



Nachhaltigkeitsbericht

nach VSME-Standard

Geschäftsjahr 2023 / 2024

SIEVERS
all digital.



all digital.

Liebe Leserin, lieber Leser,

gerade in unbeständigen geopolitischen Zeiten, wie wir alle sie derzeit wahrnehmen, ist es wichtig Haltung zu zeigen. Dieser VSME-Bericht schafft einen transparenten Überblick über unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsleistungen und -ziele entlang der Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance.

Im Mittelpunkt stehen die für unser Geschäftsmodell relevanten Themen, die wir nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit analysiert haben.

Mit dem freiwilligen VSME-Standard verfolgen wir das Ziel, verantwortungsvolles Handeln messbar zu machen, die Vergleichbarkeit zu erhöhen und unseren Stakeholdern verlässliche, verständliche Informationen bereitzustellen. Dieser Bericht soll die Basis für zukünftige Nachhaltigkeitsberichte darstellen, in denen Maßnahmen, Strategien sowie deren Fortschritt gemessen und bewertet werden sollen.

Wir danken allen Beteiligten für ihre Mitarbeit und die bereichsübergreifende Unterstützung.

Die nachfolgenden Inhalte bilden die Grundlage für Entscheidungen, um die weitere Verankerung von Nachhaltigkeit in unseren Prozessen und der Unternehmenskultur zu etablieren.

Martin Welling

Mitglied der Geschäftsleitung
SIEVERS-SNC Computer & Software GmbH & Co. KG
Ein Unternehmen der SIEVERS-GROUP



Inhaltsverzeichnis

1 Einblicke in SIEVERS-SNC

- 9 1.1 Wirtschaftlichkeit bei SIEVERS-SNC
- 10 1.2 Dienstleistungen von SIEVERS-SNC
- 13 1.3 Unternehmensstrategie und Handlungsfelder

2 Nachhaltigkeit bei SIEVERS-SNC

- 16 2.1 Motivation und Organisation von Nachhaltigkeit
- 17 2.2 Nachhaltigeres Wirtschaften: Praktiken, Strategien und künftige Initiativen
- 20 2.2.1 Erfolgsgeschichten von SIEVERS-SNC
- 22 2.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie
- 22 2.2.3 Künftige Initiativen
- 23 2.2.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

3 Umwelt

- 28 3.1 Energie und Treibhausgasemissionen
- 29 3.1.1 Treibhausgasemissionen am Standort
- 30 3.1.2 Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette
- 32 3.1.3 Reduktionsziele
- 33 3.1.4 Klimabedingte Risiken
- 34 3.2 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung
- 34 3.3 Biodiversität
- 34 3.4 Wasser
- 34 3.5 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement
- 35 3.5.1 Umgang mit Ressourcen
- 35 3.5.2 Umgang mit defekten Ressourcen und Abfall

4 Soziales

- 38 4.1 Belegschaft
- 39 4.2 Gesundheit und Sicherheit
- 40 4.3 Vergütung und Weiterbildung
- 43 4.4 Menschenrechtspolitik und -prozesse

5 Governance

6 Nachhaltigkeit als Chance des Wandels





Einblicke in SIEVERS-SNC



1

SIEVERS-SNC Computer & Software GmbH & Co. KG (weiterhin unter SIEVERS-SNC aufgeführt) berichtet in diesem Nachhaltigkeitsbericht nach dem erweiterten Modul des VSME-Standards¹.

SIEVERS-SNC ist seit 35 Jahren ein mittelständisches IT-Dienstleistungsunternehmen. Das Unternehmen wurde 1989 gegründet. Derzeit besteht die Geschäftsführung aus den geschäftsführenden Gesellschaftern Marco Naber und Klaus Gerdes-Röben. Ab Oktober 2024 soll die Geschäftsführung um Martin Welling, Robin Kuhrt und Robert Brockbals erweitert werden.



¹ Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs



Seit der Gründung befindet sich der Hauptsitz in Osnabrück, seit 2017 gibt es einen zusätzlichen Standort in Kaarst bei Düsseldorf (vgl. Tabelle). Alle Gebäude von SIEVERS-SNC sind gemietet.

1.1 Wirtschaftlichkeit bei SIEVERS-SNC

Standort	Adresse	PLZ	Stadt	Lage
Gebäude 1	Hans-Wunderlich-Str. 8	49078	Osnabrück	52.266474, 7.9983349
Gebäude 2	Hans-Wunderlich-Str. 6	49078	Osnabrück	52.2664759, 7.9994247
Kaarst	An der Gümpgesbrücke 17	41564	Kaarst	51.214288, 6.6336015

Im Geschäftsjahr 2023 / 2024 (abweichendes Geschäftsjahr vom 01.10. - 30.09.) arbeiteten durchschnittlich 298 Personen bei SIEVERS-SNC. Neben den Mitarbeitenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag waren 53 Auszubildende, Bachelorand:innen, Masterand:innen sowie Trainees beschäftigt, sodass sich eine Gesamtbelegschaft von durchschnittlich 351 Personen ergab (vgl. 4.1 Belegschaft). Die Anzahl der Mitarbeiterinnen in Vollzeit-Äquivalenten (FTE) betrug zum Stichtag 30.09.2024 334 Personen (gerundet).

Die wichtigsten Lieferanten von SIEVERS-SNC sind global agierende Unternehmen mit Sitz in Deutschland und den USA. Der Fokus unserer Lieferanten liegt auf Hard- und Software sowie IT-Sicherheit.

SIEVERS-SNC erwirtschaftete mit seiner Tätigkeit in der Informationstechnologie² im Geschäftsjahr 2023 / 2024 einen Umsatz von 45.925.927,80 €, die Bilanzsumme zum 30.09.2024 beträgt 14.938.202,74 €.

SIEVERS-SNC schließt B2B-Geschäfte innerhalb Deutschlands und agiert weitestgehend branchenunabhängig, ist aber auch in den Branchen Großhandel und Intralogistik tätig. Für den Berichtszeitraum hat SIEVERS-SNC für ca. 1.400 größtenteils mittelständische Kunden mit Sitz in Deutschland Dienstleistungen, Produkte und Services erbracht. Vertriebskanäle, die von SIEVERS-SNC berücksichtigt werden, waren der Direkt- und Partnervertrieb.

² NACE-Code: 62.0

1.2 Die Dienstleistungen von SIEVERS-SNC

SIEVERS-SNC bietet seinen Kunden ein breites IT-Dienstleistungsportfolio. Mit dem Anspruch, ein qualitativ hochwertiger Dienstleister für ihre Kunden zu sein, befassen sich acht operative Business Units mit den Dienstleistungen, Lösungen und Services.



Business Analytics

Die Unit Business Analytics teilt sich in Vertriebs- und Projektteams auf und agiert branchenunabhängig. Die Hauptaufgaben liegen hierbei in der Beratung und Implementierung von Softwarelösungen mit Bezug zu Datenmanagement, Reporting, Unternehmensplanung sowie Advanced Analytics. Das unternehmerische Datenmanagement kann durch die Sammlung von Daten in einem Data Warehouse, durch Schnittstellen sowie durch die Nutzung von Statistiktools effizienter gestaltet werden. Reporting-Tools vereinfachen die Datenauswertung sowie die visuelle Aufbereitung. Durch das Monitoring von Daten können Prognosen erstellt und die Unternehmensplanung unterstützt werden.

Customer Relationship Management

Die Business Unit CRM beinhaltet die Bereiche Projektleitung & Consulting, Entwicklung, Service und Vertrieb. Die Bereiche sind für die Beratung, Implementierung und Weiterentwicklung von CRM-Softwarelösungen sowie Supportanfragen zuständig. Die Unit betreut Unternehmen verschiedenster Größen und Sektoren. Das zentrale System im Tagesgeschäft ist Microsoft Dynamics 365, insbesondere mit den Modulen Sales, Customer Insights und Customer Service. Diese Lösungen schaffen die Basis für individuelle Erweiterungen und branchenspezifische Add-ons. Ziel ist die Prozessdigitalisierung und -automatisierung, Effizienzsteigerung sowie verbesserte Datenqualität und Ressourcenschonung.

Communication Solutions

Die Business Unit Communication Solutions besteht aus einem Sales- und einem Serviceteam. Mit der Implementierung von modernen Telefonie- und Kommunikationslösungen sowie Alarmsystemen werden Unternehmen branchenunabhängig unterstützt. Digitale Telefonielösungen können sowohl On-Prem als auch in der Cloud implementiert werden. Kombiniert mit Kommunikationslösungen, werden Kontaktaufnahmen vereinfacht und flexibler gestaltet. Neben der optimierten Verfügbarkeit können Alarmierungs- und Kontrollsysteme über digitale Kommunikationslösungen die Reaktionsgeschwindigkeit bei Sicherheitsvorfällen erhöhen.

Enterprise Content Management

Die Business Unit Enterprise Content Management ist in mehrere Projektteams, ein Bestandskunden-/Supportsowie ein Salesteam aufgeteilt. Die Aufgaben der Unit umfassen die Beratung von Kunden, die Analyse und Weiterentwicklung von Geschäftsprozessen, die Implementierung sowie kundenindividuelle Anpassung von ECM-Lösungen und die Bearbeitung von Service- und Supportanfragen.

Die Softwarelösung im Mittelpunkt der ECM-Unit ist ELO. Hierauf basierend wurden zusätzliche Erweiterungen für ELO für Bereiche wie das Qualitätsmanagement oder den Fuhrpark entwickelt.

Digital Workplace

Die Business Unit Modern Infrastructure gliedert sich in die Themenbereiche Digital Workplace mit Microsoft und Hybrid Cloud mit HPE als Partner. Innerhalb dieser Bereiche befinden sich die Teams Datacenter, Digital Workplace, Hybrid Infrastructure sowie die Teams des Vertriebs und Supports.

Das Datacenter-Team verantwortet den reibungslosen Betrieb, die Wartung sowie Aktualisierung der für die Kunden gehosteten IT-Umgebungen in den Rechenzentren in Düsseldorf und Bremen. Ziel ist die Gewährleistung der Betriebszeit, Datenintegrität- und -verfügbarkeit, Cybersicherheit sowie die Einsparung von Ressourcen durch die optimale Nutzung der SIEVERS Cloud. Das Digital Workplace-Team schafft durch digitale Tools Lösungen für moderne und sichere Arbeitsumgebungen. Durch die Microsoft 365 Tools, wie Teams oder SharePoint können hierbei Zusammenarbeit, Digitalisierung und Prozessoptimierung gefördert und durch die Defender Lösung mit Sicherheit auf höchstem Niveau betrieben werden. Das Team Hybrid Infrastructure verantwortet Aufbau, Migration und Support moderner IT-Infrastrukturen und Datacenter-Lösungen: Lokale Rechenzentren vor Ort bei Kunden, flexible Cloud-Plattformen in Microsoft Azure oder eine Kombination mit dem eigenen Rechenzentrum sollen skalierbare, sichere und leistungsfähige Infrastrukturen, angepasst an individuelle Bedürfnisse, ermöglichen.

Hybrid Cloud

Enterprise Resource Planning

Die ERP-Unit ist in mehrere Projektteams, ein Service- sowie ein Sales-Team eingeteilt. Beratungen sowie Implementierungen von Softwarelösungen und Serviceanfragen bilden das Tagesgeschäft. Der Fokus der Projektteams liegt auf der Warenwirtschaft / Finanzbuchhaltung, der Logistik sowie auf dem Großhandel.

Das Herzstück der ERP-Softwarelösungen bildet Microsoft Dynamics 365 Business Central. Hierauf aufbauend wurde speziell für die Logistik die Branchenlösung SIEVERS WMS entwickelt. Zusätzlich bietet die Software die Möglichkeit, die Individualanforderungen der Kunden durch Add-ons zu bedienen.

Security & Network

Die Business Unit Security und Network ist in ein Vertriebs-, Technik- und ISMS³-Team untergliedert. Im Mittelpunkt stehen Sicherheits- und Netzwerklösungen. Während der Vertrieb zu den Lösungen berät und die Kunden durch den Auftragsprozess begleitet, implementiert das Technikteam Lösungen zu Netzwerkinfrastruktur sowie Cybersicherheit und ist für die reibungslose Inbetriebnahme verantwortlich. Das Team der ISMS konzentriert sich auf die Beratung der Kunden zu Informationssicherheit, identifiziert Verbesserungspotenziale und unterstützt deren Umsetzung.

Im September 2024 wurde die Business Unit Security & Network um „Team RED“ ergänzt. Dieses soll künftig für die Aufdeckung von Schwachstellen und Sicherheitslücken in Kundensystemen zuständig sein. Diese Dienstleistung war bereits Bestandteil des Produktportfolios, war allerdings dem Technikteam zugeordnet.



Gemeinsam
die digitale
Zukunft
gestalten.

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der zentralen Produkte und Dienstleistungen der einzelnen Business Units von SIEVERS-SNC.

Operative Business Unit	Dienstleistung
Business Analytics (BA)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data Warehouse ▪ IBM Cognos Analytics ▪ Microsoft Power BI
Communication Solutions (CS)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IP-Telefonie (On-Prem & Cloud) ▪ Microsoft Teams ▪ SIEVERS Managed SBC
Customer Relationship Management (CRM)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Microsoft Dynamics 365 Marketing ▪ Microsoft Dynamics 365 Sales ▪ Microsoft Dynamics 365 Customer Service
Digital Workplace (DWPL)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Microsoft 365 ▪ Microsoft Office 365 ▪ Microsoft SharePoint
Hybrid Cloud (HC)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HPE Server- und Storage-Lösungen ▪ SIEVERS Cloud ▪ SIEVERS Backup
Enterprise Content Management (ECM)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ELO Business Solutions ▪ ELO for DATEV
Enterprise Resource Planning (ERP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SIEVERS WMS ▪ TSO KatarGo ▪ SIEVERS DATEV ▪ SIEVERS Trade
Security & Network (SN): Network	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HPE Aruba Central (Netzwerkmanagement) ▪ HPE Aruba Network Switches
Security & Network (SN): Security	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SIEVERS Cyber Security Check ▪ SIEVERS Endpoint Protection

1.3 Die Unternehmensstrategie und Handlungsfelder

Die Ausrichtung der Geschäftsprozesse erfolgt mittels Objectives and Key Results⁴ (OKRs) auf Basis der Zieldefinitionen von SIEVERS-SNC. Somit soll sicher gestellt werden, dass der Betrieb optimal läuft und die Unternehmensziele erreicht werden. Im Laufe der Zeit wurde allerdings deutlich, dass die OKRs nicht ausreichend auf die Ziele eingezahlt hatten. Neue Handlungsfelder und präzisere OKRs mussten definiert werden.

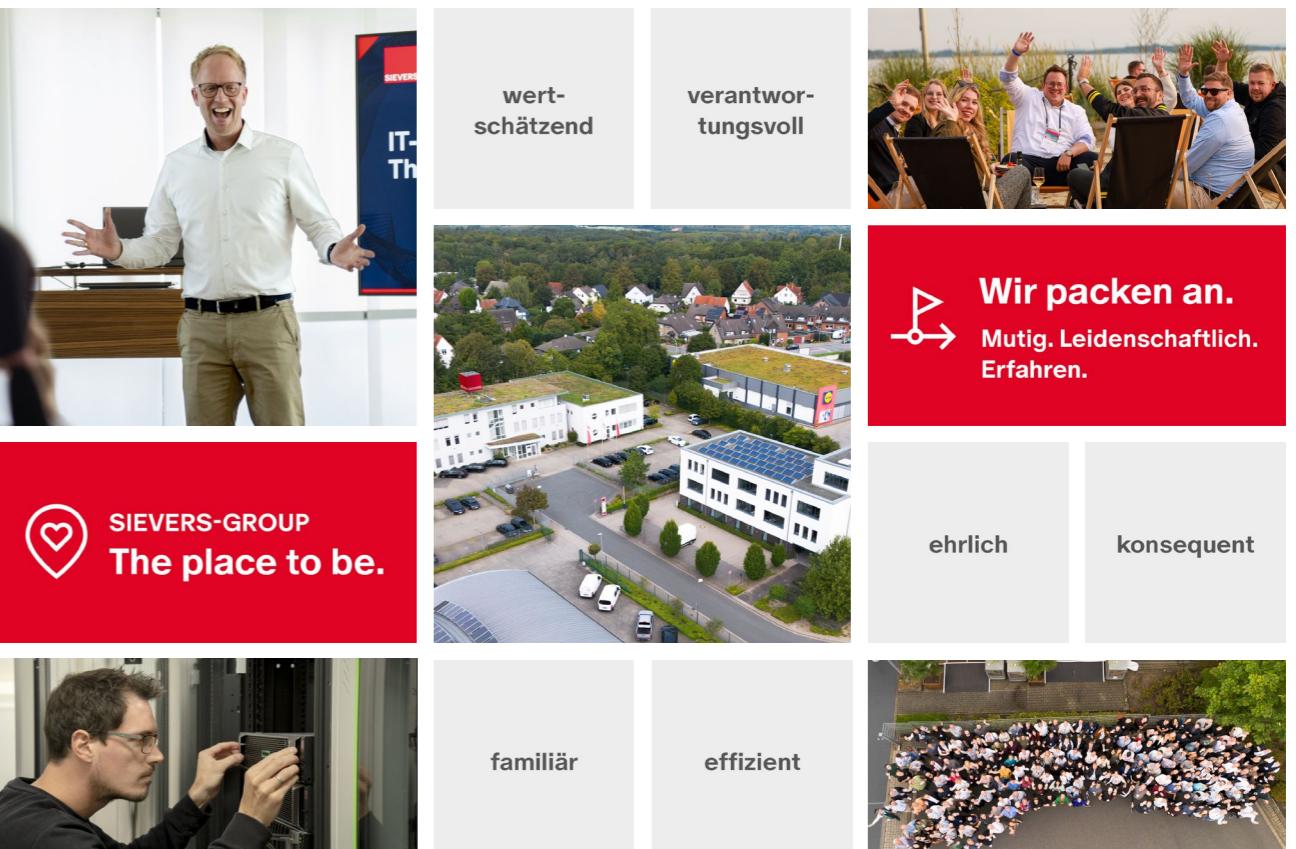
Daraufhin wurde in Kooperation mit einem externen Coach das Zukunftsbild 2030 entworfen. Über Führungskräfte workshops sowie Mitarbeitendenumfragen wurde die gesamte Belegschaft in den Prozess integriert. Das Zukunftsbild mit seiner Vision, seinen Werten und Handlungsfeldern wurde im Juni 2024 der gesamten Belegschaft vorgestellt.

Zur Erreichung der Vision und Werte wurden neun Handlungsfelder definiert:

- Service-Provider: Always on
- Standardisierung und Automatisierung: Make more with less
- Qualitätsführer: Simply the best
- Begeisterung: Mit Herzblut dabei
- Kundennähe: Kümmerer-Gen
- Spezialisierung: Intellectual Property
- Wettbewerbsfähigkeit: Poleposition
- Wirtschaftlichkeit: Durch Stärke Ruhe schaffen
- Nachhaltigkeit: Be good

Um den Kurs zur Erreichbarkeit der Handlungsfelder halten zu können und gegebenenfalls zu adjustieren, wurden verschiedene OKRs entwickelt, die auf die Handlungsfelder einzahlen (vgl. 2.2.2 Strategien). Auf diese Weise soll eine nachhaltige Unternehmensführung aufgebaut werden.

Zukunftsbild und Werte



⁴ OKRs sind ein Werkzeug zur Verfolgung von Zielsetzungen. Diese erlauben es, messbare Ziele zu definieren und den Fortschritt zu verfolgen.

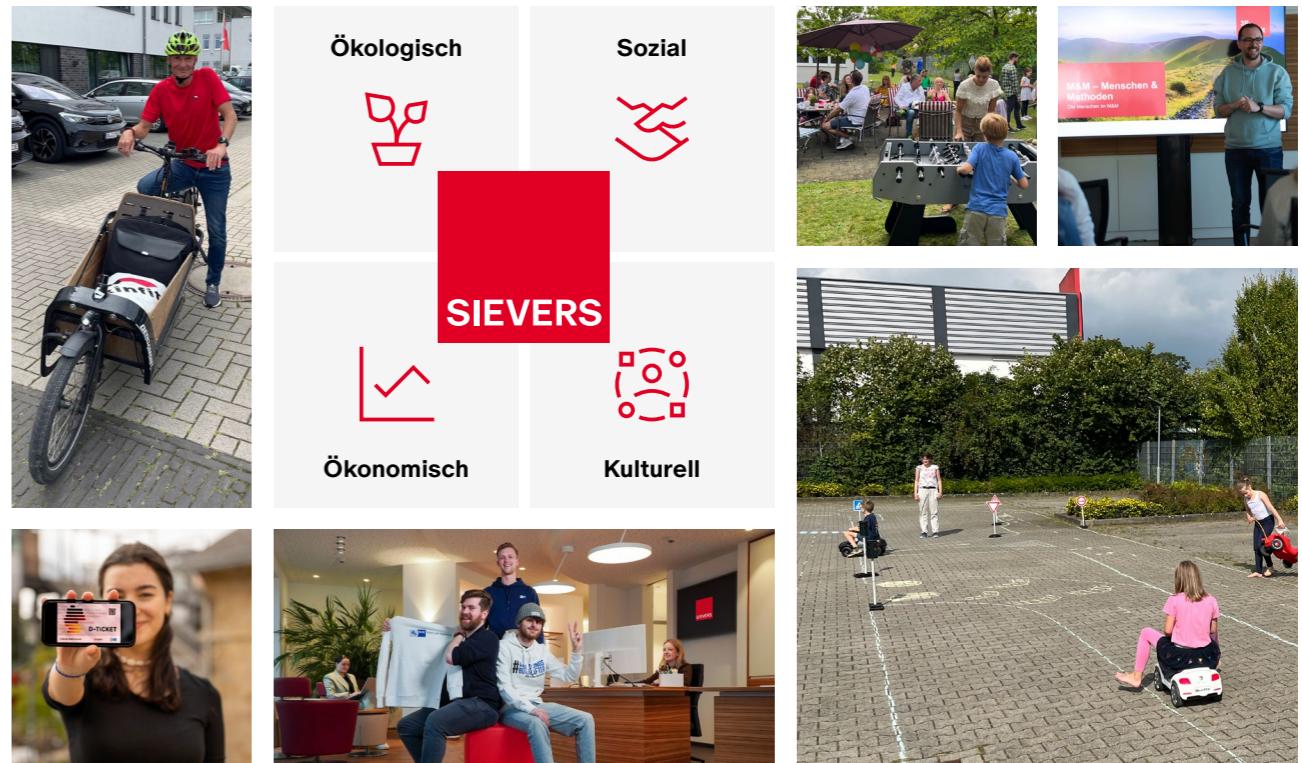


Nachhaltigkeit bei **SIEVERS-SNC**



2

SIEVERS-SNC ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert⁵. Mit Blick auf eine lebenswerte Zukunft werden Praktiken angestrebt, die Umwelt, Soziales, Wirtschaft und Kultur fördern.



⁵ Zertifizierung durch Familienbündnis Region Osnabrück:
<https://familienbuendnis.osnabrueck.de/de/themen/familienfreundliche-arbeitgeber/>



2.1 Motivation und Organisation von Nachhaltigkeit

Mit dem Wunsch, Nachhaltigkeit innerhalb SIEVERS-SNC voranzutreiben, wurde bereits 2022 die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit gebildet. Ziel war es, bereits bestehende Maßnahmen festzuhalten sowie weitere nachhaltigkeitsbezogene Projekte umzusetzen. Die Belegschaft kann sich dabei zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen von SIEVERS-SNC auf der Website im Intranet informieren. Die Nachhaltigkeitswebsite wird, inklusive politischer Neuigkeiten, regelmäßig aktualisiert. Auch die inzwischen 13 Mitglieder der AG Nachhaltigkeit werden vorgestellt.

Aufgrund der Komplexität sowie steigenden extrinsischen Faktoren, wie der Berichtspflicht nach CSRD, wurde im Mai 2024 eine Nachhaltigkeitsmanagerin in Vollzeit eingestellt. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Business Unit Qualitätsmanagement und Informationssicherheit (Umbenennung in Compliance im September 2024) positioniert.

Kernaufgaben im Nachhaltigkeitsmanagement sind die Koordinierung der AG Nachhaltigkeit, interne und externe Kommunikation, Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Erstellung sowie Umsetzung einer Nachhal-

tigkeitsstrategie. Aufgrund der Größe der Belegschaft sowie der Höhe der Bilanzsumme und des Umsatzes wurde eine Berichtspflicht nach CSRD ab 2026 erwartet. Die Intention der SIEVERS-SNC war es, sich vorab mit den Berichtsanforderungen umfassend auseinanderzusetzen und einen Probebericht zu erstellen. Ende des Geschäftsjahres 2023 / 2024 sowie in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres 2024 / 2025 wurde hierfür die Ist-, Stakeholder- und doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (vgl. 2.2.1 Ist-Analyse: derzeitige Praktiken, Exkurs 2: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse). Die Darstellung der Stakeholderanalyse ist dem kommenden VSME-Bericht 2024 / 2025 vorbehalten.

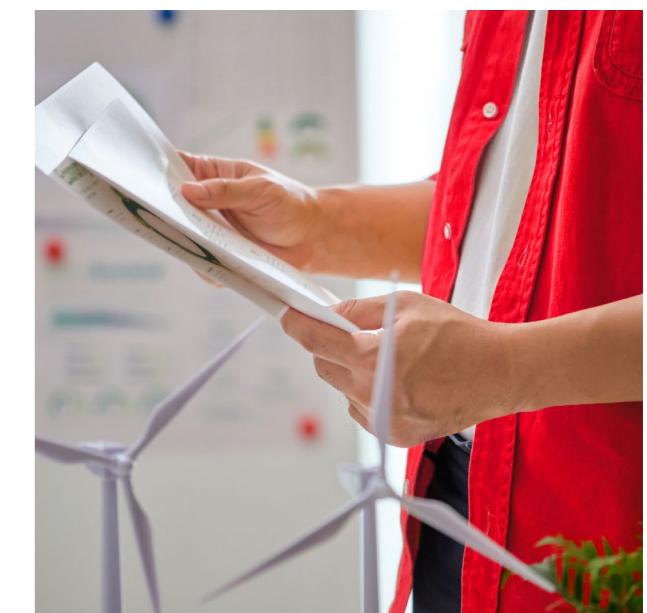
Aufgrund des Vorschlags der Omnibus-Verordnung vom Februar 2025 wird SIEVERS-SNC vorerst nicht mehr berichtspflichtig sein. Für den Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung hat sich aus diesem Grund die Geschäftsführung dennoch für einen freiwilligen Bericht nach dem VSME-Standard ausgesprochen⁶. Dieser Standard wurde von der EFRAG zur Transparenzschaffung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU's) entwickelt, welche nicht unter die CSRD-Berichtspflicht fallen. Der VSME-Standard besteht aus zwei Teilen:

Das Basismodul beinhaltet maximal 46 Datenpunkte zu grundlegenden Angaben über Umwelt, Soziales und Wirtschaft. Das erweiterte Modul umfasst weitere 42 Datenpunkte zu unternehmerischen (Nachhaltigkeits-)Strategien und Maßnahmen.

Um mehr Transparenz zu schaffen, berichtet SIEVERS-SNC nach dem erweiterten Modul. Der VSME-Standard ist eine sehr gute Möglichkeit, in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einzusteigen. Das Ziel ist es, den VSME-Standard zu nutzen, um Berichte zukünftig weiter auszubauen und sich somit thematisch dem CSRD-Standard zu nähern. Zu der Struktur des Nachhaltigkeitsmanagements sind derzeit noch keine Informationen öffentlich zugänglich, aber für das folgende Geschäftsjahr geplant.

Die Berichterstattung erfolgt ausschließlich für SIEVERS-SNC. Gütesiegel oder Zertifizierungen für ESG-relevante Themen sind derzeit nicht geplant. SIEVERS-SNC macht bei dem VSME-Bericht 2023 / 2024 keinen Gebrauch von der Verschlussache sensibler Informationen. Für eine erfolgreiche Umsetzung der Praktiken, Strategien und Initiativen ist auf der höchsten Ebene bei SIEVERS-SNC die Geschäftsführung verantwortlich.

**! Im Vergleich:
Die aktuell geltenden
ESRS-Standards
beinhalten maximal
1178 Datenpunkte.**



2.2 Nachhaltigeres Wirtschaften: Praktiken, Strategien und künftige Initiativen

SIEVERS-SNC setzt bereits einige Maßnahmen um, die diversen Nachhaltigkeitsthemen zugeordnet werden können. Die im Juni 2024 durchgeführte Ist-Analyse ermöglichte einen ersten Überblick (s. folgende Seite).

Dabei konnten die Maßnahmen den Bereichen Klimawandel und -anpassung, Ökosysteme und Biodiversität, Kreislaufwirtschaft, eigene Belegschaft, Geschäftsge-

baren sowie Endnutzer:innen (für SIEVERS-SNC gleichzusetzen mit Kunden) zugeordnet werden.

Maßnahmen zu Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette sowie betroffene Gemeinschaften liegen nicht vor.

⁶ Anmerkung: Am 30.07.2025 verabschiedete die EU-Kommission eine Empfehlung für die freiwillige Berichterstattung nach VSME.

Klimawandel / -anpassung		Biodiversität & Ökosysteme		Kreislaufwirtschaft		Geschäftsgebaren		Eigene Belegschaft		Endnutzer:innen		Nachhaltigkeit als Chance des Wandels	
✓ Fahrradleasing für Mitarbeitende	✓ Reduktion von Präsenzveranstaltungen und Präsenzterminen mit Kunden	✓ Zuschuss zum Deutschlandticket	✓ Ausbau der Fahrzeugflotte um E-Autos	✓ Insektenhotel	✓ Teilweise Dachbegrünung	✓ Reduktion von Papier und Plastik	✓ Verlängerte Nutzungsdauer von Laptops und Handys	✓ Einstellung einer Nachhaltigkeitsmanagerin	✓ Gesundheitsfördernde Maßnahmen	✓ BGM & BEM	✓ Wissensförderung durch Weiterbildungen	✓ Ideenmanagement zur Einbringung der Ideen von Mitarbeitenden	✓ Genderleitfaden
✓ Fahrradleasing für Mitarbeitende	✓ Reduktion von Präsenzveranstaltungen und Präsenzterminen mit Kunden	✓ Zuschuss zum Deutschlandticket	✓ Ausbau der Fahrzeugflotte um E-Autos	✓ Insektenhotel	✓ Teilweise Dachbegrünung	✓ Müll- und Schrottvermeidung	✓ Verlängerte Nutzungsdauer von Laptops und Handys	✓ Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung	✓ Work-Life-Balance	✓ Onboarding-Geschenke und interne Events	✓ Solidarität	✓ Azubi-Basecamp-Wochen	✓ Interner Code of Conduct
✓ Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung	✓ Pflege langjähriger Geschäftsbeziehungen	✓ Überarbeitung der Geschäftsstrategie	✓ Nachhaltigkeit als Teil der neuen Geschäftsstrategie	✓ Externe und interne Kommunikation ausweiten	✓ ISO-Zertifizierungen nach 9001 und 27001	✓ Kundenveranstaltungen zur Kundenbindung und Qualitätssteigerung	✓ Messepräsenz zur Positionierung von SIEVERS-SNC in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt	✓ Online-Blog für mehr Präsenz bei Kunden und potenziellen Bewerbenden	✓ umgesetzt	✓ in Umsetzung / Planung			



Informationen über das ökologische Handeln sind öffentlich derzeit noch nicht einsehbar. Über die eigene Belegschaft, Geschäftsgebaren und Endnutzer:innen sind teilweise Informationen öffentlich: Bei der eigenen Belegschaft wird insbesondere in Stellenanzeigen über Benefits Auskunft gegeben. LinkedIn und Blogbeiträge können über das Geschäftsgebaren informieren. Für Endnutzer:innen sind die ISO-Zertifizierungen auf der Homepage von SIEVERS-SNC⁷ zugänglich.

Die bisherigen Umsetzungen zählen in verschiedene Sustainable Development Goals (SDGs) ein (vgl. Abbildung links). Die SDGs wurden 2015 von der UN veröffentlicht. 17 Zielsetzungen mit 169 Unterzielen beschreiben die Transformation vom Status quo zu einer umweltschonenden, sozial gerechten und wirtschaftlich attraktiven Zukunft bis 2030. Um die SDGs zu erreichen, zahlt unter anderem der Green Deal der EU-Kommission ein. Dieser setzt sich das Ziel, bis 2050 der erste klimaneutrale Kontinent zu werden. Um dies wiederum zu erreichen, ist die EU auf das nachhaltige Wirtschaften europäischer Unternehmen angewiesen. Hierzu, und zur Transparenzschaffung, gibt es für Unternehmen verschiedene Berichtsstandards, wie die CSRD oder VSME.

2.2.1 Erfolgsgeschichten von SIEVERS-SNC

Um über die eigenen Praktiken zu berichten, stellt SIEVERS-SNC im Folgenden vier Maßnahmen vor, die viel beweg(t)en: E-Mobilität, Azubi-Basecamp-Wochen, Ideenportal sowie Solidarität.



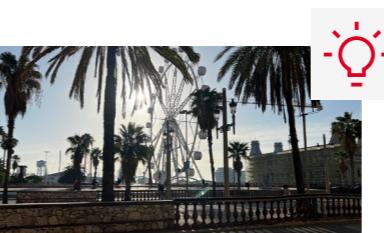
E-Mobilität

SIEVERS-SNC hat sich vorgenommen, die Fahrzeugflotte mit E-Autos auszustatten. Ziel ist es, langfristig Autos mit Verbrennungsmotoren zu reduzieren. 2023 wurden die ersten sechs E-Autos als Poolfahrzeug und Firmenwagen integriert sowie zwei Ladesäulen am Hauptstandort installiert. Aufgrund der Lieferzeiten wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2023 / 2024 nur ein weiteres E-Auto zugelassen. Für das folgende Geschäftsjahr ist weiterer Zuwachs vorgesehen.



Azubi-Basecamp-Wochen

In den ersten Wochen der Ausbildung findet das Basecamp statt. Angefangen mit einer Begrüßung mit Schultüten und Vorstellungsrunden lernen die Azubis SIEVER-SNC kennen. Neben dem klassischen Onboarding (Notebook einrichten, Unternehmensbegehung, Sicherheitsschulung), gibt es sportliche Aktionen, gemeinsame Mahlzeiten sowie Schulungen zur geistigen Gesundheit, Ernährung und Pädagogik. Die Azubis sollen sich so vernetzen und gleichzeitig notwendige Werkzeuge für eine ausgeglichene Work-Life-Balance erhalten. Zudem haben die Azubis über ihre gesamte Ausbildung hinweg eine:n Mentor:in als Ansprechperson. Zusätzlich vertreten Azubisprecher:innen alle Auszubildenden.



Ideenportal

Das Ideenportal ist für alle Mitarbeitenden zugänglich und dient der Optimierung unterschiedlichster Bereiche im Unternehmen. Im Portal werden Ideen präsentiert, über welche Mitarbeitende anschließend mittels Votings abstimmen. Die Vergabe von bis zu fünf Sternen für Coolnessfaktor, Relevanz und Machbarkeit bilden einen Score. Je höher der Score, desto wahrscheinlicher ist die Umsetzung. Insbesondere drei Ideen haben es geschafft (bis heute) besonders erfolgreich zu sein: Ein Wechsel der Kleiderordnung, das LECO (Leave and Come Back-) Prinzip und die SIEVERS-WORLD:

Die „neue“ Kleiderordnung wurde 2019 eingeführt und sieht vor, dass die männlichen Mitarbeitenden sich den heißen Tagen entsprechend kleiden dürfen – und somit nicht mehr dazu verpflichtet sind lange Hosen zu tragen. Zuvor galt diese Regelung nur für Frauen.

Das Leave and Come Back-Prinzip (kurz: LECO) erlaubt es Mitarbeitenden bis zu drei Monate von der Arbeit freigestellt zu werden. Dieses Sabbatical kann von jeder Person alle drei Jahre in Anspruch genommen werden. Sechs Monate vor Beginn wird das monatliche Bruttogehalt der teilnehmenden Person um 35 % gekürzt. Dieser Prozentsatz wird angespart, sodass während des Sabbaticals das volle Gehalt ausgezahlt werden kann. Das LECO-Prinzip wurde 2017 eingeführt.

Die SIEVERS-WORLD ist die bedeutendste Kundenveranstaltung von SIEVERS-SNC. 2022 wurde die erste SIEVERS-WORLD veranstaltet. Ziel war die Schaffung der Kundenbindung auf einer persönlicheren Ebene. Während 2022 ca. 140 Besucher:innen präsent waren, waren es 2024 bereits 158. Bis einschließlich 2023 wurde die SIEVERS-WORLD am Hauptstandort in Osnabrück durchgeführt. 2024 wurde die Veranstaltung erstmals an den Dümmer See verlagert. Informative Talks, persönliche Gespräche und gemeinschaftliche Aktivitäten erreichten so neue Dimensionen.

⁷ <https://www.sievers-group.com/>



Solidarität



Für die gegenseitige Unterstützung der Mitarbeitenden um berufliche und private Belange hilft der Microsoft Teams-Kanal „Kollege hilft Kollege“. Die Arbeitskolleg:innen verzichten zudem auf ihre Geburtstagsgeschenke. Stattdessen wird das Geld für wohltätige Zwecke an verschiedene Einrichtungen, beispielsweise an die Tafel, das Hospiz oder an den Exil e.V.⁸, gespendet. Auch die jährliche Weihnachtsplätzchenaktion bewirkt Gutes: Die Auszubildenden backen Plätzchen, die an Kolleg:innen verkauft werden. Der Erlös wird ebenfalls gespendet.



Von 2022 bis 2024 hat SIEVERS-SNC zudem eine eigene Fahrradchallenge, jeweils von Juni bis August, durchgeführt. 2022 und 2023 wurden Gutscheine an die Personen verteilt, die am meisten Kilometer und am häufigsten gefahren sind. 2024 wurde eine Spende an das Repair Café der Diakonie Osnabrück als Kooperationspartner von SIEVERS-SNC gezahlt.

SIEVERS-SNC sponsort auch: so unter anderem die Volleyballvereine VFL Oythe und die Poniewaz-Brüder im Beachvolleyball. Sowohl eine Spielerin im VFL als auch einer der beiden Poniewaz-Brüder sind bei der SIEVERS-SNC beschäftigt.

2.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie

Für die Punkte *Eigene Belegschaft, Geschäftsgebaren und Endnutzer:innen* wurden bereits Unternehmens-OKRs entwickelt, um die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu überwachen. Die Arbeit mit den OKRs wird mit dem Microsoft-Tool „Viva Goals“ durchgeführt. Die Objectives zugunsten der eigenen Belegschaft berücksichtigen SIEVERS-SNC als einen attraktiven Arbeitgeber mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Im Rahmen des Geschäftsgebarens und für die Kunden steht die Effizienzsteigerung im Fokus – Verlässlichkeit und Vertrauensschaffung bilden für den Fortschritt eine notwendige Basis.

Die bestehenden vier Objectives sowie die 120 dazugehörigen Key Results werden zu Beginn des Geschäfts-

jahres 2024 / 2025 von den neu definierten OKRs im Rahmen der Neudefinition der Vision abgelöst.

Für Klimawandel / -anpassung, Ökosysteme und Biodiversität sowie Kreislaufwirtschaft bestehen derzeit noch keine KPIs und OKRs. Somit zählen noch keine Objectives und Key Results auf das Handlungsfeld *Nachhaltigkeit: Be good* ein.

Generell soll die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie spätestens im Geschäftsjahr 2025 / 2026 begonnen werden.

2.2.3 Künftige Initiativen

Auch in anderen Bereichen des Nachhaltigkeitsmanagements sind Aktionen geplant. So soll die interne und externe Kommunikation ausgeweitet werden. Für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 ist eine Website auf der externen Homepage von SIEVERS-SNC geplant.

Nach einer derzeitigen Überarbeitung des internen Code of Conducts soll ein externer Code of Conduct für Kunden, Lieferanten und Partner erscheinen. Mehr zum internen Code of Conduct ist unter Kapitel 4.4 Menschenrechtspolitik und -prozesse zu finden.

2.2.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Im Folgenden sind die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gliedert sich in die Inside-Out- und in die Outside-In-Analyse auf.

Inside-Out-Analyse

Die Inside-Out-Analyse betrachtet, inwieweit ein Unternehmen sich durch dessen Dienstleistungen und / oder Produkte auf Umwelt, Soziales sowie Ökonomie auswirkt.

Outside-In-Analyse

Die Outside-In-Analyse hingegen dient zur Untersuchung, inwieweit soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen haben können.

Für beide Bereiche gilt, dass die Auswirkungen sowohl Chancen als auch Risiken bergen können. Die Analyse erfolgte über eine Nachhaltigkeitsmanagementsoftware, angepasst an die Themenbereiche der ESRS, wie in der folgenden Tabelle dargestellt:

Umwelt	Governance	Soziales
Klimawandel (E1)	Unternehmenspolitik (G1)	Eigene Belegschaft (S1)
Umweltverschmutzung (E2)		Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)
Wasser und Meeresressourcen (E3)		Betroffene Gemeinschaften (S3)
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (E4)		Verbraucher und Endnutzer (S4)
Ressourcen und Kreislaufwirtschaft (E5)		

Inside-Out

Die Inside-Out-Analyse betrachtet nicht-finanzielle Auswirkungen des Unternehmens auf die ökologische und soziale Umwelt. Die Analyse wurde mit den operativen Business Unit-Leitern vorgenommen. Vor der Analyse wurden die Units zu ihren Lösungen, Produkten und Services befragt. Die Betrachtung dieser unterschiedlichen Kriterien soll die Identifizierung aller potenziellen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette unterstützen. Die Leiter sollten jeweils drei Lösungen benennen, welche interessant für die Analyse in Hinblick auf potenziellen Hardwareeinsatz, Umsatz und Beliebtheit bei Kunden wären. Aus diesen Top 3 wurde jeweils eine Lösung benannt, welche genauer analysiert werden sollte. Da einige Units ausschließlich mit Software arbeiten und somit Wiederholungen in den Inhal-

ten wahrscheinlich waren, wurden die Analysen letztlich mit fünf Abteilungen (jeweilige Zuordnung in Klammern) durchgeführt:

- SIEVERS WMS als umsatzstärkste Dienstleistung (ERP),
- SIEVERS Backup (MI),
- Netzwerktechnik (SN),
- ELO (DMS / ECM) und
- Managed SBC (CS).

Mit den jeweiligen Führungskräften wurde anschließend die Wertschöpfungskette definiert:



⁸ Der Exil e.V. ist ein Verein in Osnabrück. Dieser setzt sich für die Rechte von Flüchtlingen und Personen mit Migrationshintergrund ein.

Anschließend wurden die jeweiligen Produkte hinsichtlich Umwelt, Governance und Soziales entlang der Wertschöpfungskette betrachtet. Hierbei wurden positive und negative Wirkungen sowie Hot und Sweet Spots bewertet. Hot und Sweet Spots stellen besonders kritische beziehungsweise besonders positive Aspekte dar und konnten im Rahmen der Software nicht weiter bewertet werden. Negative Auswirkungen beschreiben beispielsweise den Ausstoß von Treibhausgasen, zu den positiven Auswirkungen zählt hingegen die Verwendung recycelter Materialien.

Zur quantitativen Messung der Auswirkungen wurden Schadenserwartungswerte errechnet. Schadenserwartungswerte für positive Wirkungen sind das Produkt aus dem Mittelwert von geografischem Umfang⁹, und dem Ausmaß¹⁰ als ein Faktor sowie der Wahrscheinlichkeit des Eintretens¹¹ als zweiter Faktor. In den negativen Auswirkungen wurde für den Mittelwert zudem die Unabänderlichkeit¹² der Auswirkung betrachtet. Um ausschließlich Aspekte als wesentlich zu markieren, auf die SIEVERS-SNC wirken kann, wurde der Schadenserwartungswert auf ≥ 13 (von maximal 25) gesetzt. Unter den festgelegten Wert fallen Auswirkungen von SIEVERS-SNC, die im Vergleich milde ausfallen sowie Auswirkungen entlang der Lieferkette (Bsp. Lieferung von Hardware), die durchaus global betrachtet wesentlich sind, auf die SIEVERS-SNC allerdings kaum bis keinen Einfluss hat.

Wesentliche Themenfelder sind laut Analyse „Klimawandel“, „Ressourcen und Kreislaufwirtschaft“, „Governance“, „Eigene Belegschaft“ sowie „Verbraucher und Endnutzer:innen“.

Sofern sich in zukünftigen Analysen herausstellen sollte, dass die Zeithorizonte und finanziellen Auswirkungen nicht an das Wirtschaften der SIEVERS-SNC angepasst sind, wird eine Anpassung vorgenommen. Insgesamt wurden fünf Themengebiete als wesentlich eingestuft, wie in folgender Tabelle veranschaulicht.

Systemgrenze	Wesentliches Thema	Risiko / Chance
Umwelt	CO ₂ -Transformation	Interne Risiken Interne Chancen
Wirtschaft	Rechtsverstöße	Externe Risiken
Wirtschaft	Datenschutz und Cybersecurity	Interne Chancen
Nachhaltige Unternehmensführung	Zunahme von Managementanforderungen	Interne Risiken
Soziales	Migration	Interne Risiken Interne Chancen

Outside-In

Die Outside-In-Analyse betrachtet positive und negative finanzielle Auswirkungen von Umwelt- und Gesellschaftsthemen auf das Unternehmen. Die Analyse wurde von vier Mitgliedern der AG Nachhaltigkeit erstellt. Sie verlief zeitgleich zur Inside-Out-Analyse und betrachtet Themenfelder aus der nachhaltigen Unternehmensführung, Umwelt, Wirtschaft und Soziales.

Unterschieden wurde zusätzlich zwischen internen (innerhalb des Unternehmens) und externen Auswir-

kungen (entlang der Wertschöpfungskette). Basierend auf den Wirkungen wurden im darauffolgenden Schritt finanzielle Risiken und Chancen definiert. Die anschließende Berechnung des Schadenserwartungswertes ergab sich aus dem Produkt der Wahrscheinlichkeit des Eintretens der Wirkung sowie der finanziellen Auswirkung des Risikos bzw. der Chance (vgl. Tabelle unten). Ab einem Schadenserwartungswert von 8 (von max. 25) wurde eine positive bzw. negative Wirkung als wesentlich bewertet.

Wahrscheinlichkeit / Zeithorizonte	Finanzielle Auswirkung in €
Sehr selten (> alle 15 Jahre)	Sehr gering (<100.000)
Selten (ca. alle 5-15 Jahre)	Gering (100.000-500.000)
Manchmal (ca. alle 2-5 Jahre)	Mittel (500.000-1.000.000)
Häufig (jährlich)	Hoch (1.000.000-2.000.000)
Sicher (mehrmales pro Jahr)	Existenzbedrohend (>2.000.000)



⁹ Der geografische Umfang unterteilt sich in „lokal“, „regional“, „national“, „Kontinental“ und „global“.

¹⁰ Das Ausmaß wurde in „minimal“, „begrenzt“, „moderat“, „erheblich“ und „schwerwiegend“ abgegrenzt.

¹¹ Die Wahrscheinlichkeit war in den Schritten sehr gering, gering, mittel, hoch, sehr hoch anzugeben.

¹² Differenzierung der Unabänderlichkeit in „vollständig umkehrbar“, „weitgehend umkehrbar“, „teilweise umkehrbar“, „kaum umkehrbar“ und „vollständig unumkehrbar“.



Umwelt



3



Durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse konnten Wechselwirkungen zwischen SIEVERS-SNC und der Umwelt identifiziert werden. Dies schließt den Ausstoß von Treibhausgasen, Kreislaufwirtschaft sowie im erweiterten Sinne die Verschmutzung von Luft, Wasser- nutzung sowie den Einfluss auf Biodiversität ein.



3.1 Energie und Treibhausgasemissionen

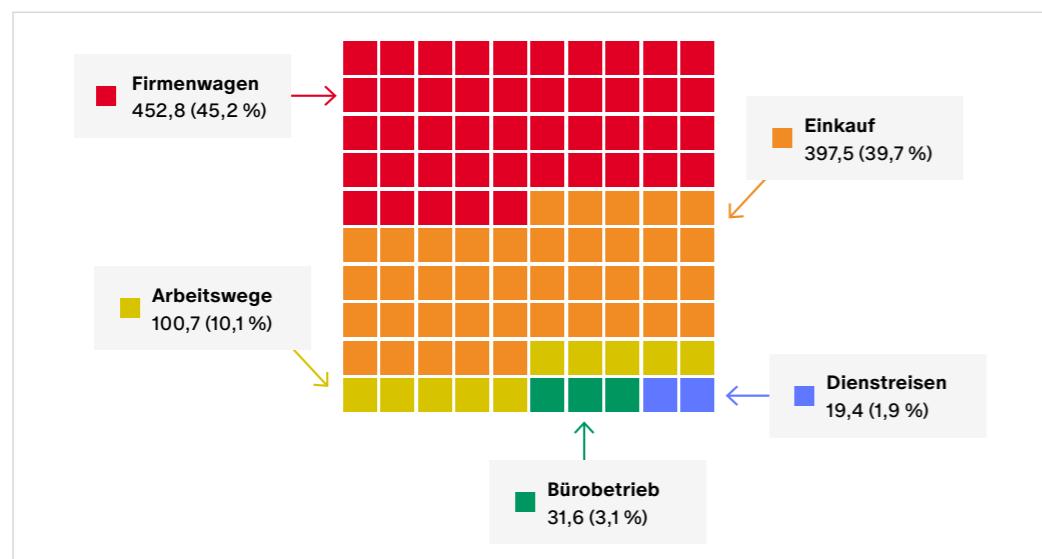
Um einen Überblick über die Klimaauswirkungen zu gewinnen, wurde ein externer Dienstleister hinzugezogen. Dieser erstellte im Juni 2025 eine Treibhausgasbilanzierung.

Die Berechnung der Treibhausgase ist Scope 1, Scope 2, Scope 3 untergliedert und orientiert sich am Green House Gas Protocol (GHGP). Die Scopes 1 und 2 beschreiben Prozesse am Unternehmensstandort. Scope 1 betrachtet Ressourcen, die verbrannt werden (z.B. Heizung, Kraftstoffe), Scope 2 die Stromnutzung. Scope 3 betrachtet die Emissionen, welche entlang der Lieferkette stattfinden. Diese können sowohl vor- als auch nachgelagert sein. Vorgelagerte Prozesse beinhalten beispielsweise die Produktion von Hardware sowie deren Lieferung. Nachgelagerte Prozesse schließen unter anderem Kundentermine mit ein, in denen die zuvor hergestellte Hardware eingerichtet wird.

Die Treibhausgasbilanzierung bezieht sich größtenteils auf den Standort in Osnabrück. Der Standort Kaarst

wurde lediglich für das Pendlerverhalten (Scope 3) berücksichtigt. Grund hierfür ist, dass Kaarst als ausgelagertes Büro genutzt wird, um die Wege für Mitarbeitende aus dem Raum Düsseldorf geringer zu halten. Da allerdings nur wenige die Räumlichkeiten nutzen, wurden die Emissionen als nicht wesentlich im Vergleich zum Osnabrücker Standort betrachtet.

Die Ergebnisse der CO₂-Bilanzierung sind in der Abbildung unten dargestellt (Angabe in t CO₂e). SIEVERS-SNC stößt schätzungsweise 1.002 t CO₂e¹³ aus. Die Treibhausgasemissionen setzen sich zusammen aus den Einkäufen von SIEVERS-SNC (Auflistung vgl. 3.1.2 Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette), den Arbeitswegen und Dienstreisen. Weiterhin zählen der Bürobetrieb und die Firmenwagen hinzu. Für diese wurden zusätzlich Lieferungen von Rohstoffen als vorgelagerte Scope 1 und 2-Emissionen berücksichtigt. Im Bürobetrieb wurde die Nutzung von Erdgas, Strom, Bürobedarf sowie -einrichtung betrachtet.



¹³ CO₂e steht für CO₂-Äquivalente. Es handelt sich hierbei um eine Maßeinheit, die die verschiedenen Treibhausgase in einem Wert zusammenfassen. Zu diesen Treibhausgasen gehören neben Kohlenstoffdioxid (CO₂) auch Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) sowie verschiedene Gruppen fluorierter Treibhausgase (F-Gase).

3.1.1 Treibhausgasemissionen am Standort

Am Hauptstandort wurde für Scope 1 hauptsächlich der Kraftstoff- und Erdgasverbrauch für die Fahrzeugflotte und die Heizungsnutzung betrachtet.

Scope 2 bezieht sich auf die Stromnutzung im Gebäude und an den Ladesäulen für E-Fahrzeuge. Dabei bezieht SIEVERS-SNC Ökostrom. Für Autostrom, der nicht an unseren Ladesäulen bezogen wurde, wurde die Nutzung von konventionellen Strom angenommen.

Die Tabelle auf der rechten Seite zeigt den Verbrauch der Ressourcen sowie die genutzten Energieträger auf.

Energieart	Erneuerbare Energien	Fossile Energien	Summe
Strom	196,96	0,00	196,96
Auto-strom	0,00	4,516	4,516
Brennstoff	0,00	110,38	110,38
Kraftstoff	0,00	145,51 ¹⁴	145,51
Summe	196,96	260,4	457,37

Aus den Verbrauchszahlen ergeben sich anschließend die Emissionswerte in folgender Tabelle:

CO ₂ -Bilanz	Einheit	Verbrauch / Einheit	t CO ₂ e	Anteil %
Scope 1			382,3	36,6
Kraftstoffe	Liter	145.505	362,1	34,7
Erdgas	kWh	110.382	20,3	1,9
Scope 2			1,8	0,2
Strom	kWh	196.967	0,0	0,0
Autostrom	kWh	4.516	1,8	0,2

Die Treibhausgase des Bürobetriebs mit 31,6 t CO₂e sind im Vergleich zur Fahrzeugflotte mit 452,8 t CO₂e gering. Die Emissionen der Fahrzeugflotte setzen sich zusammen aus den Verbräuchen und den vorgelagerten Emissionen.

Aus den Emissionen für Scope 1 und Scope 2 kann die Höhe des Treibhausgasausstoßes pro gewonnenen Umsatz ermittelt werden – die Treibhausgasintensität¹⁵. Diese beträgt für SIEVERS-SNC $8,36 \cdot 10^{-5}$ tCO₂ / €.

3.1.2 Treibhausgasemissionen entlang der Wert-schöpfungskette

Eine Mitarbeitendenumfrage erfasste die Arbeitswege. Hierin mussten Angaben zur Entfernung der Arbeitsstätte sowie die prozentualen Verteilungen genutzter Verkehrsmittel (PKW (Verbrenner, Hybrid, Elektro), Fern- oder Nahverkehr sowie Fuß bzw. Fahrrad) gemacht werden. Zusätzlich sollte angegeben werden, wie oft die jeweilige Person im Homeoffice oder im Unternehmen arbeitet. Neben den Pendlerwegen flossen Dienstreisen mitsamt verwendeter Verkehrs-

mittel in die Scope 3-Berechnungen ein sowie Annahmen zu den bereits genannten vorgelagerten Scope 1 und Scope 2 Emissionen. Insgesamt ergeben sich so für die vorgelagerten Scope 1 und Scope 2, Dienstreisen sowie Arbeitswege ein Treibhausgasausstoß von 220,4 t CO₂e. Dies entspricht einem Anteil von 21,1 % von SIEVERS-SNCs emittierten Treibhausgase (vgl. Tabelle unten).

CO ₂ -Bilanz	Einheit	Verbrauch / Einheit	t CO ₂ e	Anteil %
Vorgelagerte Scope 1 & 2-Emissionen			100,3	9,6
Kraftstoffe			88,7	
Erdgas			3,3	
Strom			8,1	
Autostrom			0,3	
Dienstreisen			19,4	1,9
Flüge	km	45.198	9,7	
Hotelübernachtungen	Anzahl	772	9,8	
Arbeitswege		485.636	100,7	9,6
ÖPNV & Bahn Nahverkehr	km	31.002	2,2	
PKW (Verbrenner)	km	338.341	56,5	
(PKW (Hybrid))	km	34.281	4,3	
PKW (Elektro)	km	73.701	3,5	
Bahn Fernverkehr	km	8.310	0,3	
Homeoffice	Tage	30.890	33,9	
Scope 3			220,4	21,1



Eine weitere nicht unerhebliche Scope 3-Kategorie ist die der Einkäufe. Sie trägt mit schätzungsweise 397,5 t CO₂e 39,7 % zu den Treibhausgasen von

SIEVERS-SNC bei. Eine Auflistung der Einkäufe ist in folgender Tabelle zu sehen:

CO ₂ -Bilanz	Einheit	Verbrauch / Einheit	t CO ₂ e	Anteil %
IT-Hardware	€	537.452	159,1	15,9
Software-Dienste	€	740.725	83,0	8,3
Telekommunikation	€	108.628	13,8	1,3
Bewirtung	€	206.709	48,0	4,6
Büroeinrichtung	€	11.657	3,9	0,4
Renovierungskosten	€	30.406	7,0	0,7
Bürobedarf	€	14.060	6,4	0,6
Weiterbildung	€	270.830	37,4	3,6
Marketing	€	429.394	39,1	3,7
Scope 3 Anteil Einkauf	€	2.349.861	439,5	42,1
Scope 3 gesamt			659,9	63,2

Insgesamt ergeben sich die Treibhausgasemissionen wie folgt:

Scopes	t CO ₂ e	Anteil %
Scope 1	382,3	36,6
Scope 2	1,8	0,2
Scope 3	617,9	61,7
Summe	1002,0	100

Die größten Hebel zu Veränderung befinden sich in Scope 1 durch den Fuhrpark und in Scope 3 durch Einkäufe und Pendelverkehr. Problematisch an der Optimierung der Verkehrsmittelnutzung ist allerdings die Infrastruktur der öffentlichen Verkehrsmittel in Osnabrück. Solange keine Anreize in Form einer verbesserten Infrastruktur in und um Osnabrück von der Stadt und dem Landkreis gesetzt werden, können interne Anreize von SIEVERS-SNC nur bedingt wirken (vgl. S. 18).

Auch bei begrenzten Optimierungsmöglichkeiten soll die Treibhausgasbilanzierung verbessert werden. Dabei wird geprüft, inwieweit Einkäufe und Mobilität umweltfreundlicher gestaltet werden können.

3.1.4 Klimabedingte Risiken

Auch, wenn SIEVERS-SNC im Vergleich zu produzierenden Unternehmen vergleichsweise geringe Umweltauswirkungen hat (vgl. 2.2.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse), sind der zunehmende Klimawandel und dessen Ausprägungen transnationale Probleme, die es zu bewältigen gilt. Auch in Deutschland sind mittlerweile klimabezogene Auswirkungen spürbar.

Derzeit stellen langfristige Klimaveränderungen, wie beispielsweise der Meeresspiegelanstieg, für SIEVERS-SNC kein Risiko dar. Akute Risiken, in Form von Hitzewellen, sind hingegen wahrscheinlich und können somit insbesondere die Gesundheit der Belegschaft in den Sommermonaten gefährden. Mit Hochwasser ist lediglich bei Mitarbeitenden mit abweichennder Dienstsitzvereinbarung, beispielsweise in Kiel,

zu rechnen. Solche Risiken werden wahrscheinlich gelegentlich auftreten und mit einem voraussichtlich geringen Schaden einhergehen. Somit sind die Schadenserwartungswerte dieser Risiken im Vergleich zu anderen klimabezogenen Risiken erhöht, aber nicht wesentlich. Im Bereich der Starkniederschläge / Überschwemmungen kann zudem das Auftragsvorkommen durch Infrastrukturschäden bei Kunden zunehmen. Die Wahrscheinlichkeit wird allerdings als selten bei einer mittleren finanziellen Chance angenommen. Für die Outside-In-Analyse und die damit einhergehenden klimabedingten Risiken wurden Erfahrungswerte subjektiv bewertet. Bei einer Überarbeitung der Analyse sollen künftig aktuelle Klimamodelle zu Rate gezogen werden, um die Eintrittswahrscheinlichkeiten besser einschätzen zu können.

Laut den Klimaausblicken des Climate Service Center Germany¹⁶ (GERICS) müssen wir davon ausgehen, dass ebenjene Risiken bereits bis Mitte des Jahrhunderts weiter zunehmen. Derzeit hat SIEVERS-SNC noch keine Maßnahmen für klimabezogene Gefahren und Übergangsereignisse ergriffen.

3.1.3 Reduktionsziele

Gerade bei Unternehmen mit hohen Klimaauswirkungen ist ein Übergangsplan zur schrittweisen Reduktion und Annäherung der Treibhausgase an das 1,5 °C-Ziel der UN sinnvoll.

SIEVERS-SNC als IT-Dienstleister ist nicht als Unternehmen mit hoher Klimaauswirkung einzuordnen. Da das Geschäftsjahr 2023 / 2024 als Basisjahr für zukünftige Emissionswerte und Strategien dienen soll, wurden derzeit noch keine Ziele für die Scopes oder ein Übergangsplan definiert. Dadurch, dass dieser Nachhaltigkeitsbericht nachträglich erstellt wurde, werden voraussichtlich sowohl dieser als auch der Bericht für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 als Grundlage der Ziel- und Maßnahmendefinitionen dienen.



¹⁶ Berliner Morgenpost (2021): So trifft der Klimawandel Ihre Gegend. In: Klima-Atlas. Klimawandel: So ändert sich das Klima in Deutschlands Kreisen und Städten.

3.2 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung

Eng verknüpft mit steigenden Treibhausgasen ist die Verschmutzung von Luft. Die Inside-Out-Analyse ergab, dass SIEVERS-SNC als IT-Systemhaus nicht maßgeblich an der Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden beteiligt ist. Luftverschmutzung tritt für SIEVERS-SNC durch Kunden-, Lieferanten-, Messe- und Rechenzentrumsbesuche auf. SIEVERS-SNC achtet darauf, Flugzeuge nur in einem begrenzten Rahmen zu nutzen. Weiterhin findet der Großteil der Kundentests remote statt. Eine Beeinflussung von Böden und Gewässern ist SIEVERS-SNC nicht bekannt. Die Einführung eines Umweltmanagementsystems betrachtet SIEVERS-SNC aufgrund der begrenzten Auswirkungen auf die Umwelt als derzeit nicht zielführend.



3.3 Biodiversität

Auch Biodiversität ist laut der doppelten Wesentlichkeitsanalyse kein wesentliches Thema für SIEVERS-SNC. Zur Förderung der Transparenz folgt dennoch ein grober Überblick über den Standort.

Die Standorte Osnabrück und Kaarst befinden sich nicht in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Als Grundlage der Beurteilung dienten die *World Database on Protected Areas*¹⁷ sowie die *Natura 2000 Protected Areas*¹⁸. Naturnahe Flächen sind an den Standorten nicht ausgewiesen. Die Gesamtfläche des Gebäude 1 beträgt 8.000 m², die Fläche am Gebäude 2 3.500 m². Die Flächenversiegelung beträgt bei beiden Grundstücken jeweils ungefähr 75 %.

Alle Standorte sind gemietet, wodurch das Handeln begrenzt ist. Demnach sind auch die installierten PV-Anlagen, und Dachbegrünung keine Maßnahmen der SIEVERS-SNC.

3.4 Wasser

Auch die Nutzung und Beeinflussung von Wasser gilt als nicht wesentlich. Die Standorte Osnabrück und Kaarst befinden sich laut dem Water Risk Atlas des *World Resources Institute*¹⁹ in Gebieten mit geringem bis mittlerem Wasserrisiko. Der Wasserverbrauch bei SIEVERS-SNC als Dienstleistungsunternehmen beschränkt sich auf die Verwendung der (Mitarbeiter-) Küchen, Toiletten, die Reinigung der Gebäude sowie die Bewässerung der angelegten Pflanzen.

3.5 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft ist für SIEVERS-SNC ein wesentliches Thema. SIEVERS-SNC ist trotz eingeschränkten Handlungsspielraums bemüht, ressourcenschonend zu wirtschaften.

3.5.1 Umgang mit Ressourcen

SIEVERS-SNC verfügt über ein eigenes Catering-Team, welches möglichst unverpackt Lebensmittel einkauft. Dieses Team stellt unter anderem morgens für die Belegschaft Frühstück bereit. Übriggebliebenes Essen, auch von Events, wird ab Nachmittag an die Belegschaft verschenkt.

Für die SIEVERS-SNC-Bekleidung kooperiert SIEVERS-SNC mit organicfans. Organicfans ist ein Textilunternehmen aus Osnabrück mit Augenmerk auf verantwortungsvollem Handeln für Umwelt und Gesellschaft.

Nicht mehr benötigte Büromöbel werden entweder den Mitarbeitenden zur Verfügung oder bei eBay-Kleinanzeigen bereitgestellt. Ausrangierte Monitore, Notebooks sowie Smartphones, welche üblicherweise nach drei Jahren ausgetauscht werden, können kostengünstig von Mitarbeitenden erworben werden. Monitore, bei denen die Nachfrage unter dem Angebot lag, werden im Lager für Testzwecke oder als Ersatz aufbewahrt.

Smartphones und Laptops werden in aller Regel nach drei Jahren ausgetauscht. Inzwischen darf die Nutzungsdauer individuell erhöht werden. Eine Obergrenze ist bisher noch nicht definiert.

3.5.2 Umgang mit defekten Ressourcen und Abfall

SIEVERS-SNCs Partner Hewlett Packard Enterprise (HPE) nimmt defekte Hardware an, sofern die Garantie nicht überschritten ist. Die Ware wird neu aufbereitet und bleibt somit Teil der Kreislaufwirtschaft. Elektroschrott, welcher bei SIEVERS-SNC vor Ort anfällt oder über Kunden nach Ablauf der Garantie wieder zu SIEVERS-SNC gelangt, wird in einer Kiste gesammelt. Sobald diese Kiste gefüllt ist, wird der Inhalt kostenfrei von einem Kleingewerbeunternehmer abgeholt und bei einem Verwerter entsorgt. Eine Überprüfung der sachgerechten Entsorgung findet nicht statt. Der Recyclingabfall wird nicht gewogen.

Ebenso wird ungefährliches Abfallaufkommen, demnach regulär zu entsorgender Hausmüll, nicht gemessen. Konkrete Daten stehen somit nicht zur Verfügung.

SIEVERS-SNC verfügt für den Standort Osnabrück über zwei Biomülltonnen (je 120 L), drei Papiertonnen (2 x 1.100 L, 1 x 4.600 L), drei Plastiktonnen (je 1.100 L) und zwei Restmülltonnen (je 1100 L). Die Tonnen werden im Zwei-Wochen-Turnus von den Stadtwerken Osnabrück abgeholt (Plastik- und Biomüll bzw. Papier- und Restmüll). Die Papiertonne mit einem Fassungsvermögen von 4.600 L wird von Pre Zero alle zwei Wochen entleert. Somit entspricht das Fassungsvermögen der Mülltonnen dem maximalen Müllaufkommen. Eine Hochrechnung des Abfallaufkommens pro Jahr ist in der untenstehenden Tabelle dargestellt. Der Standort Kaarst wurde aufgrund der geringen Nutzung nicht berücksichtigt. Die Belegschaft ist zur korrekten Mülltrennung angehalten. Gefährliches Abfallaufkommen (Sonderabfälle) tritt bei SIEVERS-SNC nicht auf.

Die folgende Tabelle zeigt hochgerechnete Abfallwerte mit der Annahme, dass 1000 L ≈ 1 t:

Abfallart	Fassungsvermögen [L]	Hochrechnung Abfall [t / a]
Bio	240	12,48
Rest	2.200	114,4
Papier	6.800	353,6
Plastik	3.300	171,6

¹⁷ Explore the World's Protected Areas

¹⁸ Natura 2000 Viewer

¹⁹ Aqueduct Water Risk Atlas



4

Soziales

SIEVERS-SNC gilt seit 2023 als familienfreundlicher Arbeitgeber in Osnabrück und wurde 2024 von der IHK als Top Ausbildungsbetrieb zertifiziert. Ebenfalls 2024 folgte das „Top Company“-Siegel von der Online-Plattform kununu. Mit Platz 10 gilt das Unternehmen als einer der besten Arbeitsgeber unter den Großunternehmen in Osnabrück. Im Folgenden werden Belegschaft und Arbeitsqualität bei SIEVERS-SNC näher betrachtet.





4.1 Belegschaft

Für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 betrug die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden 345. Aufgrund von Fluktuation war eine durchschnittliche Angabe von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen für den gesamten Berichtszeitraum mit vertretbarem Aufwand nicht möglich. Der 30.09.2024 (letzter Tag des Geschäftsjahrs) wird daher repräsentativ für den Berichtszeitraum genutzt, um die Belegschaft darzustellen. Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung der Mitarbeitenden nach befristeten und unbefristeten Verträgen.

Vertragsart	Mitarbeiteranzahl (pro Kopf)	Anteil [%]
Unbefristet	297	84,62
Auszubildende	41	11,68
Bachelorand:in	3	0,85
Masterand:in	2	0,57
Trainee	5	1,42
Umschüler:in	1	0,29
Werkstudent:in	2	0,57
Summe	351	100

Befristet

Bis auf eine Person mit Dienstsitzvereinbarung in Österreich sind alle weiteren Mitarbeitenden in Deutschland ansässig. Die Fluktuationsrate für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 betrug 13,1 %²⁰. Die Rate berücksichtigt Vertragsaufhebungen sowie Kündigungen durch den oder die Mitarbeitende und Kündigungen durch SIEVERS-SNC.

SIEVERS-SNC hat keine Verträge mit Selbstständigen sowie Leiharbeiter:innen abgeschlossen. Wie in der folgenden Tabelle dargestellt, herrscht innerhalb von SIEVERS-SNC ein Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung.

Geschlecht	Mitarbeiteranzahl (pro Kopf)	Anteil [%]
Männlich	268	76,35
Weiblich	83	23,65
Divers	0	0
Summe	351	100

Es gilt, in Zukunft Maßnahmen zu ergreifen, um SIEVERS-SNC für Frauen attraktiver zu gestalten. Dennoch sei hier auch auf die strukturellen Hindernisse verwiesen, die es technisch versierten Branchen erschweren, Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

Zum Vergleich: 2024 lag der nationale Frauenanteil in der IT-Branche bei 30 %²¹.

Geschlecht	Mitarbeiteranzahl (pro Kopf)	Anteil [%]
Männlich	53	87
Weiblich	8	13
Summe	61	100

Auch Frauen in Führungspositionen²² sind bei SIEVERS-SNC unterrepräsentiert. Derzeit befinden sich 13 % der weiblichen Belegschaft in Führungspositionen, davon ist eine Person Abteilungsleiterin.

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sollen zukünftig ebenfalls Maßnahmen getroffen werden.

4.2 Gesundheit und Sicherheit

Die Mitarbeitenden sind über die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) bei Schadensfällen versichert. Im Berichtszeitraum wurden drei Schadensfälle an die BGHW gemeldet. Zwei weitere „kleinere“ Unfälle sind SIEVERS-SNC bekannt, von denen einer im Verbandsbuch vermerkt wurde.



Die Unfallquote q²³ gibt die Zahl der Arbeitsunfälle pro 100 Vollzeitbeschäftigte innerhalb eines Jahres an und beträgt 0,87. Dient der Stichtag 30.09.24 als Berechnungsgrundlage, ergibt sich als Unfallquote q der Wert 0,85.

Eine Vergleichbarkeit mit anderen IT-(Dienstleistungs) Unternehmen ist mangels Datenverfügbarkeit nicht möglich. Todesfälle im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit bei SIEVERS-SNC liegen nicht vor.

²⁰ Berechnung nach VSME-Standard, S. 39

²¹ Bitkom (2025): Frauen in der Digitalwirtschaft – Zahlen, Chancen & Handlungsbedarf. bitkom-fact-sheet-frauen-in-der-digitalwirtschaft-zahlen-chancen-handlungsbedarf.pdf

²² Als Führskraft gilt, wer mindestens Teamleiter:in ist.

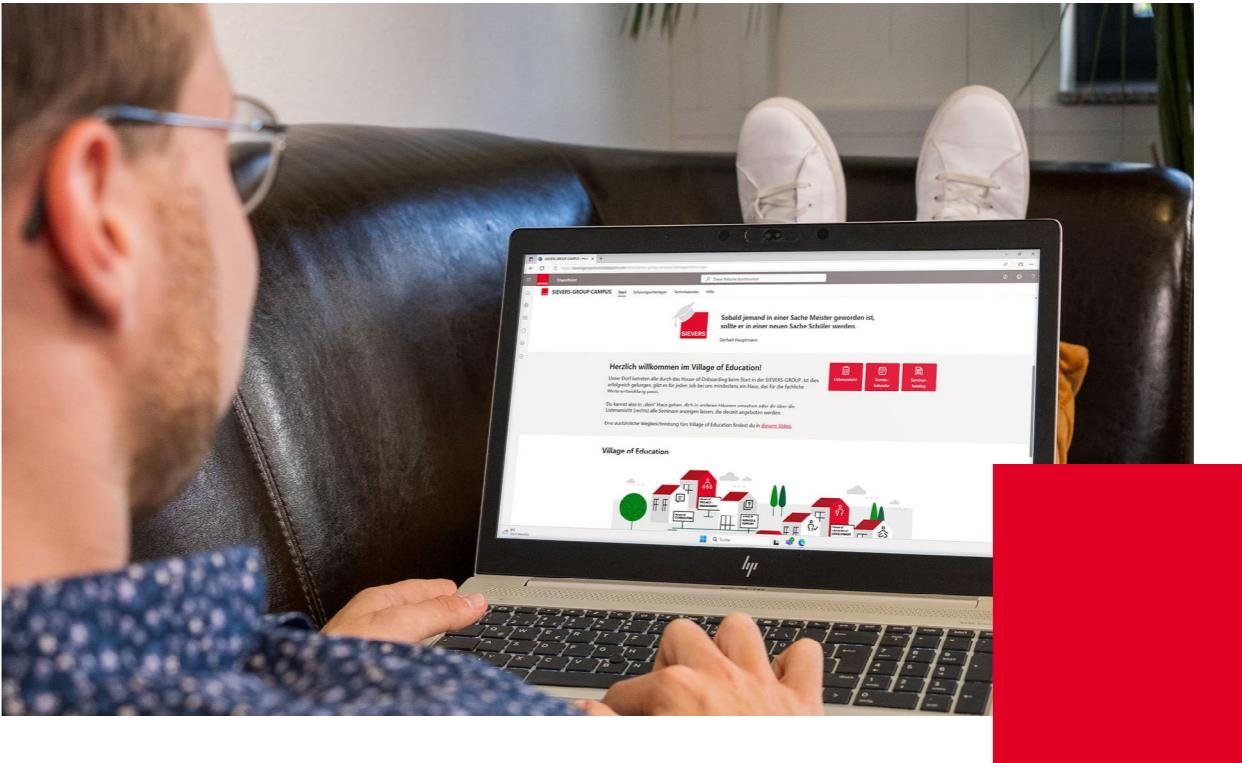
²³ Berechnung nach VSME-Standard, S. 39 f.

Die Mitarbeiterinnen im Lagermanagement sind für den sicheren Transport von Lieferungen mit Sicherheitsschuhen ausgestattet. Seit 2024 nutzt die ERP-Unit bei Kundenbesuchen (bei Lagerbesichtigungen und / oder Schulungen von Lagermitarbeitenden) eigene Sicherheitsschuhe und Warnwesten. Für eine gesunde Körperhaltung werden in den Büros ergonomische Stühle sowie teilweise höhenverstellbare Schreibtische genutzt. Durch das eigene Cateringteam wird die Belegschaft morgens mit belegten Brötchen, Broten, Croissants und Oatmeals versorgt, zudem wird der klassische Obstkorb angeboten. Auch Kaffee, Tee und Wasser aus Wasserspendern sind für die Belegschaft frei zugänglich. Auf diese Weise kann Abfall durch Plastikflaschen und To Go-Bechern reduziert werden.

Damit die Mitarbeiterinnen sicher auf der Straße unterwegs sind, werden Fahrsicherheitstrainings angeboten. Die Teilnehmenden lernen ihr eigenes Auto besser kennen und erfahren, wie sie sich in Gefahrensituationen

zu verhalten haben. Für die eigene Gesundheit werden zudem Schulungen zur Stressbewältigung angeboten. Dafür kooperiert SIEVERS-SNC mit der Diakonie. Diese bietet bei privaten und beruflichen Problemen vertrauliche Gespräche für die Mitarbeiterinnen an. In der Vergangenheit, zuletzt 2023, veranstaltete SIEVERS-SNC Gesundheitstage. Neben Massagen, Selbstverteidigungskursen und Haltungsdiagnostik, waren auch Vorträge zu Ernährung und Klimawandel Bestandteile des Programms. SIEVERS-SNC steht im engen Austausch mit der Techniker Krankenkasse. Diese unterstützte in der Vergangenheit bei der Umsetzung der Gesundheitstage.

Vorsorge ist nicht nur im echten Leben wichtig: Um optimal auf die Risiken im Internet vorbereitet zu sein, sind Online-Schulungen zu Cybersecurity für die Belegschaft verpflichtend. Weitere Informationen zu Schulungen sind unter 4.3 Vergütung und Weiterbildung zu finden.



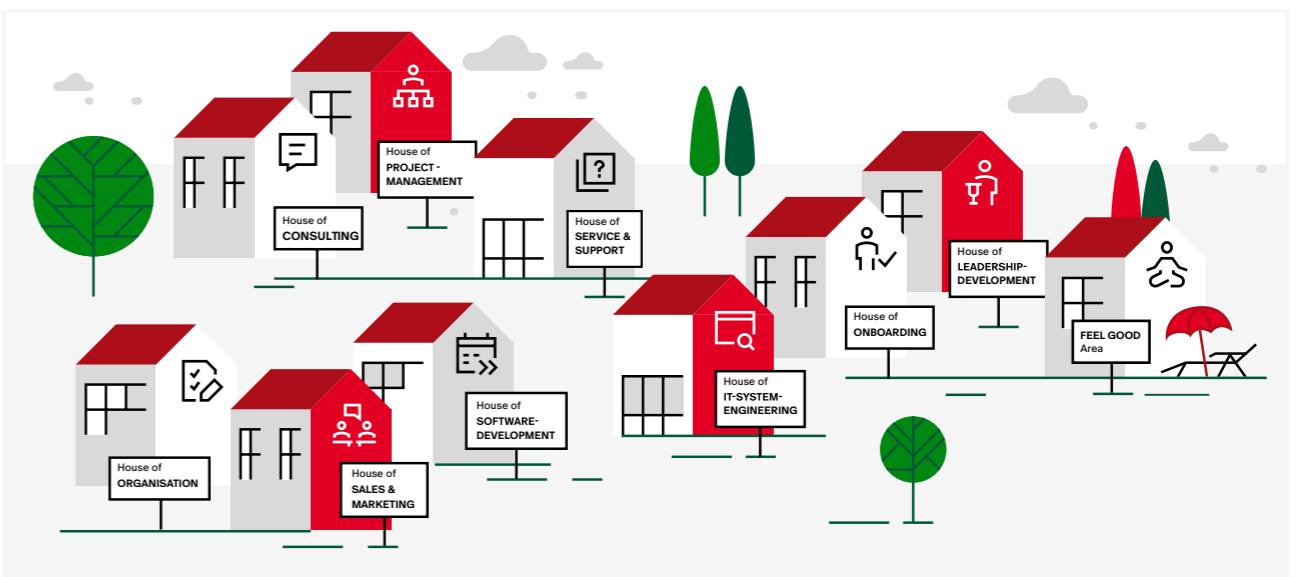
4.3 Vergütung und Weiterbildung

SIEVERS-SNC hält die Auszahlung des Mindestlohns nach dem deutschen Mindestlohngegesetz (MiLoG) ein. Der Mindestlohn betrug vom 01.07.2022 bis zum 31.12.2023 12,00 €. Seit dem 01.01.2024 ist der Mindestlohn auf 12,41 € gestiegen. Tarifverträge kommen bei SIEVERS-SNC nicht vor.



SIEVERS-SNC legt viel Wert auf Weiterbildungen. Hierbei finden sowohl interne als auch externe Weiterbildungsangebote statt. Für die internen Weiterbildungen steht den Mitarbeiterinnen von SIEVERS-SNC der „Campus“ bereit. Auf dem Campus können sich Mitarbeiter für aufgelistete interne Weiterbildungen eintragen. Die Weiterbildungen sind dabei in unterschiedlichen Häusern unterteilt. Die Häuser enthalten jeweils einen Entwicklungspfad, welcher in Form von Stockwerken (Basic im Erdgeschoss, Expertenwissen im Dachgeschoss) dargestellt ist. Die unterschiedlichen Häuser bilden das „Village of Education“ (vgl. Abbildung unten). Auf diese Weise können die Schulun-

gen individuell besser geplant und die Mitarbeiterinnen besser gefördert werden. Diese internen Weiterbildungen können dabei sowohl als Veranstaltungen von Mitarbeitenden für Mitarbeitende als auch in Kooperation mit externen Trainer:innen gestaltet werden. Teilweise besteht auch die Möglichkeit eines Selbststudiums via Videotutorials. Im Geschäftsjahr 2023 / 2024 wurden 1.675 Besuche für interne Seminare verzeichnet – dies entsprach einer Gesamtstundenanzahl von 6.223 h. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht ist nicht im System hinterlegt. Aktuell wird daran gearbeitet, auch die externen Weiterbildungen auf dem Campus vollständig zu erfassen.



²⁴ Berechnung nach VSME-Standard, S. 40.



4.4 Menschenrechtspolitik und -prozesse

Seit September 2019 besitzt SIEVERS-SNC einen internen Code of Conduct. Die letzte Überarbeitung erfolgte im Geschäftsjahr 2023 / 2024 und wurde im Oktober 2024 veröffentlicht.

Der Code of Conduct (gültig für das Geschäftsjahr 2023 / 2024) kommunizierte die Themen

- Compliance
- Datenschutz
- Verhaltensweisen & Diskriminierung
- Umgang mit Verstößen gegen den Code of Conduct sowie
- Führungsgrundsätze und Mitarbeiterwerte, nicht allerdings Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Unfallverhütung.

Maßnahmen bei Verstößen gegen den Code of Conduct können je nach Schweregrad von schriftlichen Abmahnungen bis zur Erstattung von Strafanzeigen reichen. Bei Beschwerden der eigenen Belegschaft greift das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Hinweise können an hinweis@sievers-group.com gesendet werden. Bei Konflikten innerhalb der Belegschaft unterstützt zudem das Confidence-Team – ein Zusammenschluss von Vertrauenspersonen aus unterschiedlichen Abteilungen.

Im Geschäftsjahr 2023 / 2024 wurden keine schwerwiegenden negativen Vorfälle bekannt bezüglich

- Menschenrechte,
- Kinderarbeit,
- Zwangsarbeit,
- Menschenhandel oder
- Diskriminierung.

Auch anderweitige Vorfälle (inklusive entlang der Wertschöpfungskette, Belegschaft, betroffene Gemeinschaften und Endnutzer:innen) sind SIEVERS-SNC nicht bekannt. SIEVERS-SNC distanziert sich klar von jeglicher Form der Verletzung von Menschenrechten. Dies schließt auch Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Diskriminierung ein. Da insbesondere Diskriminierung ein strukturelles Problem darstellt und das Feld der Diversität und Inklusion sehr groß ist, sollen zukünftig Formate erarbeitet werden, die zu einer tiefgründigeren Sensibilisierung der Belegschaft beitragen.





Governance

5

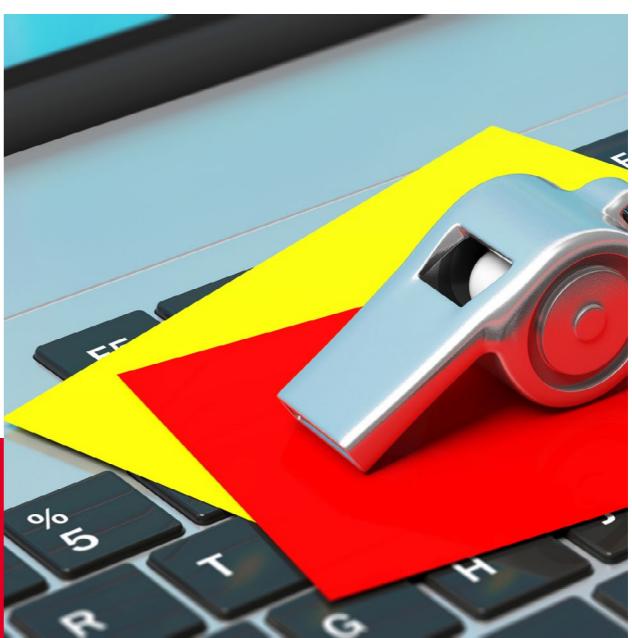


Nicht nur in der Menschenrechtspolitik ist es wichtig, ethisch und moralisch zu handeln. SIEVERS-SNC lehnt zudem jegliche Form der Korruption und Bestechung ab. Insbesondere Mitarbeitende mit Kundenkontakt werden zu diesen Anforderungen geschult. Im Berichtszeitraum fanden somit keine Verurteilungen aufgrund von Korruption oder Bestechung statt.

Zudem generiert SIEVERS-SNC keinerlei Einnahmen aus der Produktion oder dem Handel mit

- ☒ Waffen,
- ☒ Tabak,
- ☒ fossilen Brennstoffen oder
- ☒ Chemikalien sowie anderen agrochemischen Erzeugnissen.

Damit ist SIEVERS-SNC nicht von den EU-Referenzbenchmarks nach dem Pariser Klimaabkommen²⁵ ausgeschlossen.



²⁵ Artikel 12.1. und 12.2. der delegierten Verordnung (EU) 2020 / 1818 der Kommission: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R1818.



Nachhaltigkeit als Chance des Wandels



6

Die Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements bietet die Möglichkeit, bestehende Prozesse neu zu hinterfragen und Potenziale zu erkennen. Die Bündelung verschiedener Perspektiven ist für Fortschritt besonders wichtig. SIEVERS-SNC hat zwar als IT-Dienstleister nur einen begrenzten Handlungsspielraum, ist aber dennoch um eine positive Transformation bestrebt. Die vorangegangenen Kapitel zeigen, dass in den Bereichen ESG bereits einiges umgesetzt wurde – dennoch wurde durch die genauere Betrachtung der einzelnen Dimensionen durch die verschiedenen Analysen deutlich, dass noch Optimierungsmöglichkeiten bestehen. Diese sollen zukünftig angegangen werden.

Auch Ihre/eure Meinung ist gefragt! Impulse und Hinweise werden gerne angenommen und bearbeitet. Nur, wenn Anregungen auch ausgesprochen und wahrgenommen werden, können Veränderungen in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft eintreten.

E-Mail: compliance@sievers-group.com

Nach dem VSME ist vor dem VSME: Da der Nachhaltigkeitsbericht des Geschäftsjahres 2023 / 2024 erst zum Ende des Geschäftsjahres 2024 / 2025 fertiggestellt wurde, ist der folgende Nachhaltigkeitsbericht bereits in Planung. Neuerungen werden Änderungen in den Geschäftspraktiken sein sowie die Aktualisierung des Code of Conducts. Weiterhin wird die Ende des Geschäftsjahres 2023 / 2024 durchgeführte Stakeholderanalyse beschrieben sowie auf den Fortschritt in der Nachhaltigkeitskommunikation eingegangen.



VSME-Verzeichnis

B1	B3	B8
Grundlagen für die Erstellung	Verbrauch von Strom und Brennstoffen in	Belegschaft - Generelle Merkmale
a) Bericht nach erweitertem Modul	MWh.	a) Art des Arbeitsvertrages
b) Verschlussache sensibler Informationen	29	b) Geschlecht
Beschreibung von Nachhaltigkeitszertifikaten	Scope 1 und Scope 2	c) Land
und -siegeln	29	Fluktuationsrate
c) Berichtsumfang auf individueller Ebene	Treibhausgasintensität	
e) i. Rechtsform des Unternehmens	Energie und Treibhausgasemissionen	
ii. Code der NACE-Sektorenklassifikation		
iii. Größe der Bilanz [€]		
iv. Umsatz [€]		
v. Anzahl der Mitarbeitenden in FTE		
v. Anzahl der Mitarbeitenden in Köpfen		
vi. Standort der wesentlichen Vermögens-		
werte		
vii. Geografische Lage der Standorte		
C1	C3	C5
Strategie	THG-Reduktionsziele	Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeits-
Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsverbun-	Allgemeine Anmerkungen zu a) bis e)	kräfte
dene Initiativen	Treibhausgasemissionen	Geschlechterverhältnis auf Führungsebene
a) Beschreibung wesentlicher Dienstleis-	Scope 3	Zahl der Selbstständigen und Leiharbeiter-
tungsgruppen		innen
b) Beschreibung bedeutender Märkte		
c) Beschreibung der wichtigsten Geschäfts-		
beziehungen		
d) Schlüsselemente der Strategie		
10, 13,		
22		
B2	C4	B9
Praktiken für einen Übergang zu nachhaltigerer	Klimabedingte Risiken	Belegschaft - Gesundheit und Sicherheit
Wirtschaft	a) + b) Beschreibung der Risiken und Offenle-	a) Anzahl und Quote der Arbeitsunfälle
a) Nachhaltigkeitsbezogene Praktiken	gung der Empfindlichkeit der Vermögens-	b) Anzahl der Todesfälle
b) Strategien zu Nachhaltigkeitsfragen	werte	
c) Künftige Initiativen	c) Zeithorizonte	
d) Zielvorgaben zur Überwachung der Umset-	d) Maßnahmen zur Anpassung an den Klima-	
zungen	wandel	
B4	B5	B10
Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Biodiversität	Belegschaft
34	Überblick zu den genutzten Flächen	Vergütung, Tarifverträge, Schulungen
B6		a) Bezahlung nach Mindestlohn
Wasser		b) Gender Pay Gap
Überblick zur Wasserverfügbarkeit und		c) Tarifverträge
-nutzung		d) Fortbildungen
B7	C6	B11
Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	Zusätzliche Informationen über die eigene	Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption
a) Gefährliches und ungefährliches Abfallauf-	Belegschaft - Menschenrechtspolitik und	und Geldwäsche
kommen	-prozesse	45
b) Gesamtabfall Recycling oder Wiederver-	a) Verhaltenskodex	
wendung	b) Inhalte des Code of Conducts (i. - vi.)	
Umgang mit Ressourcen und Abfallmanage-	c) Beschwerdemanagement	
ment		
Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und		
Abfallmanagement		
C7	C8	
Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich	Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Aus-	
der Menschenrechte	schluss von den EU-Referenzbenchmarks	
a) Bestätigte Vorfälle (i.-v.)	Ausschluss von EU-Referenzbenchmarks	45
b) Maßnahmen zur Behebung etwaiger Vor-	Einnahmen (a)-d))	45
fälle		
c) Vorfälle entlang der		
Wertschöpfungskette		





SIEVERS-SNC Computer & Software GmbH & Co. KG
Ein Unternehmen der **SIEVERS-GROUP**
Hans-Wunderlich-Straße 8 · 49078 Osnabrück

Telefon: 05 41 94 93 0
info@sievers-group.com
www.sievers-group.com

SIEVERS
all digital.