policy regelt den Management-Ansatz und die Governance-Prozesse, die sicherstellen, dass die für die SAP-Lösungen und -Technologien relevanten Im- und Exportregelungen eingehalten werden.
- **Klimaschutz und Energiemanagement:** Für dieses Thema ist das Sustainability Team unter der Leitung des Chief Sustainability Officer verantwortlich. Unsere globale Umweltrichtlinie, die wir im Juli 2015 aktualisiert haben, beschreibt unsere acht Ziele für den Umweltschutz. Unter anderem möchten wir bis zum Jahr 2020 unsere Treibhausgasemissionen auf das Niveau des Jahres 2000 verringern, in allen Gebäuden und Rechenzentren ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen nutzen und den Anteil der Elektroautos in unserem Fuhrpark bis 2020 auf 20 % erhöhen. Wir legen außerdem die durch unsere Firmenjets erzeugten Treibhausgasemissionen nach den Vorgaben des Emissionshandelssystems der Europäischen Union (EU-EHS) offen. Darüber hinaus gilt an unseren Standorten in Deutschland, die mit Solarmodulen ausgestattet sind, das deutsche Gesetz für den Ausbau Erneuerbarer Energien (Erneuerbare-Energien-Gesetz, EEG).

VERANKERUNG UNSERER VERPFLICHTUNG ZU NACHHALTIGKEIT IN UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

Unser Ziel, die unternehmensweiten Abläufe nachhaltiger zu gestalten und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit ganzheitlich zu steuern, ist auch in unseren globalen Richtlinien definiert. Diese Richtlinien, die für alle Tochtergesellschaften der SAP gelten und vom Vorstand genehmigt wurden, können auf unserer öffentlichen Internetseite sap.com im Bereich Nachhaltigkeit bei SAP eingesehen werden.

DEFINITION VON ÜBERPRÜFBAREN NACHHALTIGKEITS-ZIELEN

Unser Bestreben ist es, unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern und auch über unsere diesbezüglichen Fortschritte Rechenschaft abzulegen. Für zahlreiche ökologische, gesellschaftliche und finanzielle Indikatoren zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung hat die SAP jährliche, mittelfristige und langfristige Ziele definiert. Einen Überblick über unsere Zielsetzungen finden Sie im Abschnitt *Unternehmensziele*.

ZERTIFIZIERUNG UNSERES NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTS

Um festzustellen, ob wir unsere Ziele erreicht haben, erfassen wir regelmäßig die Kennzahlen für unsere Nachhaltigkeitsleistung und legen unsere Ergebnisse in Berichten offen. Darüber hinaus haben wir auch unsere Prozesse für das Umweltmanagement weiter verbessert. Damit wir eine unternehmensweit einheitliche Strategie für einen besseren Umweltschutz verfolgen können, haben wir ein Umweltmanagementsystem eingeführt, das der Norm ISO 14001 entspricht.

Bislang wurden 33 SAP-Standorte – in Brasilien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Irland, Israel, Italien, Kanada, Österreich, der Tschechischen Republik, Südafrika, Ungarn und den USA – nach ISO 14001 zertifiziert. Wir werden das Programm Schritt für Schritt an allen unseren Standorten weltweit einführen. Die Zertifizierungen können auf unserer öffentlichen Internetseite sap.com im Bereich Nachhaltigkeit bei SAP – Umweltmanagement bei SAP eingesehen werden.

UNTERSUCHUNG UNSERES MANAGEMENTANSATZES AUF WIRKSAMKEIT

Wir überprüfen unsere Strategien, Programme und Initiativen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit. So trifft sich das Nachhaltigkeitsteam vierteljährlich mit hochrangigen Führungskräften, um sich über Ergebnisse und erforderliche Maßnahmen auszutauschen. Wir haben außerdem ein global ausgerichtetes Auditprogramm eingeführt, bei dem wir intern kontrollieren, ob Arbeitsstandards eingehalten und Menschenrechte geachtet sowie die Prozesse für das Umweltmanagement befolgt werden. Zwar sind externe Ratings und Ranglisten für uns ein wichtiger Anhaltspunkt dafür, wie unsere Nachhaltigkeitsleistung außerhalb des Unternehmens wahrgenommen wird. Unseren Erfolg messen wir jedoch vor allem daran, ob wir unsere selbst gesteckten Ziele erreichen.

ÄNDERUNG VON DENK- UND VERHALTENSMUSTERN

Um im Bereich Nachhaltigkeit mit gutem Beispiel voran zu gehen, richten wir unseren Blick auf zwei zentrale Bereiche, wenn es darum geht, nachhaltiger zu wirtschaften: auf unsere Prozesse und auf unsere Mitarbeiter. Die Voraussetzung dafür, dass wir unsere Ziele erreichen, ist es, gewohnte Verhaltens- und Denkweisen zu hinterfragen. Indem wir nach neuen Lösungsansätzen für Probleme suchen und kreative Lösungen entwickeln, stärken wir zugleich auch unsere Innovationskraft. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang unsere Mitarbeiter, die

mit ihren Ideen und ihrem Engagement den Wandel innerhalb unseres Unternehmens vorantreiben. Unsere Strategie ist darauf ausgerichtet, mithilfe neuer Prozesse und Strukturen Nachhaltigkeit fest in unseren Unternehmensabläufen zu verankern sowie Schulungen, Workshops, Kampagnen und andere Kommunikationsmittel zu nutzen, um unsere Mitarbeiter aktiv einzubeziehen. Unsere Schwerpunkte liegen dabei auf folgenden Bereichen:

- Transparenz und Sensibilisierung für das Thema
- Verdeutlichung der Relevanz und Bedeutung des Wandels für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter durch Kommunikation, besondere Anreize, Anerkennung und andere Instrumente
- Vorbilder innerhalb der SAP, deren geänderte Verhaltensweisen andere inspirieren können
- Change Management durch Einführung geeigneter Prozesse und Werkzeuge

So können sich unsere Mitarbeiter im Rahmen von Workshops, besonderen Veranstaltungen und anderen Aktivitäten über unsere ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie und über aktuelle globale Entwicklungen informieren, beispielsweise die Verabschiedung der Agenda 2030 mit ihren Zielen für nachhaltige Entwicklung durch die UN-Vollversammlung im September 2015. Wir bieten außerdem ausführliche Informationsveranstaltungen zu Themen wie Mobilität und Nachhaltigkeit, nachhaltiges Einkaufen, nachhaltige IT, Gesundheit, Vielfalt und Inklusion sowie ehrenamtliches Engagement an. Nachhaltigkeit ist auch ein Thema bei Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter und Schulungen für Führungskräfte. Neben einem Dashboard für die Nachhaltigkeitsleistung der SAP stehen den Mitarbeitern im Intranet unseres Unternehmens auch spezielle Dashboards zur Verfügung, die aufzeigen, wie beispielsweise der Papierverbrauch für Ausdrucke und die Fahrten zum Arbeitsplatz unsere ökologische Leistung beeinflussen. Zudem möchten wir unsere Mitarbeiter gezielt auch darüber informieren, wie wichtig Nachhaltigkeit nicht nur für das Arbeitsumfeld, sondern auch für die tägliche Arbeit und unser Kerngeschäft ist; hierzu führen wir bereichs- und funktionspezifische Workshops durch.

Darüber hinaus standen wir 2015 im Rahmen sogenannter Coffee Corner Sessions, virtueller Mitarbeiterversammlungen, Führungen im SAP Inspiration Pavillon, und über soziale Medien im offenen Dialog mit unseren Mitarbeitern. So konnten sie sich darüber informieren, wie eng das Thema Nachhaltigkeit mit unserem Ziel verknüpft ist, die Abläufe in der weltweiten Wirtschaft und das Leben von Menschen zu verbessern. Zugleich haben wir anhand von Beispielen aufgezeigt, wie unsere Kunden ihre Abläufe nachhaltiger gestalten und wie Führungskräfte und Mitarbeiter der SAP mit gutem Beispiel vorangehen. Den Erfolg unserer Initiativen messen wir in unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung. 2015 stimmten 90 % unserer Mitarbeiter der Aussage zu, dass „Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema für SAP ist.“ Im Vorjahr hatte der Wert bei 91 % gelegen, im Jahr 2009 bei 77 %. 80 % unserer Mitarbeiter gaben an, dass sie „aktiv zu den

Nachhaltigkeitszielen der SAP beitragen.“ 2014 traf dies auf 74 %, im Jahr 2009 lediglich auf 46 % unserer Mitarbeiter zu.

unserer Vision, die Abläufe der weltweiten Wirtschaft und das Leben von Menschen zu verbessern.

EINE NACHHALTIGE FÜHRUNGSKULTUR

In unserem Bestreben, nachhaltiger zu werden, spielen auch unsere Führungskräfte eine tragende Rolle. Deshalb arbeiten wir weiter daran, das Thema Nachhaltigkeit zum integralen Bestandteil unserer Programme zur Weiterentwicklung von Führungskräften zu machen. Unter anderem möchten wir zeigen, dass Führungskräfte, die sich aktiv zum Beispiel für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter einsetzen, die Voraussetzungen für unseren geschäftlichen Erfolg sowie engagierte und zufriedene Mitarbeiter schaffen. Unser 2013 für leitende Führungskräfte entwickeltes Dashboard zur Nachhaltigkeitsleistung der SAP steht nun über unser Intranet allen Mitarbeitern unseres Unternehmens zur Verfügung und ermöglicht es ihnen, die Zusammenhänge zwischen unserer finanziellen Leistung und unserer Leistung in anderen Bereichen zu untersuchen und dabei auch Vergleichswerte anzuzeigen. Dieses Dashboard liefert ihnen Aufschluss darüber, welchen Anteil die Dienstreisen ihres Teams an unserem CO₂-Gesamtausstoß haben, wie groß dieser Anteil im Vergleich zu anderen Teams ist und welche finanziellen Auswirkungen dies nach sich zieht. Des Weiteren können über das Dashboard unter Einhaltung aller maßgeblichen Datenschutzbestimmungen Zahlen zur Mitarbeiterbindung und zum Anteil der Frauen in Führungspositionen angezeigt werden, die auch Aufschluss über die gesellschaftliche Leistung unseres Unternehmens geben. Mit der neuesten Version unserer Software SAP Smart Business, Executive Edition, haben unsere Mitarbeiter automatisch Zugriff auf diese Daten.

SUSTAINABILITY CHAMPIONS FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT IN DER MITARBEITERSCHAFT

Eine starke Führungskultur ist eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele, doch kann nachhaltiges Verhalten nicht einfach von oben „verordnet“ werden. Unsere Mitarbeiter helfen uns dabei, unseren Fortschritt auf allen Ebenen des Unternehmens voranzutreiben. Zu diesem Zweck haben wir in unserem Unternehmen ein globales Netzwerk aus über 100 Sustainability Champions geschaffen, die die unterschiedlichen Regionen und Geschäftsbereiche der SAP vertreten. Die Sustainability Champions sind berechtigt, 10 % ihrer Arbeitszeit für die Förderung der Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen aufzuwenden. Sie haben zum einen Vorbildfunktion für ihre Kollegen, passen zum anderen aber auch unsere Nachhaltigkeitsinitiativen an die Anforderungen und Interessen der einzelnen Standorte und Geschäftsbereiche an und tauschen sich über Best Practices aus.

Unsere Sustainability Champions sind ein wichtiger Pfeiler unserer Governance-Strategie, in deren Rahmen wir das Handeln unserer Führungskräfte mit dem Engagement unserer Mitarbeiter bündeln. So können wir gemeinsam den Wandel auf allen Ebenen der SAP fördern – von unserem Alltagsgeschäft bis zu

Mitgliedschaften

Um die Nachhaltigkeitsleistung sowohl unseres Unternehmens als auch unserer Kunden auf globaler Ebene besser bewerten und optimieren zu können, wirkt die SAP aktiv in verschiedenen Organisationen mit:

- Allianz für Integrität (AFin)
- Association for Talent Development
- Association of Climate Change Officers
- ASUG
- Bitkom e.V.
- BME e.V.
- Business for Social Responsibility
- Corporate Executive Board Company
- CEO-Rat
- Handelskammer Dublin
- CTIA
- ECCMA
- European Centre for Women and Technology
- Executive Corporate Learning Forum (ECLF)
- econsense
- Financial Women's Association
- Greenhouse Gas Management Institute
- International Integrated Reporting Council (IIRC)
- National Defense Industrial Association (NDIA)
- Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.
- Sustainability Consortium (TSC)
- The Business Council
- The Conference Board, Inc.
- Transparency International Deutschland
- Global Compact der Vereinten Nationen (seit 2000)
- WRI/WBCSD zum Greenhouse Gas Protocol
- Weltwirtschaftsforum

Sicherheit und Datenschutz

- Sicherheit und Datenschutz gehören zu den wesentlichen Aspekten der SAP.
- Wir verfolgen während des gesamten Softwareentwicklungsprozesses eine ganzheitliche Sicherheitsstrategie.
- Unsere weltweit gültigen Richtlinien für den Datenschutz gehen über den Schutz der Daten von Mitarbeitern, Kunden, Interessenten und Partnern hinaus.

Wir ermöglichen unseren Kunden einfachere Abläufe, indem wir ihnen helfen, Komplexität abzubauen. Gleichzeitig erwarten sie von uns jedoch Lösungen, mit denen sie Gefahren in Bezug auf On-Premise-Softwareumgebungen oder die Nutzung von Cloud-Lösungen und mobilen Diensten wirksam begegnen können. Für uns stellt das Vertrauen, das unsere Kunden unserem Unternehmen entgegenbringen, ein wichtiges Element unseres Erfolges dar. Dieses Vertrauen fußt auf der hohen Qualität und Sicherheit unseres gesamten Produkt- und Serviceportfolios sowie auf der sicheren und zuverlässigen Bereitstellung unserer Cloud-Lösungen. Um unsere Kunden, Geschäftspartner und auch unser eigenes Unternehmen zu schützen, verfolgen wir deshalb eine ganzheitlich ausgerichtete Strategie.

UMFASSENDE SICHERHEITSVERFAHREN

Sicherheit ist seit jeher ein sehr wichtiges Thema für unser Unternehmen wie auch für unsere Kunden. Wir haben deshalb Sicherheitsmechanismen in unseren Softwareentwicklungszyklus integriert, mit denen wir während des gesamten Entwicklungsprozesses eine ganzheitliche Sicherheitsstrategie verfolgen.

Diese Strategie setzen wir durch folgende Maßnahmen um:

- durch ein umfassendes Team aus weltweiten Sicherheitsexperten, die unsere Entwicklungsabteilungen anleiten und beraten, wie bereits ab der Produktplanung ein Höchstmaß an Sicherheit gewährleistet werden kann;

- durch direkt in die SAP-Produkte integrierte Sicherheitsfunktionen;
- durch verbindliche Sicherheitsschulungen für Softwareentwickler;
- durch sorgfältiges Testen und Validieren unserer Produkte, Softwarekorrekturen und Services vor deren Auslieferung;
- durch einen speziellen Security-Response-Prozess, der es uns ermöglicht, bei Bekanntwerden eines Sicherheitsproblems schnellstmöglich zu reagieren;
- durch sicherheitsbezogene Serviceangebote unserer Service- und Supportorganisation;
- durch ein auf das Thema Sicherheit spezialisiertes Beratungsteam;
- durch ein großes Partnernetz, das sich auf Sicherheitslösungen spezialisiert hat;
- durch eine Forschungsorganisation mit Schwerpunkt Sicherheit;
- durch den Bereich SAP Corporate Security, der für die Sicherheit der Rechenzentren von SAP und der SAP-Entwicklungsorganisation verantwortlich ist.

SICHERHEIT VON CLOUD-LÖSUNGEN

Durch unser Cloud-Angebot stehen unsere zentralen Unternehmensanwendungen nunmehr Unternehmen aller Größenordnungen zur Verfügung. In der Cloud kommt es in besonderem Maße auf höchste Sicherheit und umfassenden Datenschutz sowie die Einhaltung entsprechender Vorschriften an. Das Vertrauen, das unsere Kunden in unsere Sicherheitsverfahren und Datenschutzmaßnahmen setzen, ist für uns ein wichti-

ger Wettbewerbsvorteil im Cloud-Geschäft. Die Bereitstellung unserer Cloud-Lösungen erfüllt im Hinblick auf Verfügbarkeit, Sicherheit und Datenschutz höchste internationale Standards. Die SAP richtet derzeit neue Rechenzentren ein und konsolidiert bestehende Einrichtungen, um die Nachfrage der Kunden nach unseren Cloud-Lösungen zu decken und ihren Wünschen nach lokalen und regionalen Standorten nachzukommen. Wir verfolgen dabei die Strategie, sowohl eigene als auch gemeinsame Rechenzentren mit anderen Anbietern zu betreiben. In beiden Fällen stellen wir ähnlich hohe Anforderungen an Sicherheit und Datenschutz. In unseren Rechenzentren und unseren weltweiten Abläufen befolgen wir die EU-Datenschutzverordnung, die sehr strenge Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten enthält. Bei der Umsetzung dieser Bestimmungen berücksichtigen wir bei Bedarf auch lokale Anforderungen.

Zugleich müssen alle SAP-Rechenzentren unternehmensweit einheitliche Standards im Hinblick auf physische, technische und operative Sicherheitsmaßnahmen erfüllen. Mit diesen Standards setzen wir mitunter die höchsten Anforderungen innerhalb der IT-Branche. Durch verschiedene Maßnahmen stellen wir außerdem sicher, dass Mitarbeiter ausschließlich nach dem „Need to know“-Prinzip und nur mit den entsprechenden Berechtigungen Zugriff auf Informationen haben. Ein Kennzeichnungssystem für alle Informationen gewährleistet, dass vertrauliche Informationen geschützt und vor der Übertragung den jeweiligen Standards entsprechend verschlüsselt werden. Des Weiteren führen wir täglich, wöchentlich und monatlich vollständige und inkrementelle Datensicherungen durch. Infolge dieser Maßnahmen erfüllen die Cloud-Lösungen der SAP hohe Standards und sind in vielen Bereichen zertifiziert. Unter anderem wurden der Rechenzentrumsbetrieb, die Softwareprozesse, das Kontinuitätsmanagement aller Geschäftsprozesse (Business Continuity) und das interne Kontrollsystem nach SOC 1 Typ II, SOC 2 Typ II, ISO 27001, ISO 22301 und BS 10012 zertifiziert.

SICHERHEIT VON MOBILEN LÖSUNGEN

Damit unsere Kunden den vielfältigen Herausforderungen des mobilen Unternehmens erfolgreich begegnen können, bietet unser Portfolio SAP Mobile Secure zuverlässige Lösungen für die Verwaltung mobiler Endgeräte, Anwendungen und Inhalte. Mithilfe dieser Lösungen können sie Daten, Anwendungen und Inhalte sperren und damit strengsten Sicherheitsanforderungen entsprechen sowie einen guten Schutz bei Verlust oder Diebstahl eines Geräts gewährleisten. Die Lösungen ermöglichen die Verwaltung und sichere Bereitstellung mobiler Geräte in Unternehmen aller Größen. Gleichzeitig erhöhen sie die Bedienerfreundlichkeit und beseitigen Sicherheitslücken.

STRENGE RICHTLINIEN FÜR DEN DATENSCHUTZ

Da immer mehr personenbezogene Daten in IT-Systemen gespeichert werden, erhöht sich auch die Zahl derer, die Zugriff auf diese Daten bekommen könnten. Deshalb ist Datenschutz für uns eine zunehmend wichtige Aufgabe. Wir haben weltweit gültige Richtlinien für den Datenschutz definiert. Diese Richtlinien

dienen nicht nur dem Schutz der Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Interessenten und Partnern, sondern aller Personen, deren Daten durch SAP-Systeme und im Rahmen der geschäftlichen Aktivitäten der SAP oder ihrer Kunden verarbeitet werden. Datenschutz hat oberste Priorität für unseren Vorstand, und alle Konzerngesellschaften der SAP müssen die internen Richtlinien und die jeweils geltenden gesetzlichen Datenschutzbestimmungen befolgen.

Hinsichtlich der Anforderungen an den Datenschutz werden durch die bevorstehende Reform des europäischen Datenschutzrechts erhebliche Änderungen erwartet. Zudem ist die SAP von den Folgen der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) betroffen, derzufolge das Safe-Harbor-Abkommen ungültig ist. Demnach ist die Übertragung von personenbezogenen Daten aus der Europäischen Union (EU) in die USA unter Berufung auf die Safe-Harbor-Bestimmungen nicht mehr zulässig.

Zudem ist die SAP infolge von Grundsatzentscheidungen des EuGH zum Thema Datenschutz und der amtlichen Erklärungen der europäischen Datenschutzbehörden gefordert, ihre weltweiten Geschäftspraktiken sorgfältig zu überprüfen. Insbesondere hat der EuGH am 6. Oktober 2015 entschieden, dass sich europäische Unternehmen bei der Übertragung von personenbezogenen Daten an Datenverarbeiter in den USA nicht länger auf das Safe-Harbor-Abkommen berufen dürfen. Zwar hat die SAP die Safe-Harbor-Bestimmungen nur in geringem Umfang angewendet, doch haben die Datenschutzbehörden auch die Gesetzmäßigkeit anderer Übertragungsmethoden aus denselben Gründen in Frage gestellt, aus denen der EuGH das Safe-Harbor-Abkommen für ungültig erklärt hat. Hierzu gehören unter anderem die von der SAP verwendeten Standardvertragsklauseln. Die Datenschutzbehörden haben angekündigt, bereits ab Ende Januar 2016 gegen europäische Unternehmen vorzugehen, die zu diesem Zeitpunkt weiterhin personenbezogene Daten nach dem von den Behörden für unzulässig erklärten Verfahren in die USA übertragen (oder US-Unternehmen Zugriff auf Systeme mit personenbezogenen Daten in der EU gewähren). Ein solches Vorgehen gegen die SAP oder gegen SAP-Kunden aufgrund von Dienstleistungen und Produkten, die die SAP mithilfe von in den USA ansässigen Unternehmen und/oder Lieferanten bereitstellt, könnte Bußgelder, Haftungsansprüche und den Verlust von Kunden nach sich ziehen, unser Ansehen schädigen sowie negative Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit, unsere Finanz- und Ertragslage und unsere Cashflows haben.

Darüber hinaus bietet die SAP ihren Kunden bereits heute die Möglichkeit, ihre personenbezogenen Daten ausschließlich in der Europäischen Union/im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz zu speichern und zu verarbeiten. Der EU Access Service der SAP ist für On-Premise-Systeme und eine wachsende Zahl von Cloud-Lösungen verfügbar.

Im Jahr 2015 kam es bei der SAP weder zu wesentlichen Zwischenfällen hinsichtlich Datenschutzverstößen oder Datenver-

lusten bei Kundendaten noch zu Zwischenfällen, die gemäß deutschem Bundesdatenschutzgesetz meldungspflichtig gewesen wären.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

- Unsere On-Premise- und Cloud-Lösungen für die Beschaffung helfen uns, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.
- Unsere zentrale Einkaufsorganisation (Global Procurement Organization, GPO) fördert nachhaltige Abläufe in der gesamten Lieferkette.
- Mit unseren Lösungen können auch unsere Kunden und Lieferanten nachhaltiger werden.

ZUSAMMENARBEIT MIT NACHHALTIGEN LIEFERANTEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT BEI SAP

Wir fördern nicht nur die Nachhaltigkeit in unserem eigenen Unternehmen, sondern gehen einen Schritt weiter: Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir gezielt daran, möglichst nachhaltige Produkte einzukaufen. Wir bemühen uns stets, unsere Waren und Dienstleistungen bei Lieferanten einzukaufen, die sich hohen Umwelt- und Sozialstandards verpflichten. Darüber hinaus hat sich die SAP der Initiative „Made in a Free World“ angeschlossen. Damit möchten wir potenzielle Risiken von Kinder- und Zwangsarbeit in unserer Lieferkette aufdecken und ausschließen. Durch einen nachhaltigen Einkauf können wir einen positiven Beitrag zur Einhaltung von Sozialstandards und zum Umweltschutz leisten und unsere Emissionen reduzieren. Indem wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die bei ihren Abläufen Wert auf Nachhaltigkeit legen, gehen wir mit gutem Beispiel voran und agieren im Sinne unserer Kunden, die von uns ebenfalls nachhaltige Geschäftspraktiken erwarten.

Unsere Lieferkette unterstützt uns und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung von Software sowie bei unseren geschäftlichen Abläufen in den Konzerngesellschaften. Unser Einkauf umfasst im Wesentlichen Beratungs- und Entwicklungsdienstleistungen, Reisen und Marketing sowie materielle Güter wie IT-Geräte, unseren Fuhrpark und unsere Gebäudeausstattungen.

WAHRUNG HOHER UMWELT- UND SOZIALSTANDARDS DURCH LAUFEND AKTUALISIERTE EINKAUFSRICHTLINIEN

Damit wir auch in unserer Lieferkette nachhaltige Abläufe sicherstellen können, haben wir das Thema Nachhaltigkeit zu einem zentralen Aspekt unserer globalen Einkaufsgrundsätze gemacht, deren Einhaltung für alle Mitarbeiter im Einkauf verbindlich ist. Ziel ist es, nachhaltige Prozesse fest in der Einkaufsorganisation zu verankern und damit einen Beitrag zur Umsetzung unserer übergreifenden Nachhaltigkeitsziele zu leisten. Dazu gehört zum Beispiel, die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Wechselwirkungen von Einkaufsentscheidungen laufend zu überprüfen.

Bei der Auswahl neuer Lieferanten legen wir hohe Maßstäbe an die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards an. Aus diesem Grund wurden die globalen Rahmenverträge für Lieferanten um einen Anhang zur Nachhaltigkeit ergänzt. In diesem Anhang ist unter anderem das Recht festgeschrieben, von den Lieferanten vorab Auskünfte über die Einhaltung des Arbeitsrechts und der Bestimmungen zum Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz sowie die Erfüllung anderer wichtiger Nachhaltigkeitskriterien zu verlangen. Damit möchten wir die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien in unseren täglichen Abläufen sicherstellen.

Darüber hinaus müssen die Lieferanten der SAP den Bedingungen des SAP-Verhaltenskodex für Lieferanten zustimmen. In die Bestimmungen dieses Kodex sind internationale Standards eingeflossen, die für uns als Softwareanbieter relevant sind, unter anderem die Standards der Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) und die Prinzipien des Global Compact der

Vereinten Nationen. Er enthält Bestimmungen zur Achtung von Menschenrechten, Einhaltung von Arbeitsstandards, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie zu einem umweltverträglichen Umgang mit Abfällen, Abwässern, Emissionen und Materialien.

Wir beziehen Waren und Dienstleistungen nach Möglichkeit über lokale Unternehmen, beispielsweise die Lebensmittel für unsere Kantinen. In der Kantine des SAP Innovation Center in Potsdam verwenden wir beispielsweise Produkte von lokalen Betrieben und Höfen. Damit möchten wir zeigen, dass wir gezielt Erzeuger in der Region unterstützen und auf diese Weise einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten.

ÜBERWACHUNG VON LIEFERANTEN IM HINBLICK AUF UMWELTSCHUTZ UND MENSCHENRECHTE

Im Rahmen unseres Programms für das Lieferantenmanagement führen wir in den USA ein Pilotprojekt durch. Neue Lieferanten, die in einem bestimmten Kalenderjahr ein gewisses Geschäftsvolumen mit uns überschreiten, sowie alle direkten Lieferanten mit einem Geschäftsvolumen von mehr als 10.000 € (im Jahr 2014) sind aufgefordert, einen Fragebogen zum Thema Nachhaltigkeit auszufüllen. Dieser enthält Fragen zu ihrer Nachhaltigkeitsstrategie, ihren konkreten Zielsetzungen im Hinblick auf ökologische und soziale Verbesserungen, ihrer Zertifizierung nach ISO 14001 und ihren Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte und Einhaltung von Arbeitsstandards. Auf diese Weise können wir Risiken in unserer Lieferkette aufdecken und Bereiche ermitteln, in denen wir gemeinsam mit unseren Lieferanten an einer Verbesserung arbeiten können. Die Vielfalt unserer Lieferanten in den USA dokumentieren wir in vierteljährlichen Berichten.

Im Rahmen unserer Prüfungen haben wir keine wesentlichen Risiken oder negativen Auswirkungen im Hinblick auf gesellschaftliche Kriterien und Umweltschutz festgestellt. Aus diesem Grund können die Abstände für weitere umfassende Untersuchungen der Umweltauswirkungen unserer Lieferanten vergrößert werden. Wenn wir bei unseren Prüfungen Risiken ermitteln, machen wir unser Recht geltend, bei unseren Lieferanten Audits vor Ort durchzuführen.

Seit 2012 erheben wir Daten zu den Treibhausgasemissionen in unserer Lieferkette. Dabei verbessern wir unsere Methodik zur Erfassung dieser Daten laufend und ergreifen entsprechende Maßnahmen, um den CO₂-Ausstoß innerhalb der gesamten Lieferkette zu verringern. Weitere Informationen zu diesen Maßnahmen finden Sie im Kapitel *Energie- und Emissionsmanagement*.

NACHHALTIGE PRODUKTE IM EINKAUFSKATALOG FÜR MEHR UMWELTSCHUTZ DURCH MITARBEITER

Beim Kauf von Waren und Dienstleistungen möchten wir bewusste Entscheidungen im Sinne eines nachhaltigen Einkaufs treffen und auch unseren Mitarbeitern einfache Möglichkeiten bieten, es uns gleichzutun. In unserem SAP-Ariba-Katalog kön-

nen die Mitarbeiter auf einfache Weise nachhaltig gefertigte IT-Geräte und Büromaterialien bestellen. Die entsprechenden Produkte sind mit einem grünen Blatt gekennzeichnet, sodass unsere Mitarbeiter bei der Bestellung von Produkten für den Arbeitsalltag nachhaltige Entscheidungen treffen können. Die mit dem grünen Blatt gekennzeichneten Produkte erfüllen Nachhaltigkeitsrichtlinien und sind entsprechend zertifiziert. Für IT-Geräte verwenden wir das allgemein anerkannte Prüfsiegel von TCO Development. Produkte mit dem TCO-Prüfsiegel müssen nicht nur Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, sondern setzen auch hohe Maßstäbe bezüglich der Bedingungen, unter denen Hardwareprodukte gefertigt wurden. In Deutschland haben wir außerdem einen Katalog für die Bestellung von Büromaterialien eingeführt, der ausschließlich nachhaltige Produkte enthält.

Bei der Flugbuchung über unsere Concur-Lösung werden den Mitarbeitern Informationen zu den CO₂-Emissionen der gebuchten Flüge angezeigt. Durch die Offenlegung dieser Informationen können unsere Mitarbeiter bei Entscheidungen zu Geschäftsreisen auch die mit einem Flug verbundenen Treibhausgasemissionen berücksichtigen.

GEMEINSAME INNOVATION ZUM WOHL VON LIEFERANTEN UND SAP

Seit unseren ersten Maßnahmen und Initiativen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Jahr 2009 hat unsere globale Einkaufsorganisation eng mit wichtigen Lieferanten und internen SAP-Organisationen (zum Beispiel der Lösungs- und Softwareentwicklung) zusammengearbeitet, um nachhaltige Geschäftspraktiken in den jeweiligen Unternehmen und Organisationen zu fördern. Auch 2015 haben wir direkt mit Lieferanten daran gearbeitet, in den folgenden wichtigen Bereichen messbare Fortschritte zu erzielen:

- **Mobilität:** Als Alternative zu einem Firmenwagen bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland eine BahnCard 100 für Zugreisen mit der Deutschen Bahn AG an.
- **Elektroautos:** Siehe Kapitel Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen
- **Fahrräder:** Seit 2015 bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland die Möglichkeit an, Fahrräder zu leasen. Zum Jahresende wurden bereits 1.094 geleaste Dienstfahrräder genutzt.
- **Kantinen und Cafés:** Wir haben neue Kennzahlen für die Cateringunternehmen und Lebensmittele Zulieferer an unseren Standorten definiert, mit denen wir ihre Bemühungen um Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit messen können. Zudem prüfen wir derzeit nachhaltigere Alternativen für das Essensangebot. An unseren Standorten in Deutschland bieten wir beispielsweise ausschließlich Fair-Trade-Kaffee und -Kakao aus biologischem Anbau an. Dieses Angebot soll auf weitere Standorte auf der ganzen Welt ausgeweitet werden. In den meisten unserer Niederlassungen werden anstelle von Plastikflaschen bereits Wasserspender verwendet. 2016 soll diese Umstellung auch an den übrigen Standorten abgeschlossen werden.

-
- **Erneuerbare Energie:** Siehe Kapitel Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen
 - **Recyclingpapier:** An unseren Standorten in Deutschland und allen Standorten in der Region EMEA verwenden wir nun ausschließlich Recyclingpapier. Auf weltweiter Ebene soll die Umstellung auf Recyclingpapier spätestens im Laufe des Jahres 2016 abgeschlossen werden.
 - **Papierlose Rechnungstellung:** Wir nutzen die Cloud-Lösungen von SAP Ariba für den elektronischen Rechnungsversand und drucken dadurch jährlich 150.000 Rechnungen weniger. Darüber hinaus unterstützen wir eine papierlose Reisekostenerstattung. Hierzu können Mitarbeiter in Ländern, in denen Originalbelege nicht archiviert werden müssen, gescannte Belege einreichen.
 - **Nachhaltigkeit bei Veranstaltungen:** 2015 haben wir bei manche Veranstaltungen, wie die CeBIT in Hannover, ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen genutzt. 2016 möchten wir auch das SAP Development Kick-Off Meeting (SAP d-kom) nachhaltiger gestalten. Gemeinsam mit einer Veranstaltungsagentur soll ein umfassendes Konzept zur Verbesserung der Nachhaltigkeit solcher Veranstaltungen ausgearbeitet werden, das auch Kennzahlen zur Messung der Ergebnisse beinhaltet.
 - **Umweltfreundliche Büromaterialien:** Über unsere Einkaufskataloge können nun auch alternative, umweltfreundlichere Büromaterialien bestellt werden. Die entsprechenden Produkte sind mit einem grünen Blatt gekennzeichnet. Im Durchschnitt erfüllt mindestens die Hälfte unserer Büromaterialien in Deutschland die Kriterien für diese Kennzeichnung.

Menschenrechte und Arbeitsstandards

- Wir achten, unterstützen und wahren internationale Standards im Hinblick auf die Menschenrechte.
- Unser globales Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte beschreibt, welche Standards wir in den drei Schwerpunktbereichen Mitarbeiter, Partner- und Lieferantennetz sowie Lösungen einhalten.
- Die Umsetzung dieser Standards stellen wir durch gezielte Schulungen, Audits und Beschwerdeverfahren sicher.

HOHE STANDARDS IM HINBLICK AUF MITARBEITER, PARTNER, LIEFERANTEN UND LÖSUNGEN

Im Jahr 2000 unterzeichnete die SAP den Global Compact der Vereinten Nationen. Denn wir glauben an die unternehmerische Verantwortung, die Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen zu achten. Die Wahrung hoher ethischer Standards hilft uns, unser geschäftliches Ansehen zu schützen, die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern sowie Spitzenkräfte für unser Unternehmen zu gewinnen und an uns zu binden. Wir können so faire und ethische Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter schaffen und vergrößern damit unser Innovationspotenzial.

Unserem Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte kommen wir bei allen unseren geschäftlichen Handlungen nach, indem wir die Grundprinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit respektieren und unterstützen. Zur Umsetzung dieses Bekenntnisses haben wir Maßnahmen ergriffen, die sich am Rahmenwerk für Unternehmenstätigkeit und Menschenrechte der Vereinten Nationen („Protect, Respect and Remedy“ – Schützen, Achten, Rechtsschutz gewähren) orientieren.

In unserem Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte haben wir die Wahrung der oben genannten internationalen Standards sowie unsere Maßnahmen festgehalten, mit denen wir diese Standards umsetzen. Dieses Bekenntnis, dem auch unser Vorstand zugestimmt hat, ist eine Ergänzung zu den Geschäfts-

grundsätzen der SAP. Es gilt für alle Abläufe und Tochtergesellschaften der SAP weltweit und wird regelmäßig überprüft. Im Rahmen dieser Überprüfung haben wir unser Bekenntnis 2015 aktualisiert. Es enthält nun konkrete Leitlinien für das Verhalten unserer Mitarbeiter und beschreibt auch ihre Verantwortung in Bezug auf die Einhaltung der festgeschriebenen Standards. Es verweist außerdem auf weitere Richtlinien wie die Globalen SAP-Richtlinien für Arbeitssicherheit und Gesundheit und die SAP-Datenschutzrichtlinien.

Dieses Bekenntnis ist das Ergebnis einer Untersuchung zu den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Menschenrechte. Dabei haben wir gemeinsam mit Stakeholdern ermittelt, welche Menschenrechtsaspekte für die SAP besonders relevant sind. So sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass für uns als Softwareanbieter Aspekte wie Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Zwangsarbeit eher geringe Relevanz haben. Wir stellen keine Produkte her, die in Fabriken von Zulieferern oder in unserem Auftrag von Vertragspartnern gefertigt werden. Zudem beschäftigten wir hoch spezialisierte und qualifizierte Mitarbeiter, die von uns ein leistungsgerechtes Gehalt und angemessene Arbeitgeberleistungen erwarten. Dennoch machen wir Menschenrechte und Arbeitsstandards in unserer Lieferkette mit unserem globalen Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und dem SAP-Verhaltenskodex für Lieferanten geltend. Wir sind zudem überzeugt, dass unsere Mitarbeiter gute Rahmenbedingungen haben, um ihre Meinung frei zu äußern – weshalb der Aspekt der Vereinigungsfreiheit für uns weniger relevant ist. In unserer letzten Mitarbeiterbefragung

2015 bekräftigten beispielsweise 76 % der Mitarbeiter, dass die Arbeitsbedingungen bei der SAP von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt sind. Zugleich haben wir jedoch komplexe, sich ständig verändernde Risiken und Chancen im Bereich der Menschenrechte identifiziert, die für die gesamte Softwarebranche relevant sind und von Barrierefreiheit über Sicherheit bis hin zum Datenschutz reichen.

Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte beschreibt deshalb, welche Standards wir in den drei Schwerpunktbereichen Mitarbeiter, Partner- und Lieferantennetz sowie Lösungen einhalten.

UMSETZUNG UNSERER STANDARDS DURCH AUDITS UND BESCHWERDEVERFAHREN

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation trägt die Verantwortung dafür, dass wir unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte auch im Geschäftsalltag umsetzen. Das Team erarbeitet gemeinsam mit Kollegen aus dem Personalwesen, dem Einkauf und der Produktentwicklung ein umfassendes Konzept, das die Umsetzung dieser Standards sicherstellt. Um zu ermitteln, ob unsere Maßnahmen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte ausreichend sind, berücksichtigen wir auch externe Vergleiche, Leistungsbewertungen, Audit-Ergebnisse und die Rückmeldungen unserer Stakeholder. 2012 haben wir außerdem ein global ausgerichtetes Programm eingeführt, mit dem wir kontrollieren, dass unsere Standards konzernweit befolgt werden. Wir überprüfen seitdem regelmäßig, ob diese Richtlinien intern eingehalten werden. 2015 haben wir beispielsweise in den SAP Labs China und an unseren AGS-Standorten in Schanghai und Peking die Einhaltung von Arbeitsstandards überprüft. Hierbei wurden keine wesentlichen Verstöße festgestellt. Es wurden jedoch einzelne Bereiche ermittelt, in denen Verbesserungspotenzial besteht. Hierzu gehören die Einrichtung einer Mitarbeitervertretung, die Verbesserung der Raumluftqualität in den Gebäuden und die verstärkte Inanspruchnahme von Team-Building-Maßnahmen.

ACHTUNG DER RECHTE UNSERER MITARBEITER UND ANLAUFSTELLEN BEI VERSTÖßEN

Die für uns wichtigsten Menschenrechte und Arbeitsstandards beziehen sich auf unsere Mitarbeiter, was sich in einem detaillierten Rahmenwerk widerspiegelt. So verfügen wir bereits seit vielen Jahren über Richtlinien, die uns jegliche Form der Diskriminierung im Umgang mit unseren Mitarbeitern untersagen. Dementsprechend sind wir bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeiter keinen Belästigungen und Diskriminierungen ausgesetzt sind. Mitarbeiter, die sich diskriminiert oder belästigt fühlen, sind angehalten, dies ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einem Compliance Office zu melden. Des Weiteren müssen in den USA Berichte über Vorfälle von Belästigung oder Diskriminierung grundsätzlich an das Legal Compliance and Integrity Office weitergeleitet. Das Legal Compliance and Integrity Office leitet daraufhin umgehend eine gründliche und objektive Untersuchung des Vorfalls ein und ergreift die erforderlichen Maßnahmen, wenn diskriminierendes,

belästigendes oder in sonstiger Weise unzulässiges Verhalten festgestellt wird.

Wir haben eine unabhängige und neutrale Ombudsperson ernannt, an die sich unsere weltweiten Mitarbeiter bei Problemen und Streitigkeiten wenden können. Als Sprachrohr für die Mitarbeiter kommt ihr eine entscheidende Rolle zu. Zu den Aufgaben der SAP-Ombudsperson zählen die Untersuchung von Mitarbeiterbeschwerden und das Schlichten bei Konfliktfällen. Alle Mitarbeiter können sich im vertraulichen Rahmen an unsere Ombudsperson wenden. Sie unterstützt außerdem den Vorstand bei der Untersuchung personalbezogener Beschwerden und der Suche nach Möglichkeiten zur Vermeidung potenzieller Probleme.

Darüber hinaus stehen den Mitarbeitern noch weitere Wege offen, Probleme in Bezug auf ihr Arbeitsumfeld zu melden. Unter anderem können sie sich an Kollegen wenden, die als interne Mediatoren geschult wurden. Unser Legal Compliance and Integrity Office ist für die Einhaltung unserer Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung und zum Kartellrecht sowie für andere Fragestellungen im Zusammenhang mit unserem Geschäftsverhalten verantwortlich. Um die Einhaltung hoher Standards zu gewährleisten, bieten wir neben diesen Beschwerdeverfahren auch Schulungen für unsere Mitarbeiter an. Diese umfassen das gesamte Spektrum der Menschenrechtsaspekte, die für unser Unternehmen besonders relevant sind: Sicherheit, Datenschutz und Antidiskriminierung.

ZUSAMMENARBEIT MIT BETRIEBSRÄTEN IM HINBLICK AUF DIE EINHALTUNG VON ARBEITSSTANDARDS

Wie wir in unserem Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte darlegen, streben wir weltweit nach konstruktiven Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, wobei wir nationale Anforderungen berücksichtigen.

Beispielsweise werden unsere Mitarbeiter in Deutschland seit 2006 durch Betriebsräte vertreten. Die Betriebsräte setzen sich aus gewählten Gewerkschaftsmitgliedern und nicht organisierten Mitarbeitern zusammen. Sie haben das Recht, von der SAP-Geschäftsleitung zu Themen gehört zu werden, die das Arbeitsumfeld und die Arbeitsprozesse der Mitarbeiter betreffen. Hierzu zählen Initiativen im Personalwesen, Mitarbeiterentwicklung, Vergütung und Zusatzleistungen, Chancengleichheit, wesentliche Veränderungen von Arbeitsinhalten oder IT-Prozessen, Datenschutz sowie Gesundheits- und Arbeitsschutz.

In den Landesgesellschaften in Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, den Niederlanden, Slowenien und Spanien gibt es ebenfalls einen Betriebsrat. 2012 wurde außerdem erstmals ein Europäischer Betriebsrat (nun Europäischer Betriebsrat der SAP SE) gewählt, der alle Mitarbeiter aus unseren europäischen Niederlassungen vertritt. Dieser Betriebsrat muss bei wichtigen länderübergreifenden Themen informiert oder in Sonderfällen auch in Entscheidungen miteinbezogen werden.

Kollektivvereinbarungen mit Gewerkschaften werden ausschließlich in Ländern abgeschlossen, in denen diese gesetzlich vorgeschrieben sind. Insgesamt werden ungefähr 50 % unserer Mitarbeiter von Betriebsräten oder unabhängigen Gewerkschaften vertreten oder sind von Kollektivvereinbarungen betroffen.

Die Geschäftsleitung der SAP hat sich zur Zusammenarbeit und zum Dialog mit den Betriebsräten bei Entscheidungen bezüglich der Unternehmensführung verpflichtet. Zwar gibt es bei der SAP keine Mitteilungsfrist in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen, doch informieren wir unsere Mitarbeiter zeitnah über solche Veränderungen und halten dabei auch Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretern.

EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSSTANDARDS IN UNSERER LIEFERKETTE UND UNSEREN LÖSUNGEN

Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie die Menschenrechte respektieren und sich nicht der Mitwirkung an Menschenrechtsverletzungen schuldig machen. Der SAP-Verhaltenskodex für Lieferanten und der SAP-Verhaltenskodex für Partner sehen vor, dass auch unsere Lieferanten und Partner Menschenrechte achten, Arbeitsstandards einhalten und für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sorgen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten stellen wir beispielsweise im Rahmen von Überprüfungen vor Ort sicher, dass die Bestimmungen dieser Verhaltenskodizes auch umgesetzt werden.

Als Anbieter von Unternehmenssoftware tragen wir Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte während des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und Dienstleistungen geachtet werden – vom Design über die Entwicklung bis hin zur Nutzung. Aus diesem Grund haben wir in den Globalen SAP-Richtlinien für die Produktentwicklung, den SAP-Qualitätsrichtlinien und den zugehörigen SAP-Produktstandards sowie in den SAP-Datenschutzrichtlinien interne Standards für den Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre festgeschrieben. Darüber hinaus fördern wir auf globaler Ebene die Inklusion, indem wir bei der Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen die Empfehlungen der aktuellen Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG) und Section 508 des US-amerikanischen Access Board befolgen.

Politische Mitgestaltung

- Die SAP berät Regierungen und Behörden, wie sie mithilfe von digitalen Technologien Innovation fördern und gesellschaftlichen Problemen wirksam begegnen können.
- Die SAP unterhält Government Relations Offices in vielen Ländern.
- Wir sind Mitglied zahlreicher Branchenverbände auf der ganzen Welt.

Die SAP geht auch der Frage nach, wie der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zu wirtschaftlichem Wachstum, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Lösung wichtiger gesellschaftlicher Probleme beitragen kann. Damit sind wir zu einem wichtigen Gesprächspartner zahlreicher Behörden und öffentlicher Einrichtungen weltweit geworden.

In Europa unterhält die SAP Government Relations Offices in Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Russland. In Belgien befindet sich außerdem unser European Union (EU) Representation Office. Auch in der Region Amerika haben wir in Washington, D.C., USA, und in São Paulo, Brasilien, entsprechende Büros eingerichtet. Weitere Büros befinden sich in China, Indien, Saudi-Arabien, Südafrika und den Vereinigten Arabischen Emiraten.

Die SAP steht mit Regierungen und Behörden auf der ganzen Welt im Dialog, um sich über Themen von öffentlichem Belang auszutauschen. Schwerpunkte sind unter anderem die Schaffung angemessener Rahmenbedingungen für den Einsatz neuer Technologien und Geschäftsmodelle wie Cloud Computing und Big Data. Hierzu nehmen wir auch an der European Cloud Partnership (ECP) teil. Vorrangiges Ziel der ECP ist es, den Rahmen für einen EU-Binnenmarkt für Cloud-Services zu schaffen und so die Verbreitung von Cloud Computing voranzutreiben.

Zudem entwickelt die SAP auch Best Practices für eine höhere Cybersicherheit und einen besseren Schutz personenbezogener Daten in der digitalen Wirtschaft. Die SAP spricht sich für allgemeine und weltweit gültige politische Rahmenvorgaben und die Definition internationaler Standards aus, die den weltweiten Handel mit digitalen Produkten und Dienstleistungen ermögli-

chen und einen ungehinderten Datenaustausch über Landesgrenzen hinweg unterstützen.

Darüber hinaus beraten wir Regierungen und Behörden, wie sie mithilfe von digitalen Technologien Innovation fördern und gesellschaftlichen Problemen wirksam begegnen können. Um eine nachhaltige Entwicklung weiter voranzutreiben, engagieren wir uns beispielsweise in der hochrangigen Gruppe der Europäischen Innovationspartnerschaft „Intelligente Städte und Gemeinschaften“. Die SAP beteiligt sich aktiv am Nationalen IT-Gipfel, an dem auch die deutsche Bundeskanzlerin und der Bundesminister für Wirtschaft und Energie teilnehmen und der eine wichtige Rolle bei der Förderung und Umsetzung der Digitalen Agenda der deutschen Bundesregierung spielt.

In enger Zusammenarbeit mit Regierungen und Behörden fördern wir außerdem die Vermittlung von IKT-Kenntnissen und das Unternehmertum. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden im Rahmen verschiedener Initiativen unterstützt, da sie einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung leisten und Arbeitsplätze schaffen. Die SAP begegnet dem weltweiten IT-Fachkräftemangel durch verschiedene Initiativen. Hierzu gehören neben unserem Programm SAP University Alliances auch das Ausbildungsprogramm „SAP Skills for Africa“, die Durchführung der Africa Code Week sowie die Teilnahme an der EU Code Week, an der Initiative der Europäischen Kommission „Grand Coalition for Digital Jobs“ und an der weltweiten Kampagne „Business Backs Education“. Gemeinsam mit dem Bipartisan Congressional Historically Black Colleges and Universities (HBCU) Caucus stellten SAP-Führungskräfte den Abgeordneten des US-Kongresses die Initiative „Project Propel“

vor, mit der die zukünftigen Fachkräfte für das digitale Unternehmen herangebildet werden sollen.

Bei hochrangigen Veranstaltungen stellen wir Behörden und Regierungsvertretern unsere richtungsweisenden Konzepte vor und zeigen durch unser Know-how, wie Entwicklungen zukunftsweisender Innovationen durch Business Analytics, In-Memory Computing, Cloud Computing und Mobiltechnologien für Unternehmen unterstützt werden können.

MITGLIEDSCHAFT IN BRANCHENVERBÄNDEN

Die SAP ist Mitglied zahlreicher Branchenverbände auf der ganzen Welt. Hierzu gehören unter anderem die amerikanische Handelskammer, die National Association of Manufacturers, die OFII (Organization for International Investment), die TechAmerica, der Information Technology Industries Council, die Association of Climate Change Officers, die BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), der VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.), die Plattform Industrie 4.0, Deutschland sicher im Netz e.V., der Transatlantische Wirtschaftsrat, der Dachverband der IKT-Industrie Digital Europe, der Europäische Runde Tisch Industrieller, der Russische Industriellen- und Unternehmerverband und die Deutsch-Russische Außenhandelskammer.

Da die SAP großen Wert auf Transparenz im politischen Entscheidungsprozess legt, haben wir uns in das von der Europäischen Kommission eingerichtete Register der Interessenvertreter eintragen lassen. Auch in den USA sind wir in das nationale Lobbyregister eingetragen und kommen unseren Offenlegungspflichten im Rahmen des Lobbying Disclosure Act nach.

ZUWENDUNGEN

Die SAP unterstützt grundsätzlich keine politischen Parteien. In den USA haben einige SAP-Mitarbeiter von ihrem Recht Gebrauch gemacht, ein Political Action Committee (PAC) zu gründen. Das SAP America PAC ist eine unabhängige, eingetragene und streng geregelte Organisation, über die berechnete Mitarbeiter Kandidaten für politische Ämter auf bundesstaatlicher oder nationaler Ebene unterstützen können. Entsprechend der amerikanischen Gesetzgebung übt die SAP SE keinerlei Kontrolle oder Einfluss auf das SAP America PAC aus. Informationen über die Zuwendungen des SAP America PAC werden offengelegt und stehen auf der Website der Federal Election Commission zur Verfügung.

Abfall und Wasser

- Wir arbeiten weiterhin daran, weltweit unseren elektronischen Abfall zu reduzieren.
- Wir investieren in Technologien für die Kompostierung und Wiederverwertung organischer und anderer Abfälle.
- Grauwassernutzung und wasserlose Sanitärinstallationen ermöglichen uns einen effizienteren Umgang mit Wasserressourcen.

GLOBALE STRATEGIE FÜR DIE WIEDERVERWERTUNG VON ELEKTRONISCHEM ABFALL

Durch Maßnahmen zur Wiederverwertung unserer Abfälle und einen sparsameren Wasserverbrauch leisten wir einen Beitrag zum Umweltschutz. Zugleich steigern wir unsere Unternehmensleistung, indem wir weniger Abfälle entsorgen müssen, unsere Betriebskosten senken und unsere Mitarbeiter zum Mitmachen motivieren.

Grundsätzlich möchten wir alle Arten von Abfall – von Essensresten in der Kantine bis zu Papierabfällen – reduzieren. Der größte Teil unserer Abfälle entsteht durch die IT-Geräte, PCs, Peripheriegeräte und mobilen Endgeräte, die bei der Entwicklung unserer Software zum Einsatz kommen. Unsere Maßnahmen zur Verringerung des Abfallaufkommens werden durch ein Programm für einen nachhaltigen Einkauf ergänzt, das den Mitarbeitern die Bestellung nachhaltig gefertigter IT-Geräte ermöglicht. Obwohl unser Unternehmen in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen ist, konnten wir 2015 die Anzahl der Laptops oder PCs pro Benutzer auf 1,09 verringern (entspricht rund 90.000 Geräten im gesamten Unternehmen). 2011 belief sich diese Zahl noch auf 1,18 Geräte pro Benutzer. Um eine hohe Qualität unserer Software sicherzustellen, muss diese auf verschiedenen Geräten und unterschiedlichen Plattformen getestet werden. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Laptops oder PCs pro Benutzer höher als 1.

Wir haben auch 2015 die Zusammenarbeit mit unserem globalen Entsorgungspartner für elektronische Abfälle fortgeführt, der als eines der weltweit nachhaltigsten Unternehmen gilt. Unser Partner befolgt die Umweltmanagementnorm ISO 14001 und stellt damit sicher, dass die Entsorgungsprozesse für unsere elektronischen Abfälle an unseren Standorten einheitlich geregelt sind. Wir fördern darüber hinaus die interne Wiederverwendung von IT-Geräten, indem wir in einigen Ländern (in

Deutschland und den USA) wenig gebrauchte Geräte über einen Online-Shop anbieten. Alle übrigen Gebrauchtgeräte werden abhängig vom Zustand des Geräts weiterverkauft oder umweltverträglich wiederverwertet (so führen wir in Deutschland 99 % unserer gebrauchten Elektronikgeräte der Wiederverwertung zu).

KOMPOSTIERUNG UND WIEDERVERWERTUNG ORGANISCHER UND ANDERER ABFÄLLE AN UNSEREN WELTWEITEN STANDORTEN

Neben den elektronischen Abfällen haben wir nach unseren Schätzungen 2015 in unseren weltweiten Büros und Kantinen sowie mit unseren Produktverpackungen etwa 18 Kilotonnen Abfall erzeugt (2014: 12 Kilotonnen).

Für diese Abfälle verfügen wir über groß angelegte Recyclingprogramme. So werden die Essensreste in unserer Firmenzentrale in Walldorf einer externen Fermentationsanlage zugeführt, um daraus wieder Energie zu gewinnen. In den SAP Labs am Standort Bangalore wurde eine Anlage in Betrieb genommen, die organische Abfälle aus den Cafés und Kantinen in geruchsfreien, homogenisierten Kompost umwandelt. In unserer Niederlassung in Palo Alto verfügen wir über ein extern zertifiziertes Null-Abfall-Managementsystem, das uns in den vergangenen drei Jahren eine nahezu 100-prozentige Verwertung der erzeugten Abfälle und damit erhebliche Einsparungen ermöglicht hat. An unserem Standort im kalifornischen Dublin konnten wir mit einem entsprechenden System bis zum Jahresende 2015 bereits 95 % unserer Abfälle vermeiden; im kanadischen Vancouver beläuft sich die Quote nunmehr auf knapp 81 %. Auch in unserer nordamerikanischen Zentrale in Newtown Square, Pennsylvania, führen wir derzeit ein Null-Abfall-Managementsystem ein. Aufgrund der erfolgreichen Ergebnisse unseres Null-Abfall-Konzepts werden wir im Rahmen unseres ISO-14001-Programms entsprechende Systeme nach und nach

an allen weltweiten Standorten einführen. Zunächst ist dabei eine flächendeckende Einführung in unseren nordamerikanischen Niederlassungen geplant.

Neben diesen Recyclingprogrammen ist es uns ein Anliegen, weitestgehend nachhaltige Materialien zu verwenden. Beispielsweise stellen wir unseren Kunden Software zum Download bereit. Wenn Kunden jedoch die Lieferung von Software auf physischen Datenträgern wünschen, verwenden wir für die Verpackung der Datenträger Hüllen aus Papier und Pappe anstelle von Kunststoff. Seit Ende 2015 verwenden unsere Mitarbeiter an allen Standorten in der Region EMEA Recyclingpapier. Wir möchten die Verfügbarkeit und Verwendung von Recyclingpapier auch auf unsere weltweiten Standorte ausweiten. Durch eine global angelegte Initiative, bei der unsere Drucker neben anderen Optimierungen mit einer neuen Standardeinstellung für doppelseitiges Drucken in Schwarzweiß versehen wurden, konnten wir außerdem unseren Papierverbrauch von 2009 bis 2015 um fast 25 % verringern.

Bereits 2014 hatten wir mit der Einführung eines neuen Systems für das sichere Drucken (Pull-Printing) über unsere Geräte in Druckerräumen begonnen, bei dem die Mitarbeiter ihre Druckaufträge im Druckerraum mit ihrem Mitarbeiterausweis aktivieren. Durch diesen zusätzlichen Schritt wollen wir zugleich das Bewusstsein der Mitarbeiter für den Papierverbrauch schärfen. Bis Jahresende 2015 war die Einführung dieses sicheren Druckverfahrens an unseren weltweiten Standorten abgeschlossen, sodass es nun von mehr als 56.000 Mitarbeitern genutzt wird. Damit konnten wir seit dem dritten Quartal 2014 unseren Papierverbrauch um 13,7 Millionen Seiten verringern. Über ein spezielles Druck-Dashboard können sich außerdem alle SAP-Mitarbeiter über unsere Fortschritte bei der Verringerung des Papierverbrauchs auf globaler, regionaler und nationaler Ebene informieren.

Für das Jahr 2016 haben wir ein Pilotprojekt zur Einführung einer mobilen Anwendung geplant, mit der sich unsere Mitarbeiter ihre persönliche CO₂-Bilanz anzeigen lassen können. Diese App soll Aufschluss über wichtige Kennzahlen für den CO₂-Ausstoß geben, beispielsweise über die Anzahl der gedruckten Seiten oder den jährlichen Kraftstoffverbrauch eines Firmenwagens. Damit möchten wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für diese Thematik weiter schärfen und sie motivieren, durch nachhaltigeres Verhalten im Arbeitsalltag einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

GRAUWASSERNUTZUNG, WASSERLOSE SANITÄR-INSTALLATIONEN UND ANDERE EFFIZIENZMASSNAHMEN

Während unser Geschäftsbetrieb keinen intensiven Wasserverbrauch erfordert, bemühen wir uns dennoch, Wasser möglichst effizient zu nutzen. Nach unseren Schätzungen haben wir 2015 weltweit rund 1.060.000 m³ (2014: 972.000 m³) Wasser verbraucht. Im Rahmen unserer Maßnahmen zur Verringerung des Wasserverbrauchs wird beispielsweise in Walldorf und an anderen Standorten Regen- und Abwasser (Grauwasser) für die

Bewässerung und für die Toilettenspülung weiterverwendet. In einigen unserer Niederlassungen in Brasilien, Indien, Israel, Kanada, der Schweiz, Singapur und den USA verfügen wir über wasserlose Sanitärinstallationen und haben Durchflussbegrenzer und wassersparende Toilettenspülungen installiert. In den SAP Labs in São Leopoldo konnten wir durch eine verbesserte Abwasseraufbereitung den Trinkwasserverbrauch gegenüber dem Vorjahr um 37 % verringern. Einige wenige unserer Büros liegen in Regionen, in denen extreme Wasserknappheit herrscht. In Ra'anana in Israel oder im indischen Bangalore begegnen wir diesem Problem mit einem speziellen Wassermanagement, das von nachhaltiger Wasserbewirtschaftung und der Wiederverwendung von aufbereitetem Abwasser bis hin zu Aufklärungskampagnen für Mitarbeiter reicht.

Erläuterungen zu den nicht finanziellen Kennzahlen: Gesellschaftliche Leistung

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN GESELLSCHAFTLICHEN NICHT FINANZIELLEN KENNZAHLEN

Abgrenzung

Zur Abgrenzung haben wir die beiden folgenden Aspekte berücksichtigt: die SAP als Unternehmen mit allen Konzerngesellschaften, Betriebsabläufen und der Logistikkette sowie SAP als Lösungsanbieter für unsere Kunden. Diese Abgrenzung wird detailliert im G4-GRI-Index aufgeführt.

Gesellschaftliche Kennzahlen

Die Daten für unsere gesellschaftlichen Kennzahlen werden vierteljährlich erhoben und nach einer Prüfung durch unseren Wirtschaftsprüfer einmal jährlich in unserem Integrierten Bericht veröffentlicht.

MITARBEITERBINDUNG

Wir möchten messen, inwieweit es uns gelingt, Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Unsere Kennzahl zur „Mitarbeiterbindung“ berücksichtigt daher die Anzahl der Mitarbeiter, die die SAP auf eigenen Wunsch verlassen (Fluktuationsrate). Die Rate für die Mitarbeiterbindung berechnet sich nach der Formel durchschnittliche Mitarbeiterzahl (Vollzeitbeschäftigte) im jeweiligen Geschäftsjahr minus die Fluktuationsrate geteilt durch die durchschnittliche Mitarbeiterzahl. Während bei der Fluktuationsrate in der Regel ein möglichst niedriger Wert angestrebt wird, möchten wir bei der Rate für die Mitarbeiterbindung einen hohen Wert erreichen – dieser drückt aus, dass weniger Mitarbeiter die SAP auf eigenen Wunsch verlassen.

2015 haben wir Kürzungen in Bereichen vorgenommen, in denen wir kein signifikantes Wachstum erwarten, um auch zukünftig in Wachstumsbereiche wie Cloud, SAP HANA und Geschäftsnetzwerke investieren zu können und dabei eine solide finanzielle Grundlage sicher zu stellen. Im Rahmen dieses Programms wechselten rund 3.000 Mitarbeiter in neue Positionen oder schieden aus dem Unternehmen aus.

Bei der Analyse der Mitarbeiterbindung und Fluktuationsrate unterscheiden wir nicht nach Geschlecht.

Finanzielle Auswirkungen der Mitarbeiterbindung

Wir sind uns bewusst, dass der Weggang eines Mitarbeiters erhebliche finanzielle Auswirkungen haben kann, und zwar sowohl in Bezug auf die entstehenden Kosten als auch in Bezug auf Umsatzeinbußen. Kosten entstehen für die Neubesetzung der Stelle und umfassen beispielsweise die Kosten für Stellenanzeigen oder Bewerbungsgespräche. Nach erfolgreicher Besetzung der Stelle fallen Kosten für die Einarbeitung und Schulung des neuen Mitarbeiters an. Diese sind in der Regel höher als die Einsparungen bei den Personalkosten, solange die Stelle unbesetzt ist. In Bezug auf den Umsatz entsteht in der Zeit, in der eine Stelle unbesetzt ist, eine Umsatzlücke, da in dieser Zeit kein neuer Umsatz generiert werden kann. Auch nach der Neubesetzung der Stelle dauert es eine gewisse Zeit, bis der neue Mitarbeiter hundertprozentig produktiv sein kann.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Der Begriff „Frauen in Führungspositionen“ bezieht sich auf den Anteil weiblicher Führungskräfte gemessen an der Gesamtzahl unserer Führungskräfte.

Die SAP unterscheidet Führungskräfte nach folgenden Kategorien:

- Frauen als Teamleiter (Managers Managing Teams): Bezeichnet Führungskräfte, die Teams mit mindestens einem Mitarbeiter oder unbesetzten Positionen leiten.
- Oberes und mittleres Management (Managers Managing Managers): Bezeichnet Führungskräfte, die anderen Führungskräften mit Verantwortung für Teams vorstehen.
- Vorstandsmitglieder

BETRIEBLICHER GESUNDHEITSKULTURINDEX

Der betriebliche Gesundheitskulturindex (Business Health Culture Index, BHCI) gibt Aufschluss über die kulturellen Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, gesund zu bleiben und sich ausgeglichen zu fühlen. Der Index enthält Angaben dazu, wie die Mitarbeiter ihr persönliches Wohlbefinden, die Arbeitsbedingungen bei der SAP und die Führungskultur des Unternehmens beurteilen. Der betriebliche Gesundheitskulturindex zeigt damit auf, inwiefern die SAP ihren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten kann, das die Gesundheit der Mitarbeiter fördert, ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit sichert und sie motiviert, sich aktiv für die Umsetzung unserer ehrgeizigen Unternehmensziele einzusetzen.

Grundlage für diesen Index bilden die Ergebnisse unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung. Zu dieser Befragung wurden 2015 alle Mitarbeiter eingeladen. Insgesamt nahmen 56.557 Mitarbeiter teil, was einer Rücklaufquote von 72 % entspricht.

Der BHCI-Wert für das Jahr 2014 wurde rückwirkend von 70 % auf 72 % angepasst. Grund hierfür war eine Neuberechnung, da in unserer Mitarbeiterbefragung zwei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abgeändert worden waren. Dadurch wurde sowohl der Fragebogen vereinfacht als auch die Vergleichbarkeit des BHCI gegenüber externen Maßstäben verbessert.

MITARBEITERENGAGEMENT

Die Kennzahl für Mitarbeiterengagement ist Ausdruck für die Motivation und Loyalität unserer Mitarbeiter, ihren Stolz auf unser Unternehmen und ihre Identifikation mit der SAP.

Grundlage für diesen Index bilden die Ergebnisse unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung. Zu dieser Befragung wurden 2015 alle Mitarbeiter eingeladen. Insgesamt nahmen 56.557 Mitarbeiter teil, was einer Rücklaufquote von 72 % entspricht.

KUNDENTREUE

Die Kundentreue ermitteln wir mithilfe des Net Promoter Score (NPS). Der NPS wird aus den Antworten auf die Frage „Würden

Sie SAP Ihren Freunden oder Kollegen empfehlen?“ unserer Kundenbefragung abgeleitet. Auf einer Skala von 0 bis 10 können die Kunden die Wahrscheinlichkeit bewerten, dass sie unser Unternehmen weiterempfehlen. Kunden, die diese Wahrscheinlichkeit mit 9 oder 10 angeben, werden als Fürsprecher bezeichnet. Kunden, deren Empfehlungswahrscheinlichkeit zwischen 0 und 6 liegt, werden als Kritiker bezeichnet; Kunden mit einer Bewertung von 7 oder 8 stellen die sogenannten „passiv Zufriedenen“ dar, die bei der Berechnung des NPS nicht berücksichtigt werden.

Zur Ermittlung des Kunden-NPS senden wir einmal jährlich einen Fragebogen an alle Direktkunden in allen Regionen. In den Unternehmen der Kunden können sich verschiedene Anspruchsgruppen (Entscheidungsträger, Meinungsführer, Endbenutzer) an der Umfrage beteiligen. 2015 haben 19 % unserer Kunden mit einer eindeutigen Rückantwort an der Umfrage teilgenommen. Auch Kunden von SAP Hybris und Concur wurden 2015 erstmals berücksichtigt. Um einen ganzheitlichen Prozess sicherzustellen, bemühen wir uns, kürzlich übernommene Unternehmen laufend in die Umfragen einzubinden. Daraus ergeben sich Änderungen bei der Stichprobenziehung, die dazu führen, dass der Wert für 2015 nur eingeschränkt mit dem Vorjahreswert vergleichbar ist.

Der Kunden-NPS wird errechnet, indem die Differenz aus dem Prozentsatz der Fürsprecher und dem Prozentsatz der Kritiker gebildet wird. Der Prozentsatz der passiv Zufriedenen fließt in die Berechnung nicht mit ein. Der NPS kann von – 100 % bis 100 % reichen.

Erläuterungen zu den nicht finanziellen Kennzahlen: Ökologische Leistung

DETAILLIERTE DARSTELLUNG DER URSACHEN FÜR UNSERE EMISSIONEN

Wir analysieren den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen in unserer gesamten Wertschöpfungskette. Dadurch sind wir in der Lage, unsere ökologische Leistung zu verbessern und auch unseren Kunden zu nachhaltigeren Abläufen zu verhelfen. Im Folgenden zeigen wir die Maßnahmen und Entwicklungen auf, die unseren Ergebnissen im Jahr 2015 zugrunde liegen. Dies beinhaltet die Angaben zu den Bereichen, in denen wir am meisten zugekauften Strom verbrauchen, sowie die Auswirkungen, die durch den Einsatz unserer Produkte entstehen.

Direkte Emissionen (Scope 1)

Den größten Anteil an unseren direkten Emissionen (Scope 1) hat nach wie vor der Treibstoffverbrauch unseres Fuhrparks. Unsere Strategie zur Reduzierung der Emissionen unserer Firmenwagen haben wir 2015 weiter präzisiert, indem wir die Obergrenze für Emissionen an die Effizienzverbesserungen der Automobilindustrie gekoppelt haben. Darüber hinaus haben wir ein besonderes Augenmerk auf das Pendelverhalten unserer Mitarbeiter gelegt und auf Veränderungen hingewirkt. Unter anderem haben wir die globale Einführung unserer Mitfahrlösung TwoGo by SAP fortgesetzt, die nun an 114 SAP-Standorten weltweit genutzt werden kann. Um die Attraktivität der Lösung zu erhöhen und sie einem breiteren Publikum zugänglich zu machen, ist die Nutzung von TwoGo seit 2014 für Privatanwender kostenlos. Im Rahmen unserer Initiative, den Anteil der Elektroautos in unserem Fuhrpark bis 2020 auf 20 % zu erhöhen, bieten wir unseren Mitarbeitern auch weiterhin finanzielle Anreize für den Kauf eines Elektroautos. Wir suchen außerdem nach weiteren Mobilitätsalternativen und haben an unseren Standorten in Deutschland eine unternehmensweite Fahrradinitiative ins Le-

ben gerufen. Die Mitarbeiter können dabei wählen, ob sie für die Fahrt zur Arbeit ein Fahrrad oder einen Firmenwagen nutzen möchten. Wir haben außerdem unser Angebot für unsere Mitarbeiter in Deutschland ausgeweitet, alternativ zum Firmenwagen eine Bahncard 100 zu nutzen.

Indirekte Emissionen (Scope 2)

Mit dem von uns zugekauften Strom versorgen wir unser gesamtes Unternehmen, von Rechenzentren bis hin zu unseren Gebäuden weltweit. Wenn wir von einer grünen Cloud sprechen, meinen wir eine klimaneutrale Cloud, die wir bei SAP durch den Zukauf von Zertifikaten für erneuerbare Energien und Emissionsausgleiche schaffen. Wir haben im vergangenen Jahr zahlreiche Effizienzprojekte zur Verringerung unseres Energieverbrauchs fortgeführt und unter anderem unsere Gebäude modernisiert sowie neue LEED-Zertifizierungen durchgeführt. Mit weiteren Zertifizierungen nach ISO 14001 haben wir außerdem unser Umweltmanagementsystem ausgeweitet.

Emissionen in vorgelagerten Abläufen (Scope 3)

Nur bestimmte Emissionen in vorgelagerten Abläufen können direkt gemessen und damit auch in unseren Reduktionszielen berücksichtigt werden. Hierzu gehören beispielsweise Emissionen, die durch Flüge bei Geschäftsreisen, durch unseren Papierverbrauch und durch unseren Energieverbrauch in externen Rechenzentren entstehen. Alle weiteren Emissionen in vorgelagerten Abläufen, die durch die von uns gekauften Waren und Dienstleistungen oder die graue Energie in unseren Gebäuden entstehen, ermitteln wir auf der Grundlage von Hochrechnungen. Diese Emissionen machen rund 16 % unseres gesamten CO₂-Ausstoßes aus.

Da wir mit einem weiteren Anstieg der Emissionen rechnen, die in den von uns genutzten externen Rechenzentren entstehen, möchten wir im Rahmen unserer Strategie für eine grüne Cloud diese Emissionen durch den Erwerb von Grünstromzertifikaten kompensieren.

Emissionen in nachgelagerten Abläufen (Scope 3)

Der größte Teil unserer gesamten Emissionen entsteht durch die Nutzung unserer Software. Der CO₂-Ausstoß, der durch den Einsatz von SAP-Software in den Systemen und Unternehmen unserer Kunden verursacht wird, beträgt ungefähr das 21-Fache unserer gesamten Emissionen nach Scope 1 und 2. Wir haben deshalb eine Strategie erarbeitet, die unsere Kunden, Hardwareanbieter und andere Partner bei einer Verringerung dieser Emissionen unterstützen soll. Da wir keinen Einfluss auf die IT-Landschaft unserer Kunden haben, die neben SAP-Software in der Regel auch zahlreiche andere Komponenten und Lösungen beinhaltet, müssen wir dieser Verantwortung gemeinsam gerecht werden.

Unsere Strategie zur Verringerung der Emissionen in unseren nachgelagerten Abläufen zielt auf zwei Hauptbereiche ab. Zum einen möchten wir die On-Premise-Landschaften unserer Kunden weiter optimieren. Wir unterstützen unsere Kunden bei der Abschaltung von Altsystemen, der Archivierung ungenutzter Daten, der Konsolidierung ihrer Unternehmensanwendungen und der Virtualisierung ihrer Systemlandschaften. Dadurch können sie sowohl Umfang als auch Kosten ihrer IT-Umgebung verringern. Der zweite Schwerpunkt unserer Strategie ist der Einsatz von SAP HANA. Mit dieser Technologieplattform können unsere Kunden nicht nur ihre Anwendungen beschleunigen, sondern zugleich ihre Abläufe deutlich einfacher und effizienter gestalten. SAP HANA ermöglicht die Verbindung von Analysen und Transaktionen auf einer In-Memory-Echtzeitplattform, mit der unsere Kunden ihre Systemlandschaften weiter vereinfachen können.

Eine der wichtigsten Möglichkeiten, wie wir unseren Kunden bei der Verringerung ihres Energieverbrauchs und ihrer Emissionen helfen können, ist die Verwaltung ihrer SAP-Systeme mithilfe der Managed Cloud Services, die wir über unsere grüne Cloud bereitstellen. Denn so können sie unsere Infrastruktur nutzen. Da wir 2015 den Strombedarf unserer Rechenzentren zu 100 % aus erneuerbaren Energien abdecken konnten, hilft uns unsere Strategie für eine grüne Cloud dabei, unsere Kunden noch besser bei der Senkung ihres CO₂-Ausstoßes zu unterstützen.

Emissionsausgleiche

Wir haben festgelegt, dass wir Emissionsausgleiche ausschließlich für unsere indirekten Emissionen nach Scope 3 erwerben. 2015 haben wir für unsere Investitionen in den [Livelihoods Fund](#) hochwertige Emissionsgutschriften erhalten, mit denen wir 23 Kilotonnen CO₂ aus unseren Treibhausgasemissionen nach Scope 3 ausgleichen konnten.

Wir haben 2015 außerdem erstmals Emissionsausgleiche für Geschäftsflüge erworben. Neben Maßnahmen, mit denen wir Geschäftsflüge vermeiden beziehungsweise die Zahl dieser Flüge insgesamt verringern möchten, haben wir im zweiten Halbjahr 2015 damit begonnen, die Emissionen bestimmter Geschäftsflüge zu kompensieren. Durch diesen Emissionsausgleich konnten wir unseren CO₂-Ausstoß um 35 Kilotonnen verringern.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN ÖKOLOGISCHEN NICHT FINANZIELLEN KENNZAHLEN

Abgrenzung

Zur Abgrenzung haben wir die beiden folgenden Aspekte berücksichtigt: die SAP als Unternehmen mit allen Konzerngesellschaften, Betriebsabläufen und Zulieferern sowie SAP als Lösungsanbieter für unsere Kunden. Diese Abgrenzung wird detailliert im G4-GRI-Index aufgeführt.

Ökologische Kennzahlen

Sämtliche Daten für unsere ökologischen Kennzahlen werden vierteljährlich erhoben und nach einer Prüfung durch unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einmal jährlich in unserem Geschäftsbericht veröffentlicht.

Den Berichtsdaten zum Gesamtenergieverbrauch, zum Energieverbrauch in unseren Rechenzentren und zu erneuerbaren Energien liegen die Daten zugrunde, die für die Berechnung unserer Treibhausgasemissionen erhoben wurden. Für diese Berichtsdaten wurden dieselben Prinzipien angewendet wie für die Berichterstattung zu den Treibhausgasemissionen.

Berechnungsgrundlage für die Kennzahlen Treibhausgasemissionen pro Mitarbeiter und Energieverbrauch pro Mitarbeiter ist eine durchschnittliche Mitarbeiterzahl. Diese errechnet sich aus der Summe der Zahl der Vollzeitbeschäftigten zum Ende der einzelnen Quartale geteilt durch vier. Im Zuge unserer Cloud-Strategie nutzen die Kunden in verstärktem Umfang Rechenleistung in unseren Rechenzentren, wodurch auch der Energiebedarf dieser Einrichtungen steigt. Um diese Entwicklung auch in den Berichtsdaten zu unserem Energieverbrauch abzubilden, verwenden wir anstelle der Kennzahl Energieverbrauch in Rechenzentren pro Mitarbeiter (kWh/Mitarbeiter) die Kennzahl Energieverbrauch in Rechenzentren (eigene Rechenzentren und externe von uns genutzte Einrichtungen) pro Million Euro non-IFRS Umsatz (kWh/Million € non-IFRS Umsatz).

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Unsere Treibhausgasemissionen oder CO₂-Emissionen umfassen die Summe aller für die SAP berechneten und ausgewiesenen Treibhausgasemissionen einschließlich der Kompensation durch erneuerbare Energien und Emissionsgutschriften. Die Treibhausgasemissionen der SAP werden nach dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) und dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard des World Resources Institute und des World Business Council for Sustaina-

ble Development erhoben. Diese Erhebungsmethode entspricht den Vorgaben der G4-Leitlinien der GRI für die Kennzahlen EN3, EN4, EN15, EN16 und EN17.

Grundprinzipien des vorliegenden Berichts

Viele Unternehmen führen ihre Rechnungslegung und Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen erstmals nach dem GHG Protocol durch, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die unten aufgeführten Prinzipien lehnen sich jedoch zum Teil an allgemein anerkannte Prinzipien der finanziellen Rechnungslegung und Berichterstattung an. In die Prinzipien sind außerdem die Ergebnisse der Zusammenarbeit unterschiedlichster Stakeholdergruppen aus den Bereichen Technik, Umweltschutz und Rechnungswesen eingeflossen. (Quelle: GHG Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard)

Die Rechnungslegung und Berichterstattung nach dem GHG Protocol erfolgt nach folgenden Prinzipien:

- **Relevanz:** Das Treibhausgasinventar muss die Treibhausgasemissionen des Unternehmens angemessen berücksichtigen, sodass es sowohl von internen als auch von externen Anspruchsgruppen als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden kann.
- **Vollständigkeit:** Innerhalb der festgelegten Inventargrenze sind alle Emissionsquellen und Aktivitäten in der Berichterstattung zu berücksichtigen. Quellen und Aktivitäten, die nicht berücksichtigt werden, sind offenzulegen, und es muss begründet werden, warum diese in der Berichterstattung nicht berücksichtigt wurden.
- **Konsistenz:** Die Verwendung konsistenter Methoden ist Voraussetzung für den Vergleich der Emissionen über einen längeren Zeitraum. Änderungen an den Daten, an der Inventargrenze, an den Methoden oder an sonstigen relevanten Faktoren im zeitlichen Vergleich müssen transparent dokumentiert werden.
- **Transparenz:** Alle relevanten Themen sind sachlich, objektiv und verständlich darzustellen und müssen überprüfbar sein. Relevante Annahmen sind unter Angabe der angewendeten Rechnungslegungs- und Berechnungsmethoden sowie der verwendeten Datenquellen offenzulegen.
- **Genauigkeit:** Es ist sicherzustellen, dass die angegebenen Emissionen nicht konsequent über oder unter den tatsächlichen Emissionswerten liegen (soweit dies beurteilt werden kann) und dass eventuelle Unsicherheiten so gut wie möglich beseitigt werden. Die Angaben müssen hinreichend genau sein, damit die Nutzer auf die Integrität der Berichtsdaten vertrauen und ihre Entscheidungen auf der Grundlage dieser Daten treffen können.

(Quelle: GHG Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard)

SAP berücksichtigt nicht die kürzlich als Ergänzung zu GHG Protocol Scope 2 Guidance eingeführte Methode der doppelten Berichterstattung.

Organisationsgrenzen

Ihre Organisationsgrenzen bestimmt die SAP nach dem im GHG Protocol definierten Konzept der operativen Kontrolle.

Operative Kontrolle über ein Unternehmen liegt dann vor, wenn die SAP mit allen Befugnissen ausgestattet ist, die Geschäftspolitik des Unternehmens zu bestimmen und umzusetzen. Die Emissionen aller Unternehmen, die der operativen Kontrolle der SAP unterliegen, sowie aller eigenen und gemieteten Einrichtungen, externen Rechenzentren und Fahrzeuge, in denen die SAP ansässig ist beziehungsweise die von der SAP betrieben werden, sind in den Berichtsdaten zu den Treibhausgasemissionen enthalten. Die Angaben beruhen auf Messungen oder, wenn keine Messdaten vorliegen, auf Schätzungen und Hochrechnungen.

Ein Teil der von SAP gemieteten Einrichtungen unterliegt Verträgen, in denen alle Dienstleistungen und Kosten abgedeckt sind, oder wird von mehreren Mietern genutzt. In diesen Fällen werden die Energiekosten direkt vom Eigentümer/Verwalter des Gebäudes entrichtet, sodass der SAP keine Informationen zum tatsächlichen Energieverbrauch vorliegen. Die SAP schließt diese Einrichtungen in ihre Definition der operativen Kontrolle mit ein. Die Angaben zum Energieverbrauch dieser Einrichtungen beruhen auf Schätzungen.

Um der steigenden Nachfrage nach den Cloud-Angeboten der SAP gerecht werden zu können, nutzen wir auch Rechenleistung in lokalen Rechenzentren, die von Drittanbietern betrieben werden. Die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen berechnen wir anhand von Schätzwerten, denen die von uns genutzte Rechenleistung zugrunde liegt.

Da die meisten Tochtergesellschaften zu 100 % Eigentum der SAP sind, beläuft sich der Unterschied zwischen dem Konzept der operativen Kontrolle und dem Konzept des anteilmäßigen Besitzes auf lediglich 0,6 % des Umsatzes von SAP. Werden auch die Investitionen in verbundene Unternehmen berücksichtigt, fällt diese Differenz noch geringer aus und beläuft sich auf etwa 0,5 %.

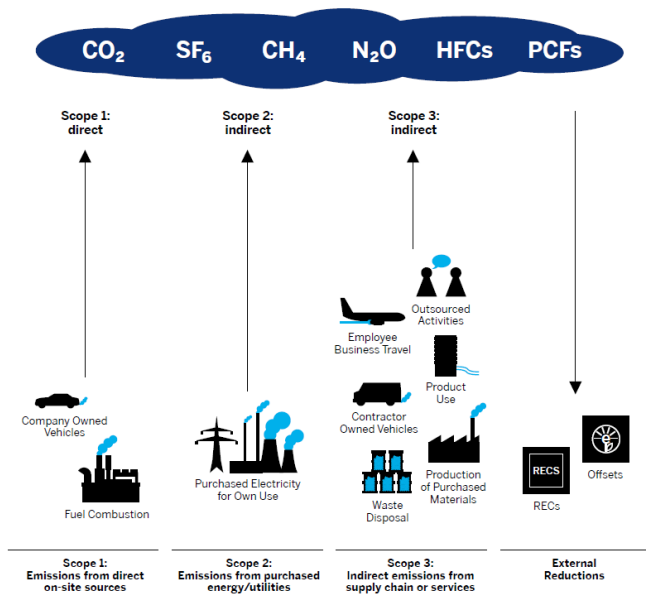
Die Treibhausgasemissionen für das Jahr 2015 beinhalten auch die Emissionen der von uns übernommenen Unternehmen. Hierzu gehören unter anderem Concur (offizielle Akquisition im 4. Quartal 2014), SuccessFactors (offizielle Akquisition im 1. Quartal 2012), Ariba (offizielle Akquisition im 3. Quartal 2012), Hybris (offizielle Akquisition im 3. Quartal 2013) und Fieldglass (offizielle Akquisition im 2. Quartal 2014).

Unsere Treibhausgasemissionen lagen 2015 bei 704 Kilotonnen CO₂ brutto (2014: 683 Kilotonnen CO₂). Dieser Wert beinhaltet alle Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und 3 (siehe Abbildung 1). Unsere Netto-Treibhausgasemissionen reduzieren wir mithilfe von Zertifikaten für erneuerbare Energien oder Emissionsausgleiche in der entsprechenden Berichtsperiode.

Erhebungsmethode

Im Rahmen unserer Bemühungen, die Qualität unserer Emissionsdaten laufend zu verbessern, haben wir bereits im Jahr 2010 die Erhebungsmethoden umfassend gemäß der Richtlinien des GHG Protocol überarbeitet. Aus diesem Grund geben wir sämtliche Emissionen in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) an und berücksichtigen auch die Auswirkungen von CH₄-, N₂O- und HFKW-Emissionen bei unseren Emissionen nach Scope 1 und 2. SF₆- und PFKW-Emissionen sind für uns nicht relevant, da diese hauptsächlich durch chemische Prozesse verursacht werden.

Das Schaubild unten zeigt die unterschiedlichen Parameter, die für unsere Umweltbilanz relevant sind:



Direkte Emissionen nach Scope 1

- **Stationäre Verbrennung in Gebäuden:** Berücksichtigung der CH₄- und N₂O-Emissionen; bei Hochrechnungen für Gebäude, für die keine Messdaten zur Verfügung stehen, werden anstelle des tatsächlichen Durchschnittsverbrauchs feste Werte (in kWh/m²) angegeben (50 % Abdeckung durch Messdaten). Bei Standorten, von denen keine spezifischen Informationen bezüglich des Heizwerts des verbrauchten Erdgases vorhanden sind, wird davon ausgegangen, dass bei den Angaben des Erdgasverbrauchs ein niedriger Heizwert zugrunde liegt.
- **Kühlmittel in Gebäuden:** Die Darstellung von Daten zu den eingesetzten Kühlmitteln dient der Vervollständigung der Umweltbilanz der SAP. Da keine Messdaten zu den HFKW-Emissionen vorliegen, beruhen diese vollständig auf Schätzungen. Die Schätzung erfolgt basierend auf der Anzahl der Servereinheiten pro Rechenzentrum und der Größe der Büro-

flächen mit Klimaanlage. Angaben zu Kühlmitteln basieren auf der Annahme, dass es sich ausschließlich um HFKW-134a handelt.

- **Mobile Verbrennung in Firmenwagen:** Berücksichtigung von CH₄- und N₂O-Emissionen; 2015 haben 31 Länder Daten zum tatsächlichen Kraftstoffverbrauch bereitgestellt (92 % Abdeckung durch Messdaten). Die Emissionen für die übrigen Länder werden basierend auf festen Werten (Verbrauch in Liter/Fahrzeug) der Anzahl der erfassten Firmenwagen hochgerechnet. Die festen Werte basieren auf den Emissionsdaten für das Jahr 2009.
- **Kühlmittel in Firmenwagen:** Die Angaben zu den durch Kühlmittel verursachten Emissionen basieren auf einer groben Schätzung der HFKW-Emissionen pro Fahrzeug und wurden auf der Grundlage der erfassten Firmenwagen hochgerechnet (keine Messdaten verfügbar).
- **Mobile Verbrennung in firmeneigenen Flugzeugen:** Berücksichtigung von CH₄- und N₂O-Emissionen (100 % Abdeckung durch Messdaten).

Direkte Emissionen nach Scope 2

- **Stromverbrauch in Bürogebäuden:** Aktualisierte CO₂-Umrechnungsfaktoren und Berücksichtigung der CH₄- und N₂O-Emissionen auf der Grundlage der Emissionsintensität der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern; bei Hochrechnungen für Gebäude, für die keine Messdaten zur Verfügung stehen (75 % Abdeckung durch Messdaten), werden anstelle des tatsächlichen Durchschnittsverbrauchs feste Werte (in kWh/m²) angegeben. Die festen Werte basieren auf den Emissionsdaten für das Jahr 2009.
- **Stromverbrauch in Rechenzentren:** Aktualisierte CO₂-Umrechnungsfaktoren und Berücksichtigung der CH₄- und N₂O-Emissionen auf der Grundlage der Emissionsintensität der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern; der Stromverbrauch in den internen Rechenzentren wurde ausgehend von der Anzahl der Servereinheiten hochgerechnet (73 % Abdeckung durch Messdaten). Die festen Werte basieren auf den Emissionsdaten für das Jahr 2009.
- **Extern beschafftes gekühltes und heißes Wasser sowie Dampf:** Berücksichtigung der CH₄- und N₂O-Emissionen auf der Grundlage der Emissionsintensität der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern (100 % Abdeckung durch Messdaten).

Indirekte Emissionen nach Scope 3

Die nachfolgend aufgeführten Treibhausgasemissionen nach Scope 3 sind auch in unseren Zielen zur Emissionsverringern enthalten:

- **Geschäftsflüge:** Die durchschnittlichen Emissionsfaktoren für Geschäftsflüge werden für Kurz-, Mittel- und Langstreckenflüge berechnet; die Hochrechnung der CO₂-Emissionen erfolgt auf der Grundlage der tatsächlich zurückgelegten Distanz und der Nettokosten (ohne Steuern) (58 % Abdeckung durch Messdaten). Abstrahlungseffekte durch Wolkenbildung

sind bei den Emissionsfaktoren für Geschäftsflüge nicht mitberücksichtigt.

- **Mietwagen:** Die durchschnittlichen Emissionsfaktoren für Mietwagen werden auf der Grundlage der tatsächlich zurückgelegten Kilometer berechnet. Diese bilden den Ausgangspunkt für eine Hochrechnung auf Basis der Kosten (89 % Abdeckung durch Messdaten).
- **Bahnreisen:** Die durchschnittlichen Emissionsfaktoren für Bahnreisen werden auf der Grundlage von tatsächlich zurückgelegten Kilometern berechnet. Diese bilden den Ausgangspunkt für eine Hochrechnung auf Basis der Kosten (31 % Abdeckung durch Messdaten).
- **Geschäftsreisen mit Privatwagen:** Die Emissionen werden auf der Grundlage der mit Privatwagen zurückgelegten Kilometer berechnet. Geschäftsreisen mit der Bahn und mit Firmenwagen werden hierbei nicht berücksichtigt (58 % Abdeckung durch Messdaten).
- **Pendelverkehr der Mitarbeiter:** An den weltweiten Standorten der SAP wird jährlich eine Pendlerumfrage durchgeführt, die Fragen zur Entfernung zum Arbeitsplatz und zu den genutzten Transportmitteln enthält. Auf der Grundlage der Umfrageergebnisse werden die durch den Pendelverkehr der Mitarbeiter entstehenden Emissionen für das Folgejahr berechnet. 2014 hatten mehr als 24.000 Mitarbeiter an dieser Umfrage teilgenommen. Das Pendlerverhalten der übrigen Mitarbeiter sowie die vierteljährliche Aktualisierung der Pendelverkehrszahlen werden basierend auf den in der Pendlerumfrage erhobenen Daten und der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten (abzüglich der Mitarbeiter mit einem Firmenwagen) hochgerechnet.
- **Stromverbrauch in externen Rechenzentren:** Aktualisierte CO₂-Umrechnungsfaktoren und Berücksichtigung der CH₄- und N₂O-Emissionen auf der Grundlage der Emissionsintensität der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern; der Stromverbrauch in den externen Rechenzentren wurde ausgehend von der Kapazität der Rechenzentren, einem Auslastungsfaktor und dem Power-Usage-Effectiveness-Faktor hochgerechnet. Da nicht für alle externen Rechenzentren Informationen zum Auslastungs- und Power-Usage-Effectiveness-Faktor verfügbar sind, wird als Schätzwert für die externen Rechenzentren, zu denen keine Daten vorliegen, der Durchschnittswert aller vorhandenen Faktoren verwendet (87 % Abdeckung durch Messdaten).
- **Paket- und Postversand:** Die Berechnung basiert auf der tatsächlichen Anzahl der Pakete und Briefe, die über das deutsche Logistikzentrum versandt wurden. Ausgehend von diesen Angaben werden die weltweiten Emissionen hochgerechnet.
- **Heruntergeladene Daten:** Die Emissionen werden auf der Grundlage der von unseren weltweiten Kunden heruntergeladenen Datenmenge berechnet (100 % Abdeckung durch Messdaten).
- **Papierverbrauch:** Die Berechnung umfasst die Emissionen, die durch den Verbrauch von Druckpapier entstehen. Berechnungsgrundlage sind Druckerprotokolldaten (100 % Abdeckung durch Messdaten).

Unter den Begriff „Externes Rechenzentrum“ fallen lokale, von externen Partnern betriebene Rechenzentren mit Servereinheiten, auf denen SAP-Software ausgeführt wird. Die in externen Rechenzentren entstehenden Emissionen werden den indirekten Emissionen nach Scope 3 zugeordnet. Emissionen der Rechenzentren, die sich infolge von Übernahmen (beispielsweise von Sybase und Ariba) im Besitz der SAP befinden oder von der SAP verwaltet werden, fallen unter die direkten Emissionen nach Scope 2.

Darüber hinaus erheben und veröffentlichen wir jährlich Daten zu unseren indirekten Emissionen nach Scope 3 in Anlehnung an den Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard des GHG Protocol. Diese Emissionen sind nicht in unseren Reduktionszielen enthalten und werden lediglich zu Informationszwecken dargestellt.

Emissionen aus vorgelagerten Prozessen:

- **Eingekaufte Waren und Dienstleistungen:** Zur Ermittlung der Emissionen, die bei der Herstellung von Waren und Dienstleistungen in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen entstehen, werden weltweit verfügbare Finanzdaten herangezogen. Die Abdeckung durch Finanzdaten liegt bei etwa 90 bis 95 %.
- **Investitionsgüter:** Zur Ermittlung der Emissionen, die bei der Herstellung von Investitionsgütern in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen entstehen, werden weltweit verfügbare Finanzdaten herangezogen (100 % Abdeckung durch Finanzdaten).
- **Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten:** Emissionen aus vorgelagerten Prozessen, die durch den Kauf von Brennstoffen und Strom sowie durch Verluste bei der Übertragung und Verteilung von Energie entstehen. Diese Emissionen werden auf der Grundlage der Daten zum Brennstoff- und Stromverbrauch und von regionalen Emissionsfaktoren für Energieverluste und Energieerzeugung berechnet und als CO₂e-Werte dargestellt (Abdeckung durch Messdaten bei Verbräuchen: siehe Erläuterungen zu den relevanten Kategorien in Scope 1 und 2).
- **Durch betriebliche Abläufe entstehende Abfälle:** Diese Kategorie beinhaltet die Entsorgung sämtlicher wiederverwertbaren und nicht wiederverwertbaren Abfälle (auch elektronische Abfälle), die in den Büros und Rechenzentren an den weltweiten Standorten der SAP entstehen. Die Schätzungen beruhen auf den für die deutschen Niederlassungen ermittelten Gesamtwerten und werden auf der Grundlage der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten hochgerechnet. In die Berechnung der Emissionen fließen Emissionsfaktoren nach Scope 1 und 2 für die Abfallentsorgung ein. Für nicht gefährliche Abfälle standen Schätzdaten für etwa 40 % unserer Einrichtungen zur Verfügung; bei Elektromüll standen Schätzdaten für etwa 25 % der gesamten Mitarbeiter der SAP zur Verfügung (Daten aus Deutschland).

Da die vorgelagerten Prozesse mit operativen Aufwendungen im Zusammenhang stehen, haben wir für 2015 unsere Zahlen für

die vorgelagerten Prozesse hochgerechnet, indem wir die vier Hauptemissionsfaktoren aus den vorgelagerten Prozessen von 2014 und den Zuwachs an operativen Aufwendungen im Vergleich zum Vorjahr multipliziert haben.

Emissionen aus nachgelagerten Prozessen:

- **Nutzung verkaufter Produkte:** Die für die Nutzung der von uns verkauften Produkte benötigte Energie wird mithilfe einer Landschaftssimulation berechnet. Dieser Energiebedarf wird ausgehend von der Anzahl der bei Kunden installierten Produktivsysteme und der Effizienz beim Energieverbrauch (Power Usage Effectiveness) auf globaler Ebene hochgerechnet. Für die Power Usage Effectiveness legen wir den Faktor 1,9 zugrunde. Dieser weltweite Durchschnittsfaktor wurde von The Green Grid Consortium ermittelt. Die Berechnung der Emissionen basiert auf den Emissionsfaktoren für die Stromerzeugung. Aufgrund der speziellen Eigenschaften von Softwareprodukten wurde eine Erfassung der Emissionen pro Jahr gewählt. Dies ist eine Abweichung von den minimalen Grenzen, die im Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard des GHG Protocol angegeben sind. Das GHG Protocol sieht hier die Erfassung und Veröffentlichung von „direkten Emissionen der Nutzungsphase von verkauften Produkten während ihrer voraussichtlichen Lebensdauer“ vor. Unsere Berechnungen beinhalten die Hauptprodukte der SAP, darunter das On-Premise-Produktportfolio, Sybase-Installationen und erstmals SAP HANA, SAP Mobile und SAP Cloud. Noch nicht in dieser Berechnung berücksichtigt sind Emissionen, die durch den Einsatz von mobilen Anwendungen erzeugt werden. Bei einem wesentlichen Technologiewandel werden die Berechnungsparameter angepasst.

Nicht berücksichtigt sind vorgelagerte Transport- und Auslieferungsprozesse (aufgrund der Komplexität und geringfügigen Relevanz der Daten), gemietete Sachanlagen in vorgelagerten Prozessen (nicht zutreffend), die Verarbeitung verkaufter Produkte (nicht zutreffend), die Entsorgung verkaufter Produkte (nicht zutreffend), gemietete Sachanlagen in nachgelagerten Prozessen (nicht zutreffend), Konzessionen (nicht zutreffend) und Investitionen (nicht zutreffend).

Externe Reduzierung

- **Strom aus erneuerbaren Energien:** Bei der Darstellung unserer Netto-Treibhausgasemissionen ist der Zukauf von Strom aus erneuerbaren Energiequellen bereits von den Emissionen nach Scope 2 abgezogen; die CO₂-, CH₄- und N₂O-Umrechnung basiert auf der Emissionsintensität der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern. Erneuerbare Energien werden nur dann berücksichtigt, wenn ein offizielles Zertifikat oder eine schriftliche Bestätigung des Versorgungsunternehmens vorliegt (100 % Abdeckung durch Daten).
- **CO₂-Zertifikate:** Wenn Offsets gekauft werden, wird die Höhe der Emissionsausgleiche separat dargestellt. Die SAP gewissert sich, dass die durch diese Offsets erzielten

Emissionsverringerungen glaubwürdig sind und vier wesentliche Kriterien erfüllen:

- **Realitätsnahe Berechnung:** Die ausgewiesenen Emissionsverringerungen beruhen auf einer tatsächlichen, bereits erfolgten Reduzierung von Treibhausgasemissionen.
- **Zusätzlichkeit:** Die Emissionsverringerungen im Rahmen eines Kompensationsprojekts entstehen zusätzlich zu den gesetzlichen vorgeschriebenen oder bereits geplanten Maßnahmen und wären ohne den Verkaufserlös aus den Emissionszertifikaten nicht zustande gekommen.
- **Dauerhaftigkeit:** Es muss eine dauerhafte Emissionsminderung erfolgen beziehungsweise sichergestellt werden, dass Projekte, die zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr fortgeführt werden können, durch entsprechende Maßnahmen ausgeglichen werden.
- **Überprüfbarkeit:** Die Emissionsverringerungen entstehen durch Projekte, deren Erfolge jederzeit genau quantifiziert, überwacht und verifiziert werden können.

Die Offsets müssen mindestens den Anforderungen des Verified Carbon Standard (VCS) für freiwillige Kompensationsprojekte entsprechen. Im Rahmen unserer strategischen Investition in den Livelihoods Fund haben wir 2015 Emissionsgutschriften in Höhe von 23 Kilotonnen CO₂ erhalten. Diese sind in unserer CO₂-Bilanz berücksichtigt.

CO₂-Emissionsfaktoren

Für die Berechnung der oben genannten Emissionen wurden Emissionsfaktoren aus verschiedenen Quellen herangezogen, unter anderem IEA, WRI, US EPA, UK DEFRA, DEHSt, Environment Canada, GHG Protocol und eigene Messdaten.

Sofern relevant, sind in unseren CO₂-Emissionsfaktoren alle CO₂-Äquivalente (CO₂e) sämtlicher Treibhausgase berücksichtigt. Die Faktoren für das Treibhauspotenzial (GWP-Faktoren) basieren auf dem zweiten Sachstandsbericht des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (IPCC).

Vergleichbarkeit

Nach den Richtlinien des GHG Protocol müssen Unternehmen, die strukturelle/organisatorische Änderungen beziehungsweise Änderungen an den Erhebungsmethoden ihrer Berichterstattung vornehmen, auch die Treibhausgasinventare vergangener Jahre anpassen, falls die Änderungen wesentliche Auswirkungen auf die Emissionsdaten haben. Als Grenzwert für wesentliche Änderungen hat die SAP 5 % (strukturelle/organisatorische Änderungen) beziehungsweise 1 % (Änderungen an den Erhebungsmethoden) der gesamten Emissionsmenge des laufenden Jahres definiert, das heißt, wenn sich aufgrund von strukturellen/organisatorischen Änderungen das Gesamtinventar um mindestens 5 % vergrößert oder verringert, werden auch die Emissionsdaten der vergangenen Jahre angepasst. Strukturelle/organisatorische Änderungen, die einen Anstieg beziehungsweise eine Verringerung des Gesamtinventars um weniger als 5 % zur Folge haben, sind keine wesentlichen Änderungen und bewirken somit auch keine Anpassung früherer Daten.

Darüber hinaus berechnen wir jährlich die Kosten, die wir dank unserer Maßnahmen zur Emissionsverringerung vermeiden konnten, und vergleichen diese mit den hochgerechneten Kosten, die ohne diese Maßnahmen entstanden wären. Der Berechnung der Kosten, die wir durch die Reduzierung unserer Emissionen vermeiden konnten, legen wir seit 2015 einen gleitenden Dreijahresdurchschnitt zugrunde. Dies ermöglicht einen besseren Vergleich der Kosten über einen längeren Zeitraum.

Qualität der Emissionsdaten

Korrektur von Fehlern: Wird im Inventar des Basisjahres ein wesentlicher Fehler festgestellt, so wird dieser Fehler korrigiert. Wird ein wesentlicher Fehler festgestellt, der nicht das Basisjahr betrifft, jedoch Auswirkungen auf die Emissionen des aktuellen oder vergangenen Jahres hat, so wird dieser Fehler korrigiert. Ein Fehler ist wesentlich, wenn er die Brutto-Treibhausgasemissionen um mehr als 1% beeinflusst. Eine Anpassung historischer Daten war 2015 nicht erforderlich.

ERNEUERBARE ENERGIEN

Wir verstehen unter „Erneuerbare Energie“ jeglichen Strom, der aus erneuerbaren Energiequellen wie Wind- und Wasserkraft, Sonnenenergie, Erdwärme oder Biomasse gewonnen wird. Der Anteil der bei der SAP genutzten erneuerbaren Energien errechnet sich aus der Summe der gezielt zugekauften erneuerbaren Energie, der von unseren Solaranlagen erzeugten Energie und der über Grünstromzertifikate erworbenen erneuerbaren Energie. Für den Erwerb von Grünstromzertifikaten haben wir einen Qualitätsstandard mit strengen Kriterien entwickelt. Damit möchten wir zum einen den Wandel im Energiemarkt unterstützen und zum anderen Risiken entgegenwirken, die sich aus dem Erwerb von minderwertigen Zertifikaten ergeben. Für die von uns gekaufte erneuerbare Energie gelten folgende Richtlinien:

- **Art der erneuerbaren Energie:** Wir berücksichtigen Strom aus erneuerbaren Quellen wie Sonnenenergie, Wind- und Wasserkraft, Biogas und Erdwärme. Für Strom aus Biomasse gilt die Voraussetzung, dass zu seiner Erzeugung keine mit Kohle oder anderen fossilen Brennstoffen betriebenen Kraftwerke eingesetzt und keine Wälder abgeholzt werden dürfen.
- **Alter der Anlage:** Die Kraftwerke, in denen der von uns zugekaufte Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt wird, dürfen nicht älter als zehn Jahre sein. Im Falle einer älteren Anlage, die modernisiert wurde, bezieht sich dieses Höchstalter ausschließlich auf die Strommenge, die infolge der Effizienzsteigerung zusätzlich erzeugt werden kann. Darüber hinaus erwirbt die SAP keine Grünstromzertifikate staatlich geförderter Kraftwerke.
- **Jahr der Erzeugung:** Der Strom aus erneuerbaren Energien muss im Jahr oder Vorjahr des Berichtszeitraums erzeugt worden sein.
- **Berechnung:** Bei der Berechnung der auf der Basis von Grünstromzertifikaten erzielten Emissionsminderung wendet die SAP die Emissionsfaktoren für die Emissionsintensität der Stromerzeugung in den einzelnen Ländern an. Da Grünstromzertifikate separat von dem physisch in unsere

Einrichtungen übertragenen Strom ausgewiesen werden, können mit dem Erwerb dieser Zertifikate die Emissionen eines beliebigen Standorts auf globaler Ebene kompensiert werden.

Die von uns genutzte Energie, die nicht unter diese Kategorien fällt, stammt aus herkömmlichen Energiequellen. Unter „Herkömmliche Energie“ verstehen wir jegliche Energie, die über das Stromnetz bezogen wird. Über das Stromnetz wird ein landesspezifischer Energiemix bereitgestellt, der alle verfügbaren Energiequellen beinhaltet (fossile Energieträger, Atomkraft und erneuerbare Energiequellen). Energie, die aus erneuerbaren Quellen erzeugt und über das lokale Stromnetz bereitgestellt wird, fällt unter die Kategorie „Herkömmliche Energie“ und wird bei der Berechnung des Anteils der bei der SAP genutzten erneuerbaren Energie nicht berücksichtigt.

ENERGIEVERBRAUCH IN RECHENZENTREN

Der Energieverbrauch in Rechenzentren umfasst die gesamte Energiemenge, die wir für die Bereitstellung interner und externer Rechenleistung in den SAP-Rechenzentren und den von uns genutzten Rechenzentren von Drittanbietern benötigen. Unter den Begriff „Rechenzentrum“ fallen sämtliche globalen, regionalen oder lokalen Rechenzentren (Einrichtungen mit einer beliebigen Anzahl von Servereinheiten), die Teil der IT-Infrastruktur-Strategie der SAP sind. Auch 2015 analysierten und berichteten wir über unseren Energieverbrauch in unseren internen und externen Rechenzentren und stellten diesen unseren Non-IFRS-Umsatzzahlen gegenüber. Unser Umsatz umfasst die Entwicklung, Wartung und Cloud-Nutzung unserer Software in internen und externen Rechenzentren.

Der Energieverbrauch in Rechenzentren nach Umsatz wird berechnet, indem der Stromverbrauch aller internen und externen Rechenzentren, der zur Berechnung unserer Treibhausgasemissionen ermittelt wird (weitere Informationen finden Sie unter Treibhausgasemissionen: Stromverbrauch in Rechenzentren und Stromverbrauch in externen Rechenzentren), durch den non-IFRS Gesamtumsatz geteilt wird.

Wir arbeiten weiterhin an der Verbesserung unserer Datenqualität in Bezug auf den Energieverbrauch in unseren externen Rechenzentren.

GESAMTER ENERGIEVERBRAUCH

Der Energieverbrauch besteht aus der Summe der gesamten Energie, die durch die Geschäftstätigkeit der SAP verbraucht wird, einschließlich Energie aus erneuerbaren Energiequellen. Er setzt sich zusammen aus dem Energieverbrauch durch die stationäre Verbrennung in Gebäuden, die mobile Verbrennung in Firmenwagen, die mobile Verbrennung in firmeneigenen Flugzeugen, den Stromverbrauch in Bürogebäuden, den Stromverbrauch in Rechenzentren, den Stromverbrauch in externen Rechenzentren und extern beschafftes gekühltes und heißes Wasser sowie Dampf. Nähere Informationen finden Sie im Abschnitt Treibhausgasemissionen.

WASSER

Der Wasserverbrauch umfasst das gesamte in unseren Gebäuden verbrauchte Süßwasser. Die Daten basieren auf Schätzungen für die einzelnen Standorte und wurden größtenteils hochgerechnet. Es standen Schätzdaten für 55 % der gesamten Einrichtungen von SAP zur Verfügung. Die übrigen Daten wurden nach Quadratmetern hochgerechnet.

ABFALL

Der Begriff „Abfall“ umfasst sämtliche wiederverwertbaren und nicht wiederverwertbaren Abfälle, die in unseren Bürogebäuden und Rechenzentren entstehen. Die Daten basieren auf Schätzungen für die einzelnen Standorte und wurden größtenteils hochgerechnet. Nähere Informationen finden Sie im Abschnitt Treibhausgasemissionen.

Stellungnahme der gesetzlichen Vertreter zum Integrierten Bericht der SAP für das Geschäftsjahr 2015

Das vom International Integrated Reporting Council im Dezember 2013 verabschiedete International Integrated (<IR>) Reporting Framework sieht vor, dass ein integrierter Bericht auch eine Stellungnahme beinhalten soll, in der die gesetzlichen Vertreter des berichtenden Unternehmens die Verantwortung für den Bericht übernehmen. Unsere Stellungnahme für das Geschäftsjahr 2015 lautet wie folgt:

Der Integrierte Bericht der SAP 2015 steht ausschließlich online zur Verfügung. Der Vorstand der SAP bekennt sich zu seiner Verantwortung für die Integrität dieses Integrierten Berichts. Unser Integrierter Bericht wurde unter Berücksichtigung der gemeinsamen Sichtweisen und Positionen der Mitglieder des Vorstands erstellt.

Ähnlich wie unsere Berichte aus den Geschäftsjahren 2013 und 2014 ist auch unser Integrierter Bericht 2015 wieder nach den inhaltlichen Schwerpunkten des <IR> Framework gegliedert. Dabei haben wir die Leitlinien für eine integrierte Berichterstattung berücksichtigt. Zugleich haben wir auch die Pflicht, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu bestätigen, so die im Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 20 „Konzernlagebericht“ dargelegten Rechnungslegungsvorschriften des HGB. Außerdem möchten wir unsere Berichterstattung nach dem <IR> Framework mit den Anforderungen anderer Berichtsstandards, wie den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), abstimmen.

Der Integrierte Bericht der SAP 2015 einschließlich Konzernabschluss, zusammengefasster Lagebericht sowie zusätzlicher Inhalte für den GRI-Index gemäß den G4-Leitlinien wurde vom Vorstand geprüft.

Im Rahmen dieser Prüfung ist der Vorstand der SAP zu dem Schluss gekommen, dass der Integrierte Bericht den Vorgaben des <IR> Framework entspricht, soweit die oben aufgeführten Einschränkungen dies zulassen. Sollten diese Einschränkungen nicht mehr zutreffend sein, möchten wir in zukünftigen Berichten die Vorgaben des <IR> Framework noch umfassender berücksichtigen.

Integrierte Leistungsanalyse: Eine ganzheitliche Sicht unserer Leistung

VORGEHENSWEISE

Verknüpfung unserer nicht finanziellen und finanziellen Leistung: Weiterentwicklung unseres Modells

Die gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Leistung eines Unternehmens beeinflussen sich gegenseitig, und jeder Bereich hat spürbare Auswirkungen auf die anderen. Dieser Gedanke bildet die Grundlage der integrierten Berichterstattung. Eine wirklich integrierte Strategie können wir unserer Überzeugung nach nur dann erreichen, wenn wir diese Wirkungszusammenhänge verstehen und in unserem gesamten Unternehmen berücksichtigen.

In den vergangenen Jahren haben wir einen Rahmen geschaffen, der die konkreten Zusammenhänge zwischen unserer nicht finanziellen und unserer finanziellen Leistung aufzeigt. Darauf aufbauend haben wir ermittelt, wie sich vier **gesellschaftliche und ökologische Kennzahlen** – betrieblicher Gesundheitskulturindex (Business Health Culture Index, BHCI), Mitarbeiterengagement, Mitarbeiterbindung und Emissionen – auf das Betriebsergebnis der SAP auswirken. In diesem Jahr haben wir erstmalig an einem konkreten Beispiel den vollständigen „Return on Investment (ROI)“ entlang einer unserer Ursache-Wirkungsketten dargestellt und berechnet. Unsere Ergebnisse belegen mit eindeutigen Zahlen, wie eine integrierte Strategie nicht nur unsere Umweltauswirkungen verringert und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter positiv beeinflusst, sondern auch unseren Geschäftserfolg fördert.

Diese uns vorliegenden Daten nutzen wir aktiv, sowohl innerhalb unseres eigenen Unternehmens als auch in unserem breiter gefassten Kunden- und Partnernetz. Wir machen unsere Methode transparent, in der Hoffnung, dass wir damit auch andere

Unternehmen inspirieren, den Nutzen einer integrierten Strategie zu dokumentieren. Und wir werden anhand unserer Ergebnisse unsere Strategie weiterentwickeln und in gezielte Maßnahmen investieren, um positive wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Veränderungen zu bewirken.

ERGEBNISSE

Wie in unserem Diagramm zu unserer Vorgehensweise erläutert, haben Untersuchungen der letzten Jahre ergeben, dass eine Korrelation zwischen Kennzahlen wie Mitarbeiterengagement und Umsatz oder Betriebsergebnis besteht. Anhand unserer internen Daten haben wir in 2014 diese Verbindungen ganz konkret für die SAP dargestellt: Kennzahlen, die messen, wie gut wir unsere Mitarbeiter für unser Unternehmen begeistern und für unsere Vision und Strategie gewinnen, wie erfolgreich wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und unsere CO₂-Emissionen senken, haben wir mit einem Eurowert belegt.

Für unsere Methode haben wir zunächst Ursache-Wirkungsketten erstellt. Diese Diagramme zeigen, wie spezielle Maßnahmen, die wir ergreifen, Verhaltensänderungen bewirken, die wiederum unser Geschäft beeinflussen und sich letztendlich in einem finanziellen Ergebnis niederschlagen. Eine solche Analyse stellt aber mehr als nur einen Zusammenhang zwischen nicht finanziellen Kennzahlen und ihren finanziellen Auswirkungen her. Sie zeigt, warum und wie ein Faktor wie das Mitarbeiterengagement letztlich zu einer Verbesserung oder Verschlechterung der Unternehmensleistung führt. Solche Erkenntnisse sind unserer Ansicht nach eine Voraussetzung dafür, um die finanziellen Auswirkungen nicht finanzieller Faktoren umfassend darzustellen.

Ursache-Wirkungs-Analyse zur Dokumentation finanzieller Auswirkungen

Bei der Erstellung und Bewertung dieser Ursache-Wirkungs-Ketten haben wir sowohl mit internen als auch mit externen Stakeholdern zusammengearbeitet. Zunächst setzten wir uns innerhalb der SAP in kleinen Gruppen zusammen und untersuchten im Detail, wie einzelne Aktivitäten, die mit unseren jeweiligen nicht finanziellen Kennzahlen im Zusammenhang stehen, Schritt für Schritt andere Bereiche beeinflussen. Unsere Ergebnisse diskutierten wir anschließend mit externen Stakeholdern, unter anderem mit Wissenschaftlern, Finanzinvestoren und anderen IT-Unternehmen.

Danach setzten wir reale Daten der SAP ein, um anhand unserer Ursache-Wirkungs-Ketten die Auswirkungen auf das Betriebsergebnis zu analysieren. So fanden wir zunächst heraus, dass wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern können, wenn wir ein flexibleres Arbeiten ermöglichen, und sich dies wiederum positiv auf die Produktivität auswirkt. Aufbauend auf dieser Erkenntnis ergab unsere Analyse, dass diese höhere Produktivität zu spürbaren finanziellen Verbesserungen führt.

Seit 2014 dokumentieren wir mit Verfahren wie der linearen Regressionsanalyse die finanziellen Auswirkungen von vier nicht finanziellen Kennzahlen: unserem betrieblichen Gesundheitskulturindex (nähere Erläuterungen siehe unten), dem Mitarbeiterengagement, Mitarbeiterbindung und den CO₂-Emissionen. Bei den ersten drei Kennzahlen untersuchten wir, wie sich eine Abweichung von einem Prozentpunkt auf das Betriebsergebnis der SAP auswirken würde. Gleichzeitig ermittelten wir, was eine Senkung unserer Emissionen um 1 % für das Betriebsergebnis bedeuten würde. Nachfolgend unsere Ergebnisse für 2015:

- Betrieblicher Gesundheitskulturindex¹: 75 Mio. € bis 85 Mio. €
- Mitarbeiterengagement¹: 40 Mio. € bis 50 Mio. €
- Mitarbeiterbindung¹: 45 Mio. € bis 55 Mio. €
- CO₂-Emissionen¹: 4 Mio. €

Fallstudie: Dokumentation der finanziellen Auswirkungen eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds

Nachfolgend stellen wir die Ursache-Wirkungs-Kette für den betrieblichen Gesundheitskulturindex dar. Sie zeigt, wie wir die finanziellen Auswirkungen dieser nicht finanziellen Kennzahl ermittelten. Der betriebliche Gesundheitskulturindex misst die Gesundheit der Unternehmenskultur und der Mitarbeiter. Unsere Kette beginnt mit gesundheitsfördernden Maßnahmen bei der SAP. Sie reichen von flexiblen Arbeitsmodellen über Programme zur Weiterentwicklung von Führungskräften bis hin zu unseren weltweit stattfindenden „Health and Innovation Weeks“. Jede dieser Initiativen stärkt unsere Unternehmenskultur und hilft

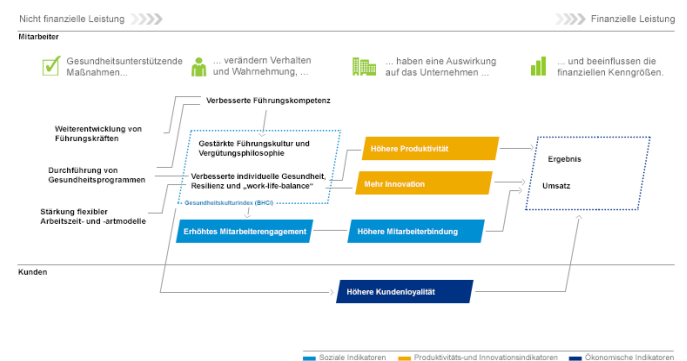
¹ Die Ergebnisse geben die Quantifizierung des Bruttoeffekts wieder, der sich aus der Änderung einer bestimmten Kennzahl ergeben würde, und lassen keine Rückschlüsse auf den Nettoeffekt zu. Die Bewertung der für die Änderung der nicht finanziellen Kennzahlen benötigten Investitionen wurde von der Betrachtung ausgeschlossen. Der wirtschaftliche Bruttoeffekt einer einzelnen Kennzahl enthält Wirkungszusammenhänge mit anderen Kennzahlen. Deshalb lassen unsere Ergebnisse keine Rückschlüsse auf einen kumulativen Effekt der in diesem Bericht enthaltenen Kennzahlen zu. Alle Berechnungen basieren auf Non-IFRS-Zahlen, wie in unserem Integrierten Bericht 2015 dargestellt.

unseren Mitarbeitern, mit beruflicher Belastung umzugehen, Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, eigenverantwortlich zu arbeiten und ihr Leistungspotenzial zu entfalten.

Die Kausalkette für unseren Betrieblichen Gesundheitskulturindex (BHCI)

Die Auswirkungen dieser Maßnahmen stellen wir von links nach rechts dar. Flexibilität verbessert beispielsweise die Stressresistenz und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies führt wiederum zu einer höheren Produktivität, die sich ihrerseits in

Die Kausalkette für unseren Betrieblichen Gesundheitskulturindex (BHCI)



einem höheren Betriebsergebnis niederschlägt.

Fallstudie: Berechnung des „ROI“ der „Mach mit – bleib fit“ Initiative in der SAP Deutschland SE & Co.KG

Wir konnten in 2015 erstmals den „ROI“ entlang einer unserer Ursache-Wirkungs-Ketten zwischen nicht-finanziellen und finanziellen Kennzahlen an dem Beispiel des Programms „Mach mit – bleib Fit“ in der Landesgesellschaft Deutschland SE & Co.KG berechnen: es liegt ein positiver „ROI“ von 3,9 vor. Das bedeutet, dass für 1 €, der in das Programm investiert worden ist, eine positive Auswirkung auf das Ergebnis von 3,9 € ermittelt wurde.

Als Basis diente die oben dargestellte Kausalkette für unseren Betrieblichen Gesundheitskulturindex (BHCI). Innerhalb der SAP Deutschland SE & Co. KG (ca. 4800 Mitarbeiter) wurden in 2014 konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“ (z.B. Workshops für Mitarbeiter zu diesem Thema, in denen neben dem Verständnis auch konkrete Tipps zur Verhaltensänderung vermittelt wurden) durchgeführt. Die direkten und indirekten Kosten der Durchführung konnten eindeutig zugeordnet werden, ebenso konnte der Unterschied der „Work-Life-Balance“ und dessen Auswirkung auf den Betrieblichen Gesundheitskulturindex (BHCI) vor und nach der Durchführung des Programms gemessen werden.

Die Berechnung des „ROI“ in diesem Beispiel aus den direkten und indirekten Kosten der Maßnahmen sowie dem positiven monetären Impact der resultierenden Veränderung des BHCI zeigt die Sinnhaftigkeit auch aus der finanziellen Perspektive.

AUSWIRKUNGEN

Die Erstellung eines integrierten Berichts ist Ausdruck unserer Überzeugung, dass finanzielle Kennzahlen alleine kein Gesamtbild der Unternehmensleistung zeichnen. Wir sind aber auch der Ansicht, dass eine integrierte Berichterstattung nur so effektiv ist wie die Maßnahmen, die sie begleiten. Es reicht auch nicht, nur eine integrierte Strategie zu haben. Wir müssen diese Strategie auch umsetzen, indem wir konkrete Schritte unternehmen, die unsere Leistung in jeder Hinsicht – der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen – verbessern.

Wir glauben, dass wir diesen Schritten näher kommen, wenn wir die finanziellen Auswirkungen von nicht finanziellen Kennzahlen dokumentieren. Wir begnügen uns nicht mehr nur mit der Feststellung, dass gesellschaftlicher und ökologischer Wandel wirtschaftlich sinnvoll sind, sondern haben jetzt auch die Zahlen, um dies zu belegen. Diese dokumentierten Zahlen schaffen eine neue Argumentationsgrundlage für Unternehmenschefs, Investoren, Mitarbeiter und andere wichtige Stakeholder. Sie erweitern den Katalog an möglichen Maßnahmen, die finanziellen Erfolg fördern. Maßnahmen zur Verbesserung des Mitarbeiterengagements und Senkung von Emissionen können nicht mehr länger als optional gelten, sondern als Schritte, die für eine erfolgreiche Unternehmensstrategie unabdingbar sind.

Von der Erstellung eines Modells zu seiner Umsetzung

Im weiteren Verlauf unserer Arbeit wollen wir kontinuierlich dazu beitragen, dass sich diese Erkenntnisse sowohl innerhalb als auch außerhalb der SAP verbreiten und durchsetzen. Wir arbeiten daran, dass diese Ergebnisse mehr und mehr in unsere Entscheidungsprozesse und unsere vierteljährlichen Geschäftstätigkeitsanalysen einfließen, damit sie neben Faktoren wie Umsatz und Kosten für die Steuerung unseres Unternehmens eingesetzt werden. Unser Ziel ist es, dass alle Führungskräfte erkennen – und auch daran gemessen werden –, dass eine Verbesserung von Kennzahlen wie dem Mitarbeiterengagement auch für die finanzielle Leistung des Unternehmens förderlich ist.

Gleichzeitig werden wir unsere Methode auch weiterhin unseren Kunden vorstellen, um ihnen damit zu mehr Wettbewerbsfähigkeit zu verhelfen. Wir wissen nun, dass Unternehmen durch Maßnahmen in ökonomischen, sozialen und ökologischen Dimensionen ein höheres Betriebsergebnis erreichen können, das sich aus mehr Kosteneffizienz sowie Umsatzwachstum ergibt. Noch bedeutsamer ist aber, dass diese Unternehmen bessere Voraussetzungen für eine Führungsrolle in der Zukunft mitbringen, da sie sich mit den drängenden Fragen der heutigen Zeit auseinandersetzen und zu einem langfristigen nachhaltigen Wandel beitragen.

Details zur Verknüpfung unserer nicht-finanziellen und finanziellen Leistung

MITARBEITERENGAGEMENT

Mitarbeiterengagement ist eine Kennzahl für das Engagement und die Loyalität der Mitarbeiter, ihren Stolz auf ihre Firmenzugehörigkeit und ihre Identifikation mit dem Unternehmen.

Kompetenzentwicklung >> Mitarbeiterengagement:

Die Besetzung von Führungs- und Expertenpositionen mit unternehmenseigenen Mitarbeitern steht in engem Bezug zu den Programmen und Maßnahmen eines Unternehmens für die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter. Deshalb wirkt sie sich positiv auf das Engagement und die Loyalität der Mitarbeiter aus. Bestätigt wurde diese Hypothese durch eine Untersuchung von Bedarkar & Pandita (2014), der zufolge die „Karrieremöglichkeiten“ ausschlaggebend für das Mitarbeiterengagement sind.

Arbeitgeber-Ranking >> Mitarbeiterengagement:

Untersuchungen zufolge sind das Ansehen eines Unternehmens und damit verbunden der Stolz der Mitarbeiter auf ihre Firma (wichtige Kriterien in Arbeitgeber-Rankings) ausschlaggebende Faktoren für das Mitarbeiterengagement (Global Workforce Study, 2012).

Mitarbeiterengagement >> Arbeitgeber-Ranking:

Wir glauben, dass die SAP in Arbeitgeber-Rankings besser abschneidet, wenn das Engagement unserer Mitarbeiter hoch ist, da dies ein wichtiges Kriterium von Arbeitgeber-Rankings darstellt.

Gesellschaftliche Leistung >> Mitarbeiterengagement:

Mueller et al.(2012) haben festgestellt, dass es einen positiven Bezug zwischen der Wahrnehmung der Mitarbeiter im Hinblick auf das gesellschaftliche Engagement ihres Unternehmens und

ihrem eigenen Engagement für das Unternehmen gibt. Unsere soziale Verantwortung als Unternehmen und unsere gesellschaftliche Leistung spielen eine immer wichtigere Rolle in unserer Unternehmensstrategie, weshalb wir erwarten, dass unser Mitarbeiterengagement ebenso wachsen wird.

Mitarbeiterengagement >> Betriebsergebnis:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Mitarbeiterengagement auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir können nun aufzeigen, was eine Abweichung um einen Prozentpunkt im Bereich Mitarbeiterengagement für das Betriebsergebnis der SAP bedeutet (siehe Abschnitt *Ergebnisse*).

Betriebsergebnis >> Mitarbeiterengagement:

Da ein hohes Betriebsergebnis in der Regel eine gute Nachricht für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter ist, kann es unserer Meinung nach dazu beitragen, dass sich die Arbeitsmoral der Mitarbeiter verbessert, dass sie sich stärker mit unseren Zielen identifizieren und dass somit ihr Engagement steigt. Auf der anderen Seite kann sich ein hohes Betriebsergebnis nach unserer Auffassung auch negativ auf das Mitarbeiterengagement auswirken. Wenn ehrgeizige Ergebnisziele nur durch Kosteneinsparungen und Budgetkürzungen erreicht werden können, kann dies Druck und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern auslösen.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Mitarbeiterengagement:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass der BHCI in einem deutlich positiven Zusammenhang mit

dem Mitarbeiterengagement steht. (Der BHCI wirkt sich positiv auf den Leadership Trust Index aus, der wiederum positive Auswirkungen auf die Kennzahl Mitarbeiterengagement hat; in allen Fällen besteht ein signifikanter Wirkungszusammenhang.)

Mitarbeiterengagement >> Mitarbeiterbindung:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Mitarbeiterengagement auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass das Mitarbeiterengagement in einem deutlich positiven Zusammenhang mit der Mitarbeiterbindung steht.

Treibhausgasemissionen >> Mitarbeiterengagement:

Wir glauben, dass sich die Senkung unserer Treibhausgasemissionen positiv auf das Mitarbeiterengagement auswirken kann, da die Mitarbeiter sich ihrem Unternehmen stärker verbunden fühlen, wenn dieses verantwortungsvoll mit der Umwelt umgeht. Da diese Emissionsverringerung jedoch ab einem gewissen Punkt auch mit Einschränkungen verbunden ist (beispielsweise einer Reduktion von Geschäftsreisen), kann sie jedoch auch negative Auswirkungen auf das Mitarbeiterengagement haben.

Mitarbeiterengagement >> Treibhausgasemissionen:

Wir glauben, dass engagierte Mitarbeiter einen Beitrag dazu leisten möchten, dass die SAP ihre Ziele in Bezug auf eine Emissionsverringerung erreicht. Es ist allerdings auch möglich, dass ein stärkeres Mitarbeiterengagement zu einer stärkeren Geschäftstätigkeit führt, die zusätzliche Geschäftsreisen erforderlich macht und damit einen Anstieg der Treibhausgasemissionen zur Folge hat.

Mitarbeiterengagement >> Umsatz:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Mitarbeiterengagement auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass das Mitarbeiterengagement in einem deutlich positiven Zusammenhang mit dem Umsatz steht.

Umsatz >> Mitarbeiterengagement:

Wir glauben, dass sich höhere Umsätze positiv auf das Arbeitsumfeld in einem Unternehmen auswirken und dadurch der Stolz und die Loyalität der Mitarbeiter zunehmen. Zu diesem Schluss kommt auch eine Untersuchung von Harter et al. (2010), nach der eine höhere finanzielle Leistung des Unternehmens offenbar dazu führt, dass die Mitarbeiter allgemein zufriedener sind und ihr Arbeitsumfeld eher positiv wahrnehmen.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

Der betriebliche Gesundheitskulturindex misst die Offenheit der Mitarbeiter für Veränderungen und insbesondere ihre Wahrnehmung von Verbundenheit mit dem Unternehmen, Zielsetzung, Führungsstärke, Anerkennung, Eigenverantwortung, Vergütung, Belastungsgrad sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei der SAP.

Frauen in Führungspositionen

>> Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI):

Wir sind der Auffassung, dass ein ausgewogener Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen zu einem ausgewogeneren Arbeitsumfeld beiträgt, in dem Wert auf Vielfalt gelegt wird und in dem sich die Mitarbeiter frei entfalten können. Nach unserer Einschätzung schlägt sich ein solches Arbeitsumfeld positiv auf unseren betrieblichen Gesundheitskulturindex nieder.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Frauen in Führungspositionen:

McKinsey (2007) hat nachgewiesen, dass verschiedene Elemente des betrieblichen Gesundheitskulturindex – unter anderem flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Telearbeit oder Flexibilität bei der beruflichen Entwicklung – dazu beitragen, dass Frauen Beruf und Familie besser vereinbaren können. Daraus schließen wir, dass höhere Werte im betrieblichen Gesundheitskulturindex die SAP für potenzielle weibliche Führungskräfte attraktiver machen.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Betriebsergebnis:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir können nun aufzeigen, was eine Abweichung um einen Prozentpunkt im BHCI für das Betriebsergebnis der SAP bedeutet (siehe Abschnitt *Ergebnisse*).

Gesellschaftliche Leistung

>> Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI):

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter darin, sich mit ihren besonderen Fähigkeiten in Freiwilligenprojekten einzubringen und damit einen Beitrag zum sozialen Wandel zu leisten, und sind überzeugt, dass sie dadurch auch ihre Arbeit als sinnvoller empfinden. So können wir ein inspirierendes und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen, das die Zufriedenheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter fördert.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Mitarbeiterengagement:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass der BHCI in einem deutlich positiven Zusammenhang mit dem Mitarbeiterengagement steht. (Der BHCI wirkt sich positiv auf den Leadership Trust Index aus, der wiederum positive Auswirkungen auf die Kennzahl Mitarbeiterengagement hat; in allen Fällen besteht ein signifikanter Wirkungszusammenhang.)

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI) >> Umsatz:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass der BHCI in einem deutlich positiven Zusammenhang mit dem Umsatz steht.

Treibhausgasemissionen

>> Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI):

Ein Großteil der Treibhausgasemissionen der SAP entsteht durch Geschäftsreisen und Fahrten zum Arbeitsplatz, die sich nach unserer Auffassung sowohl negativ als auch positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken können. Für manche Mitarbeiter sind häufige Dienstreisen mit Stress verbunden, da sie weniger Zeit für ihr Privatleben haben, unter Zeitverschiebungen leiden oder wertvolle Arbeitszeit verlieren; andere hingegen haben Spaß am Reisen und sehen darin eine Möglichkeit, neue Orte und Menschen kennenzulernen und etwas von der Welt zu sehen.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex >> Kundentreue:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass der BHCI in einem deutlich positiven Zusammenhang mit der Kundentreue steht.

MITARBEITERBINDUNG

Mitarbeiterbindung ist die durchschnittliche Mitarbeiterzahl minus die Anzahl der Mitarbeiter, die die SAP auf eigenen Wunsch verlassen (Fluktuationsrate), geteilt durch die durchschnittliche Mitarbeiterzahl in Vollzeitäquivalenten auf der Grundlage der vergangenen zwölf Monate.

Kompetenzentwicklung >> Mitarbeiterbindung:

Nach den Ergebnissen der Global Workforce Study (2012) rangiert der Aspekt „Karrieremöglichkeiten“ als Treiber für Mitarbeiterbindung auf Platz 2. Durch die Beförderung von Mitarbeitern und die Besetzung von Führungspositionen mit unternehmenseigenen Mitarbeitern schafft die SAP Karrieremöglichkeiten im Unternehmen. Wir gehen davon aus, dass diese Karrieremöglichkeiten zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung führen.

Mitarbeiterengagement >> Mitarbeiterbindung:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Mitarbeiterengagement auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass das Mitarbeiterengagement in einem deutlich positiven Zusammenhang mit der Mitarbeiterbindung steht.

Mitarbeiterbindung >> Umsatz:

Meifert (2005) hat nachgewiesen, dass die Mitarbeiterbindung in deutlichem Zusammenhang mit dem Umsatz und der Marge eines Unternehmens steht.

Mitarbeiterbindung >> Kundentreue:

Koys (2001) konnte zeigen, dass sich eine hohe Mitarbeiterfluktuation negativ auf die Zufriedenheit der Kunden auswirkt. Nach unserer Auffassung ist diese Wirkung dadurch begründet, dass erfahrene Mitarbeiter effizienter arbeiten, sich besser mit den Produkten des Unternehmens auskennen, ein Vertrauensverhältnis zu Kollegen und Kunden aufbauen und somit den Bedürfnissen der Kunden besser gerecht werden können.

Mitarbeiterbindung >> Betriebsergebnis:

Meifert (2005) hat nachgewiesen, dass die Mitarbeiterbindung in deutlichem Zusammenhang mit dem Umsatz und der Marge eines Unternehmens steht.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Die Kennzahl Frauen in Führungspositionen stellt im engeren Sinne den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Frauen als Teamleiter und Frauen im mittleren und oberen Management) auf Grundlage der Gesamtzahl der Führungskräfte dar.

Kompetenzentwicklung >> Frauen in Führungspositionen:

Wie bei vielen anderen Unternehmen ist auch bei der SAP der Anteil weiblicher Mitarbeiter insgesamt höher als der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Deshalb rechnen wir damit, dass wir unseren Anteil von Frauen in Führungspositionen durch interne Beförderungen erhöhen können.

Frauen in Führungspositionen

>> Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI):

Wir sind der Auffassung, dass ein ausgewogener Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen zu einem ausgewogeneren Arbeitsumfeld beiträgt, in dem Wert auf Vielfalt gelegt wird und in dem sich die Mitarbeiter frei entfalten können. Nach unserer Einschätzung schlägt sich ein solches Arbeitsumfeld positiv auf unseren betrieblichen Gesundheitskulturindex nieder.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Frauen in Führungspositionen:

McKinsey (2007) hat nachgewiesen, dass verschiedene Elemente des betrieblichen Gesundheitskulturindex – unter anderem flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Telearbeit oder Flexibilität bei der beruflichen Entwicklung – dazu beitragen, dass Frauen Beruf und Familie besser vereinbaren können. Daraus schließen wir, dass höhere Werte im betrieblichen Gesundheitskulturindex die SAP für potenzielle weibliche Führungskräfte attraktiver machen.

Frauen in Führungspositionen >> Arbeitgeber-Ranking:

Aus verschiedenen Untersuchungen lässt sich ableiten, dass Programme zur Förderung der Vielfalt und Inklusion (Roland Berger, 2011) sowie weibliche Mitglieder im Vorstand (Catalyst, 2013) positive Auswirkungen auf das Ansehen eines Unternehmens haben, was wiederum ein wichtiges Kriterium in Arbeitgeber-Rankings ist. Mit Blick auf deutsche Unternehmen schätzt Roland Berger (2011), dass sich die finanziellen Auswirkungen dieser Wechselbeziehung jährlich auf 20,8 Mrd. € belaufen.

Arbeitgeber-Ranking >> Frauen in Führungspositionen:

Wir glauben, dass es eine gute Platzierung in Arbeitgeber-Rankings für Arbeitgeber einfacher macht, Spitzentalente für sich zu gewinnen. Wenn die SAP die Vielfalt ihrer Mitarbeiter und insbesondere auch Frauen in Führungspositionen durch gezielte Maßnahmen fördert, erhöht sich auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber für Frauen. Daher gehen wir davon aus, dass immer

mehr Kandidatinnen bei der Besetzung von Führungspositionen in die engere Wahl kommen.

Frauen in Führungspositionen >> Umsatzentwicklung:

Untersuchungen haben ergeben, dass Unternehmen mit einem relativ hohen Anteil an Frauen in leitenden Positionen oder im Vorstand eine höhere finanzielle Leistung aufweisen als Unternehmen, in denen dieser Anteil relativ gering ist (Catalyst, 2013). Wir glauben, dass wir unsere Umsätze steigern können, wenn wir den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen, da wir dadurch in der Lage sind, den Bedürfnissen unserer vielfältigen Kunden besser gerecht zu werden.

Frauen in Führungspositionen >> Kundentreue:

Programme zur Förderung der Vielfalt – auch solche zur Förderung weiblicher Führungskräfte – haben direkte und positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Kunden (Catalyst, 2013).

Frauen in Führungspositionen >> Betriebsergebnis:

Untersuchungen zufolge übertreffen Unternehmen mit einer starken Ausrichtung auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern Unternehmen mit durchschnittlicher Chancengleichheit in Bezug auf die Kapitalrendite (11,4 % gegenüber durchschnittlich 10,3 %), das Betriebsergebnis (EBIT 11,1 % gegenüber 5,8 %) und den Aktienkursanstieg (64 % gegenüber 47 % im Zeitraum von 2005-2007) (McKinsey, 2007). Daher ist es wahrscheinlich, dass die SAP durch einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen auch ihr Betriebsergebnis steigern kann.

Gesellschaftliche Leistung

Unter gesellschaftliche Leistung verstehen wir das gesellschaftliche Engagement der SAP in Form von ehrenamtlicher Tätigkeit der Mitarbeiter sowie Sach- und Geldspenden.

Gesellschaftliche Leistung

>> Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI):

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter darin, sich mit ihren besonderen Fähigkeiten in Freiwilligenprojekten einzubringen und damit einen Beitrag zum sozialen Wandel zu leisten, und sind überzeugt, dass sie dadurch auch ihre Arbeit als sinnvoller empfinden. So können wir ein inspirierendes und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen, das die Zufriedenheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter fördert.

Gesellschaftliche Leistung >> Mitarbeiterengagement:

Mueller et al.(2012) haben festgestellt, dass es einen positiven Bezug zwischen der Wahrnehmung der Mitarbeiter im Hinblick auf das gesellschaftliche Engagement ihres Unternehmens und ihrem eigenen Engagement für das Unternehmen gibt. Unsere soziale Verantwortung als Unternehmen und unsere gesellschaftliche Leistung spielen eine immer wichtigere Rolle in unserer Unternehmensstrategie, weshalb wir erwarten, dass unser Mitarbeiterengagement ebenso wachsen wird.

Gesellschaftliche Leistung >> Umsatz:

Einer Untersuchung von Muritala (2013) zufolge hat das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens (bzw. seine gesellschaftliche Leistung) sehr wahrscheinlich positive Auswirkungen auf seine finanzielle Leistung. Nach unseren Erfahrungen wirkt sich die gesellschaftliche Leistung tatsächlich positiv auf unsere Fähigkeit aus, neue Kunden zu gewinnen, insbesondere in aufstrebenden Märkten.

Betriebsergebnis >> Gesellschaftliche Leistung:

Viele Unternehmen wenden einen bestimmten Prozentsatz ihres jährlichen Gewinns zur Unterstützung von Programmen und Aktivitäten auf, die den gesellschaftlichen Wandel fördern. Wir gehen deshalb davon aus, dass die SAP bei einer Steigerung des Betriebsergebnisses auch ihre gesellschaftliche Leistung ausweiten wird.

Gesellschaftliche Leistung >> Arbeitgeber-Ranking:

Da das gesellschaftliche Engagement einer Firma ein wichtiges Kriterium in Arbeitgeber-Rankings ist, denken wir, dass sich unsere gesellschaftliche Leistung positiv auf unsere Bewertungen auswirkt.

KOMPETENZENTWICKLUNG

Unter Kompetenzentwicklung verstehen wir den Anteil der mit unternehmenseigenen Mitarbeitern (durch Beförderung) besetzten Führungs- oder Expertenpositionen im Vergleich zur Besetzung dieser Positionen mit externen Arbeitnehmern.

Kompetenzentwicklung >> Mitarbeiterbindung:

Nach den Ergebnissen der Global Workforce Study (2012) rangiert der Aspekt „Karrieremöglichkeiten“ als Treiber für Mitarbeiterbindung auf Platz 2. Durch die Beförderung von Mitarbeitern und die Besetzung von Führungspositionen mit unternehmenseigenen Mitarbeitern schafft die SAP Karrieremöglichkeiten im Unternehmen. Wir gehen davon aus, dass diese Karrieremöglichkeiten zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung führen.

Kompetenzentwicklung >> Mitarbeiterengagement:

Da die Besetzung von Führungs- und Expertenpositionen mit unternehmenseigenen Mitarbeitern in engem Bezug zu den Programmen und Maßnahmen eines Unternehmens für die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter steht, wirkt sie sich positiv auf das Engagement und die Loyalität der Mitarbeiter aus. Bestätigt wurde diese Hypothese durch eine Untersuchung von Bedarkar & Pandita (2014), der zufolge die „Karrieremöglichkeiten“ ausschlaggebend für das Mitarbeiterengagement sind.

Kompetenzentwicklung >> Frauen in Führungspositionen:

Wie bei vielen anderen Unternehmen ist auch bei der SAP der Anteil weiblicher Mitarbeiter insgesamt höher als der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Deshalb rechnen wir damit, dass wir unseren Anteil von Frauen in Führungspositionen durch interne Beförderungen erhöhen können.

ARBEITGEBER-RANKING

Der Indikator Arbeitgeber-Ranking spiegelt die Attraktivität der SAP als Arbeitgeber wider, gemessen durch externe Bewertungen und Rankings.

Frauen in Führungspositionen >> Arbeitgeber-Ranking:

Aus verschiedenen Untersuchungen lässt sich ableiten, dass Programme zur Förderung der Vielfalt und Inklusion (Roland Berger, 2011) sowie weibliche Mitglieder im Vorstand (Catalyst, 2013) positive Auswirkungen auf das Ansehen eines Unternehmens haben, was wiederum ein wichtiges Kriterium in Arbeitgeber-Rankings ist. Mit Blick auf deutsche Unternehmen schätzt Roland Berger (2011), dass sich die finanziellen Auswirkungen dieser Wechselbeziehung jährlich auf 20,8 Mrd. € belaufen.

Arbeitgeber-Ranking >> Frauen in Führungspositionen:

Wir glauben, dass es eine gute Platzierung in Arbeitgeber-Rankings für Arbeitgeber einfacher macht, Spitzentalente für sich zu gewinnen. Wenn die SAP die Vielfalt ihrer Mitarbeiter und insbesondere auch Frauen in Führungspositionen durch gezielte Maßnahmen fördert, erhöht sich auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber für Frauen. Daher gehen wir davon aus, dass immer mehr Kandidatinnen bei der Besetzung von Führungspositionen in die engere Wahl kommen.

Arbeitgeber-Ranking >> Mitarbeiterengagement:

Untersuchungen zufolge sind das Ansehen eines Unternehmens und damit verbunden der Stolz der Mitarbeiter auf ihre Firma (wichtige Kriterien in Arbeitgeber-Rankings) ausschlaggebende Faktoren für das Mitarbeiterengagement (Global Workforce Study, 2012).

Mitarbeiterengagement >> Arbeitgeber-Ranking:

Wir glauben, dass die SAP in Arbeitgeber-Rankings besser abschneidet, wenn das Engagement unserer Mitarbeiter hoch ist, da dies ein wichtiges Kriterium von Arbeitgeber-Rankings darstellt.

Treibhausgasemissionen >> Arbeitgeber-Ranking:

Brown et al. (2010) haben nachgewiesen, dass sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung eines Unternehmens (einschließlich einer Veröffentlichung der erzeugten Treibhausgasemissionen) positiv auf sein Ansehen auswirkt. Insbesondere Maßnahmen zum Umweltschutz machen einen Arbeitgeber attraktiv. Da diese Attraktivität für Bewerber auch Einfluss auf die Bewertung in Arbeitgeber-Rankings hat, wird sich das Bestreben der SAP, ihre Treibhausgasemissionen zu senken, wahrscheinlich auch positiv auf unsere Einstufung dort auswirken.

Arbeitgeber-Ranking >> Betriebsergebnis:

Wir glauben, dass die SAP als gut bewerteter Arbeitgeber qualifizierte Fachkräfte einfacher für sich gewinnen kann. Dadurch können sich die Kosten für die Suche nach und Einstellung von neuen Mitarbeitern verringern, was sich wiederum positiv auf das Betriebsergebnis auswirkt.

UMSATZ

Unter Umsatz verstehen wir den Gesamtumsatz der SAP aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen.

Gesellschaftliche Leistung >> Umsatz:

Einer Untersuchung von Muritala (2013) zufolge hat das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens (bzw. seine gesellschaftliche Leistung) sehr wahrscheinlich positive Auswirkungen auf seine finanzielle Leistung. Nach unseren Erfahrungen wirkt sich die gesellschaftliche Leistung tatsächlich positiv auf unsere Fähigkeit aus, neue Kunden zu gewinnen, insbesondere in aufstrebenden Märkten.

Frauen in Führungspositionen >> Umsatzentwicklung:

Untersuchungen haben ergeben, dass Unternehmen mit einem relativ hohen Anteil an Frauen in leitenden Positionen oder im Vorstand eine höhere finanzielle Leistung aufweisen als Unternehmen, in denen dieser Anteil relativ gering ist (Catalyst, 2013). Wir glauben, dass wir unsere Umsätze steigern können, wenn wir den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen, da wir dadurch in der Lage sind, den Bedürfnissen unserer vielfältigen Kunden besser gerecht zu werden.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI) >> Umsatz:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass der BHCI in einem deutlich positiven Zusammenhang mit dem Umsatz steht.

Mitarbeiterbindung >> Umsatz:

Meifert (2005) hat nachgewiesen, dass die Mitarbeiterbindung in deutlichem Zusammenhang mit dem Umsatz und der Marge eines Unternehmens steht.

Treibhausgasemissionen >> Umsatz:

Die Verringerung der Treibhausgasemissionen der SAP könnte sich positiv auf den Umsatz auswirken, da immer mehr Kunden Wert auf Nachhaltigkeit bei ihren Zulieferern legen. Diese Annahme wird durch eine Untersuchung gestützt, nach deren Ergebnissen tatsächlich ein positiver Zusammenhang zwischen der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens und seiner finanziellen Leistung besteht (PwC, 2013).

Mitarbeiterengagement >> Umsatz:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Mitarbeiterengagement auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass das Mitarbeiterengagement in einem deutlich positiven Zusammenhang mit dem Umsatz steht.

Umsatz >> Mitarbeiterengagement:

Wir glauben, dass sich höhere Umsätze positiv auf das Arbeitsumfeld in einem Unternehmen auswirken und dadurch der Stolz und die Loyalität der Mitarbeiter zunehmen. Zu diesem Schluss kommt auch eine Untersuchung von Harter et al. (2010), nach

der eine höhere finanzielle Leistung des Unternehmens offenbar dazu führt, dass die Mitarbeiter allgemein zufriedener sind und ihr Arbeitsumfeld eher positiv wahrnehmen.

Kundentreue >> Umsatz:

In vielen Branchen wurde ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Ergebnissen im Net Promoter Score einer Firma und ihrem Umsatzwachstum festgestellt (Reichheld, 2003). Wir teilen diese Meinung und sind überzeugt, dass treue SAP-Kunden die Produkte von SAP sehr wahrscheinlich auch anderen Unternehmen empfehlen werden, was wiederum zu mehr Verkaufsabschlüssen und einem höheren Umsatz führen kann.

Umsatz >> Betriebsergebnis:

Das Betriebsergebnis (Gewinn oder Verlust) ist die Summe der Erträge abzüglich Aufwendungen; falls der Umsatz als Hauptbestandteil der Summe der Erträge schneller wächst als die Kosten, führt dies zu einem höheren Betriebsergebnis.

BETRIEBSERGEBNIS

Das Betriebsergebnis (Gewinn oder Verlust) ist die Summe der Erträge abzüglich Aufwendungen.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Betriebsergebnis:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir können nun aufzeigen, was eine Abweichung um einen Prozentpunkt im BHCI für das Betriebsergebnis der SAP bedeutet (siehe Abschnitt *Ergebnisse*).

Mitarbeiterengagement >> Betriebsergebnis:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Mitarbeiterengagement auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir können nun aufzeigen, was eine Abweichung um einen Prozentpunkt im Bereich Mitarbeiterengagement für das Betriebsergebnis der SAP bedeutet (siehe Abschnitt *Ergebnisse*).

Betriebsergebnis >> Mitarbeiterengagement:

Da ein hohes Betriebsergebnis in der Regel eine gute Nachricht für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter ist, kann es unserer Meinung nach dazu beitragen, dass sich die Arbeitsmoral der Mitarbeiter verbessert, dass sie sich stärker mit unseren Zielen identifizieren und dass somit ihr Engagement steigt. Auf der anderen Seite kann sich ein hohes Betriebsergebnis nach unserer Auffassung auch negativ auf das Mitarbeiterengagement auswirken. Wenn ehrgeizige Ergebnisziele nur durch Kosteneinsparungen und Budgetkürzungen erreicht werden können, kann dies Druck und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern auslösen.

Frauen in Führungspositionen >> Betriebsergebnis:

Untersuchungen zufolge übertreffen Unternehmen mit einer starken Ausrichtung auf die Chancengleichheit von Frauen und

Männern Unternehmen mit durchschnittlicher Chancengleichheit in Bezug auf die Kapitalrendite (11,4 % gegenüber durchschnittlich 10,3 %), das Betriebsergebnis (EBIT 11,1 % gegenüber 5,8 %) und den Aktienkursanstieg (64 % gegenüber 47 % im Zeitraum von 2005-2007) (McKinsey, 2007). Daher ist es wahrscheinlich, dass die SAP durch einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen auch ihr Betriebsergebnis steigern kann.

Betriebsergebnis >> Gesellschaftliche Leistung:

Viele Unternehmen wenden einen bestimmten Prozentsatz ihres jährlichen Gewinns zur Unterstützung von Programmen und Aktivitäten auf, die den gesellschaftlichen Wandel fördern. Wir gehen deshalb davon aus, dass die SAP bei einer Steigerung des Betriebsergebnisses auch ihre gesellschaftliche Leistung ausweiten wird.

Erneuerbare Energien >> Betriebsergebnis:

Wird Energie statt aus herkömmlichen Quellen aus erneuerbaren Energiequellen bezogen, so ist dies oft mit höheren Kosten verbunden. Wir rechnen deshalb mit geringfügig negativen Auswirkungen auf unser Betriebsergebnis, wenn wir den Anteil von Strom aus erneuerbaren Energiequellen erhöhen.

Mitarbeiterbindung >> Betriebsergebnis:

Meifert (2005) hat nachgewiesen, dass die Mitarbeiterbindung in deutlichem Zusammenhang mit dem Umsatz und der Marge eines Unternehmens steht.

Energieverbrauch >> Betriebsergebnis:

Wir haben festgestellt, dass ein geringerer Energieverbrauch in engem Zusammenhang mit Kosteneinsparungen steht. Diese so erzielte Kostenvermeidung wirkt sich wiederum positiv auf unser Betriebsergebnis aus.

Arbeitgeber-Ranking >> Betriebsergebnis:

Wir glauben, dass die SAP als gut bewerteter Arbeitgeber qualifizierte Fachkräfte einfacher für sich gewinnen kann. Dadurch können sich die Kosten für die Suche nach und Einstellung von neuen Mitarbeitern verringern, was sich wiederum positiv auf das Betriebsergebnis auswirkt.

Umsatz >> Betriebsergebnis:

Das Betriebsergebnis (Gewinn oder Verlust) ist die Summe der Erträge abzüglich Aufwendungen; falls der Umsatz als Hauptbestandteil der Summe der Erträge schneller wächst als die Kosten, führt dies zu einem höheren Betriebsergebnis.

Kundentreue >> Betriebsergebnis:

Wir sind überzeugt, dass positive Erfahrungen unserer Kunden dazu führen können, dass wir unsere Geschäfte mit unseren Bestandskunden deutlich ausweiten und zugleich neue Kunden gewinnen können. Auf diese Weise können sich unsere Vertriebskosten verringern, was ein höheres Betriebsergebnis zur Folge hätte.

Energieverbrauch in Rechenzentren >> Betriebsergebnis:

Wir haben festgestellt, dass ein geringerer Energieverbrauch in engem Zusammenhang mit Kosteneinsparungen steht. Diese so erzielte Kostenvermeidung wirkt sich wiederum positiv auf unser Betriebsergebnis aus.

Treibhausgasemissionen >> Betriebsergebnis

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Treibhausgasemissionen auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir können nun aufzeigen, was eine Senkung der Treibhausgasemissionen um einen Prozentpunkt für das Betriebsergebnis der SAP bedeutet (siehe Abschnitt *Ergebnisse*).

KUNDENTREUE

Die Kennzahl Kundentreue wird mithilfe des Net Promoter Score gemessen: prozentualer Anteil der Kunden, die ein Unternehmen Freunden oder Kollegen sehr wahrscheinlich weiterempfehlen würden, verringert um den prozentualen Anteil der Kunden, die sehr wahrscheinlich keine Empfehlung aussprechen würden.

Frauen in Führungspositionen >> Kundentreue:

Programme zur Förderung der Vielfalt – auch solche zur Förderung weiblicher Führungskräfte – haben direkte und positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Kunden (Catalyst, 2013).

Mitarbeiterbindung >> Kundentreue:

Koys (2001) konnte zeigen, dass sich eine hohe Mitarbeiterfluktuation negativ auf die Zufriedenheit der Kunden auswirkt. Nach unserer Auffassung ist diese Wirkung dadurch begründet, dass erfahrene Mitarbeiter effizienter arbeiten, sich besser mit den Produkten des Unternehmens auskennen, ein Vertrauensverhältnis zu Kollegen und Kunden aufbauen und somit den Bedürfnissen der Kunden besser gerecht werden können.

Treibhausgasemissionen >> Kundentreue:

Wir sind überzeugt, dass sich die Verringerung unserer Treibhausgasemissionen positiv auf das Ansehen der SAP und auf unsere Kundentreue auswirkt.

Kundentreue >> Umsatz:

In vielen Branchen wurde ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Ergebnissen im Net Promoter Score einer Firma und ihrem Umsatzwachstum festgestellt (Reichheld, 2003). Wir teilen diese Meinung und sind überzeugt, dass treue SAP-Kunden die Produkte von SAP sehr wahrscheinlich auch anderen Unternehmen empfehlen werden, was wiederum zu mehr Verkaufsabschlüssen und einem höheren Umsatz führen kann.

Kundentreue >> Betriebsergebnis:

Wir sind überzeugt, dass positive Erfahrungen unserer Kunden dazu führen können, dass wir unsere Geschäfte mit unseren Bestandskunden deutlich ausweiten und zugleich neue Kunden gewinnen können. Auf diese Weise können sich unsere Ver-

triebskosten verringern, was ein höheres Betriebsergebnis zur Folge hätte.

Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI)

>> Kundentreue:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl betrieblicher Gesundheitskulturindex auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir konnten belegen, dass der BHCI in einem deutlich positiven Zusammenhang mit der Kundentreue steht.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Unsere Treibhausgasemissionen sind die Summe aller berechneten und ausgewiesenen Treibhausgasemissionen einschließlich erneuerbarer Energien und Abzügen, etwa durch Emissionsausgleiche.

Treibhausgasemissionen

>> Betrieblicher Gesundheitskulturindex (BHCI):

Ein Großteil der Treibhausgasemissionen der SAP entsteht durch Geschäftsreisen und Fahrten zum Arbeitsplatz, die sich nach unserer Auffassung sowohl negativ als auch positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken können. Für manche Mitarbeiter sind häufige Dienstreisen mit Stress verbunden, da sie weniger Zeit für ihr Privatleben haben, unter Zeitverschiebungen leiden oder wertvolle Arbeitszeit verlieren; andere hingegen haben Spaß am Reisen und sehen darin eine Möglichkeit, neue Orte und Menschen kennenzulernen und etwas von der Welt zu sehen.

Treibhausgasemissionen >> Arbeitgeber-Ranking:

Brown et al. (2010) haben nachgewiesen, dass sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung eines Unternehmens (einschließlich einer Veröffentlichung der erzeugten Treibhausgasemissionen) positiv auf sein Ansehen auswirkt. Insbesondere Maßnahmen zum Umweltschutz machen einen Arbeitgeber attraktiv. Da diese Attraktivität für Bewerber auch Einfluss auf die Bewertung in Arbeitgeber-Rankings hat, wird sich das Bestreben der SAP, ihre Treibhausgasemissionen zu senken, wahrscheinlich auch positiv auf unsere Einstufung dort auswirken.

Treibhausgasemissionen >> Mitarbeiterengagement:

Wir glauben, dass sich die Senkung unserer Treibhausgasemissionen positiv auf das Mitarbeiterengagement auswirken kann, da die Mitarbeiter sich ihrem Unternehmen stärker verbunden fühlen, wenn dieses verantwortungsvoll mit der Umwelt umgeht. Da diese Emissionsverringerung jedoch ab einem gewissen Punkt auch mit Einschränkungen verbunden ist (beispielsweise einer Reduktion von Geschäftsreisen), kann sie jedoch auch negative Auswirkungen auf das Mitarbeiterengagement haben.

Mitarbeiterengagement >> Treibhausgasemissionen:

Wir glauben, dass engagierte Mitarbeiter einen Beitrag dazu leisten möchten, dass die SAP ihre Ziele in Bezug auf eine Emissionsverringerung erreicht. Es ist allerdings auch möglich, dass ein stärkeres Mitarbeiterengagement zu einer stärkeren Ge-

geschäftstätigkeit führt, die zusätzliche Geschäftsreisen erforderlich macht und damit einen Anstieg der Treibhausgasemissionen zur Folge hat.

Treibhausgasemissionen >> Umsatz:

Die Verringerung der Treibhausgasemissionen der SAP könnte sich positiv auf den Umsatz auswirken, da immer mehr Kunden Wert auf Nachhaltigkeit bei ihren Zulieferern legen. Diese Annahme wird durch eine Untersuchung gestützt, nach deren Ergebnissen tatsächlich ein positiver Zusammenhang zwischen der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens und seiner finanziellen Leistung besteht (PwC, 2013).

Treibhausgasemissionen >> Kundentreue:

Wir sind überzeugt, dass sich die Verringerung unserer Treibhausgasemissionen positiv auf das Ansehen der SAP und auf unsere Kundentreue auswirkt.

Erneuerbare Energien >> Treibhausgasemissionen:

Die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien an unserem Energiemix wirkt sich direkt in niedrigeren Treibhausgasemissionen aus, da wir durch diesen Mix teilweise auf Energie aus fossilen Brennstoffen verzichten können.

Energieverbrauch >> Treibhausgasemissionen:

Die durch unseren Energieverbrauch verursachten Emissionen fließen direkt in unsere Kennzahl Treibhausgasemissionen ein, wenn sie nicht durch Zertifikate für erneuerbare Energien (RECs) oder Emissionsausgleiche reduziert werden.

Energieverbrauch in Rechenzentren >> Treibhausgasemissionen:

Die durch den Energieverbrauch in unseren Rechenzentren verursachten Emissionen fließen direkt in unsere Kennzahl Treibhausgasemissionen ein, wenn sie nicht durch Zertifikate für erneuerbare Energien (RECs) oder Emissionsausgleiche reduziert werden.

Treibhausgasemissionen >> Betriebsergebnis:

Seit 2014 analysieren wir Echtzeiten der SAP, um die Auswirkungen der Kennzahl Treibhausgasemissionen auf unsere finanzielle Leistung nachzuweisen. Wir können nun aufzeigen, was eine Senkung der Treibhausgasemissionen um einen Prozentpunkt für das Betriebsergebnis der SAP bedeutet (siehe Abschnitt *Ergebnisse*)

ENERGIEVERBRAUCH

Unser Energieverbrauch bildet die Summe der gesamten Energie, die durch die Geschäftstätigkeit der SAP verbraucht wird, einschließlich Energie aus erneuerbaren Energiequellen.

Energieverbrauch >> Betriebsergebnis:

Wir haben festgestellt, dass ein geringerer Energieverbrauch in engem Zusammenhang mit Kosteneinsparungen steht. Diese so erzielte Kostenvermeidung wirkt sich wiederum positiv auf unser Betriebsergebnis aus.

Energieverbrauch >> Treibhausgasemissionen:

Die durch unseren Energieverbrauch verursachten Emissionen fließen direkt in unsere Kennzahl Treibhausgasemissionen ein, wenn sie nicht durch Zertifikate für erneuerbare Energien (RECs) oder Emissionsausgleiche reduziert werden.

Energieverbrauch in Rechenzentren >> Energieverbrauch:

Die Energie, die in unseren Rechenzentren verbraucht wird, ist direkter Bestandteil unseres Energieverbrauchs.

ENERGIEVERBRAUCH IN RECHENZENTREN

Der Energieverbrauch in Rechenzentren umfasst die gesamte in den SAP-Rechenzentren verbrauchte Energiemenge im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter.

Energieverbrauch in Rechenzentren >> Betriebsergebnis:

Wir haben festgestellt, dass ein geringerer Energieverbrauch in engem Zusammenhang mit Kosteneinsparungen steht. Diese so erzielte Kostenvermeidung wirkt sich wiederum positiv auf unser Betriebsergebnis aus.

Energieverbrauch in Rechenzentren >> Treibhausgasemissionen:

Die durch den Energieverbrauch in unseren Rechenzentren verursachten Emissionen fließen direkt in unsere Kennzahl Treibhausgasemissionen ein, wenn sie nicht durch Zertifikate für erneuerbare Energien (RECs) oder Emissionsausgleiche reduziert werden.

Energieverbrauch in Rechenzentren >> Energieverbrauch:

Die Energie, die in unseren Rechenzentren verbraucht wird, ist direkter Bestandteil unseres Energieverbrauchs.

ERNEUERBARE ENERGIEN

Die Kennzahl erneuerbare Energien umfasst im engeren Sinne die Anteile und Arten des von SAP verwendeten Stroms aus erneuerbaren Energiequellen wie Wasserkraft, Windenergie, Sonnenenergie und Biomasse.

Erneuerbare Energien >> Betriebsergebnis:

Wird Energie statt aus herkömmlichen Quellen aus erneuerbaren Energiequellen bezogen, so ist dies oft mit höheren Kosten verbunden. Wir rechnen deshalb mit geringfügig negativen Auswirkungen auf unser Betriebsergebnis, wenn wir den Anteil von Strom aus erneuerbaren Energiequellen erhöhen.

Erneuerbare Energien >> Treibhausgasemissionen:

Die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien an unserem Energiemix wirkt sich direkt in niedrigeren Treibhausgasemissionen aus, da wir durch diesen Mix teilweise auf Energie aus fossilen Brennstoffen verzichten können.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung¹

AN DEN VORSTAND DER SAP SE, WALLDORF

Wir haben auftragsgemäß eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung bezüglich ausgewählter Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung auf den Webseiten des Integrierten Berichts (im Folgenden „der Bericht“) für das Geschäftsjahr 2015 der SAP SE, Walldorf (im Folgenden „SAP“), veröffentlicht unter www.sapintegratedreport.com/2015/de/, durchgeführt.

Für die Kennzahlen Gesundheitskulturindex im Betrieb, Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit, Mitarbeiterbindung, Frauen in Führungspositionen, Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2 sowie ausgewählte Scope 3 Emissionen einschließlich der Geschäftsflüge und Pendlerverhalten), Erneuerbare Energien und Energieverbrauch, einschließlich der diese Kennzahlen ergänzenden Erläuterungen, wurde eine Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Prüfungssicherheit (reasonable assurance) durchgeführt.

Für die Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse und zum Stakeholder Dialog, für die Angaben zu den Managementansätzen in den wesentlichen Aspekten (Ethisches Geschäftsverhalten; Klimaschutz und Energiemanagement; Humankapital; Sicherheit und Datenschutz) sowie für die anderen Angaben und Kennzahlen zu diesen wesentlichen Aspekten wurde eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (limited assurance) durchgeführt.

Die Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Umfang unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung sind im GRI G4 Content Index, veröffentlicht unter www.sap.com/integrated-reports/2015/de/gri-index-and-united-nations-global-compact/, mit folgendem Symbol gekennzeichnet: ✓

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von produktbezogenen oder dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht sowie von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter für den Bericht

Die gesetzlichen Vertreter von SAP sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. SAP wendet die in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze und Standardangaben in Verbindung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) und dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard vom World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development, sowie intern entwickelte Definitionen, wie in den „Erläuterungen zu den nicht finanziellen Berichtsdaten der Umwelt- bzw. sozialen Leistung“ beschrieben, als Berichtskriterien an.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind.

^[1] Unsere betriebswirtschaftliche Prüfung gilt für die englischsprachige Version der Webseiten des Integrierten Berichts der SAP 2015. Dieser Text ist eine Übersetzung der maßgeblichen englischsprachigen Bescheinigung.

Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an die Unabhängigkeit sowie die weiteren berufsrechtlichen Vorschriften des IESBA Code of Ethics for Professional Accountants, der auf den fundamentalen Grundsätzen der Integrität, Objektivität, beruflichen Kompetenz und angemessenen Sorgfalt, Verschwiegenheit sowie berufswürdigen Verhaltens basiert, eingehalten.

Das Qualitätssicherungssystem der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft basiert auf den vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 "Quality Control for Audit, Assurance and Related Service Practices" (ISQC 1) sowie ergänzend auf den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der WPK und des IDW: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (VO 1/2006).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen und erlangten Prüfungsnachweise eine Beurteilung der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung abzugeben, die im GRI G4 Content Index mit folgendem Symbol gekennzeichnet sind: ✓

Art und Umfang der betriebswirtschaftlichen Prüfung

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" sowie des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer hinreichenden Prüfungssicherheit geschlossen werden kann, dass die oben genannten Kennzahlen in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind bzw. mit einer begrenzten Prüfungssicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die oben genannten Angaben und Kennzahlen in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur

Erlangung einer hinreichenden Prüfungssicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Prüfungssicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Einbezug der Berichtskriterien.

Im Rahmen unseres Auftrags zum Erreichen einer begrenzten Prüfungssicherheit haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen durchgeführt:

- Beurteilung der Vorgehensweise zur Bestimmung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen, einschließlich der Ergebnisse aus dem Stakeholder Engagement.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von SAP in der Berichtsperiode.
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten verantwortlich sind, einschließlich den „Erläuterungen zu den nicht finanziellen Berichtsdaten der Umwelt- bzw. sozialen Leistung“.
- Beurteilung interner und externer Dokumente, um zu bestimmen, ob die Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung durch ausreichende Nachweise hinterlegt sind.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorte gemeldet wurden.
- Einschätzung der Konsistenz der von SAP angegebenen GRI G4 „Kern“-Option mit den Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Bericht.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der ausgewählten Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, die in unseren Auftragsgegenstand fallen.
- Ferner haben wir zum Erreichen einer hinreichenden Prüfungssicherheit folgende Prüfungshandlungen durchgeführt:
 - Beurteilung der Konzeption und Implementierung sowie Testen der Funktionalität der Systeme und Methoden zur Erhebung und Verarbeitung der Daten, einschließlich der Aggregation dieser Daten zu den Informationen, wie sie im Bericht dargestellt sind.
 - Prüfung interner und externer Dokumente, um im Detail zu bestimmen, ob die Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015, wie im Bericht dargestellt, den relevanten zugrundeliegenden Quellen entsprechen, und ob alle relevanten In-

formationen aus den zugrundeliegenden Quellen im Bericht enthalten sind.

- Standortbesuche in Walldorf, St. Leon-Rot (beide Deutschland), Wien (Österreich) und Budapest (Ungarn) zur Einschätzung des Datenmeldewesens sowie der Verlässlichkeit der an die Konzernebene gemeldeten Daten.

Düsseldorf, den 25. Februar 2016

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Urteile

Auf Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise zur Erlangung einer hinreichenden Prüfungssicherheit sind die im Prüfungsumfang enthaltenen Kennzahlen Gesundheitskulturindex im Betrieb, Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit, Mitarbeiterbindung, Frauen in Führungspositionen, Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2 sowie ausgewählte Scope 3 Emissionen einschließlich der Geschäftsflüge und Pendlerverhalten), Erneuerbare Energien und Energieverbrauch, einschließlich der diese Kennzahlen ergänzenden Erläuterungen, für das Geschäftsjahr 2015 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden.

Simone Fischer
Wirtschaftsprüferin

ppa.
Christian Hell

Auf Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse und zum Stakeholder Dialog, die Angaben zu den Managementansätzen in den wesentlichen Aspekten (Ethisches Geschäftsverhalten; Klimaschutz und Energiemanagement; Humankapital; Sicherheit und Datenschutz) sowie die anderen Angaben und Kennzahlen zu diesen wesentlichen Aspekten für das Geschäftsjahr 2015 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Empfehlung

Ohne unser oben beschriebenes Ergebnis einzuschränken, empfehlen wir die bestehenden Methoden und Kooperationen zu Wirkungen und Potenzialen von SAP Software-Lösungen in einem globalen Nachhaltigkeitskontext weiterzuentwickeln, sowie die Ergebnisse daraus mit der Wesentlichkeitsanalyse zu verbinden.

Wir erstellen diese Bescheinigung auf Grundlage des mit SAP geschlossenen Auftrags. Die betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden bzw. begrenzten Prüfungssicherheit wurde für Zwecke von SAP durchgeführt und die Bescheinigung ist nur zur Information von SAP über das Ergebnis der betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden bzw. begrenzten Prüfungssicherheit bestimmt. Die Bescheinigung ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein SAP gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.