

Communication on Progress Report 2020/21

SCHUMANN und der Global
Compact der Vereinten Nationen.



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|---------|
| 1 | Erklärung der Geschäftsführung | Seite 2 |
| 2 | Menschenrechte | Seite 3 |
| 3 | Arbeitsnormen | Seite 4 |
| 4 | Umweltschutz | Seite 5 |
| 5 | Korruptionsbekämpfung | Seite 7 |
| 6 | Zusammenfassung | Seite 8 |

1 Erklärung der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2018 ist SCHUMANN als Unterzeichner dem UN Global Compact beigetreten und verpflichtet sich damit, die zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen. Mit unserem dritten Communication on Progress Report bekräftigen wir weiterhin die Absicht, diese Prinzipien in unserem Einflussbereich zu fördern und für eine gerechte und nachhaltige Wirtschaft einzutreten.

Wie für fast alle Unternehmen war das zurückliegende Jahr maßgeblich durch die COVID-19-Pandemie geprägt. Hier haben wir schnell, effizient und über alle Vorschriften hinausgehend reagiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden früh mit notwendiger Technologie ausgestattet und konnten einen großen Teil des Jahres zu 100% im Homeoffice arbeiten.

Auch die Büroräume wurden mit umfangreichen Hygienemaßnahmen so umorganisiert, dass ein sicheres Arbeiten für so viele Kolleginnen und Kollegen möglich wurde. So konnten wir Vertrauen aufbauen und gehen als Unternehmen gestärkt aus der Pandemie hervor.

BEST EQUAL OPPORTUNITY TECH EMPLOYER EUROPE 2020

Besonders stolz sind wir, dass wir für unsere Bemühungen zu Chancengleichheit und individuellen Wachstumsmöglichkeiten ausgezeichnet wurden. SCHUMANN erhielt von der Jury von CIO.co den Preis für den besten technischen Arbeitgeber für

Chancengleichheit Europa 2020. Der Preis trägt unseren besonderen Bemühungen Rechnung, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen sämtliche Mittel zur Verfügung zu stellen, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln und innerhalb des Unternehmens zu wachsen.

Im letzten Jahr konnten wir erneut den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf inzwischen 29% steigern. Dieser Wert liegt nun sechs Prozentpunkt über dem firmenweiten Anteil weiblicher Kolleginnen - eine Besonderheit, die uns stolz macht, denn Softwareentwicklung ist bis heute in der Regel eine Männerdomäne (Branchendurchschnitt 17%).

Auch in diesem Jahr werden wir unsere Unternehmenswerte und Engagement nach Außen klar gegenüber Kunden, Partnern und der allgemeinen Öffentlichkeit kommunizieren. Nachfolgend beschreiben wir die bisherigen Maßnahmen und Programme, die wir in unsere Unternehmenskultur integriert haben und durchführen. Es würde uns freuen, wenn unser Bericht andere Softwareunternehmen inspiriert, sich gleichermaßen zu engagieren.



Dr. Martina Städtler-Schumann
Geschäftsführung

2 Menschenrechte

- Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Prinzip 2:** Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Für SCHUMANN ist der Schutz der Menschenrechte ein selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur. Es wird ein Arbeitsumfeld garantiert, welches frei ist von jedweder Diskriminierung. Wir verpflichten uns zur Achtung der Prinzipien international anerkannter Standards des UN Global Compact sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN).

Als mittelständisches Softwareunternehmen haben wir mit vielen risikobehafteten Arbeitsbereichen beim Thema Menschenrechte keine Berührungspunkte. Unsere Firmenkultur und arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen gehen weit über die durch den Global Compact genannten Forderungen hinaus. SCHUMANN zeichnet sich durch eine sehr hohe Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit aus. Diese Zufriedenheit nicht nur zu bewahren, sondern stets weiter auszubauen, ist unser oberstes Unternehmensziel.

Bei der Beschaffung von technischer Infrastruktur für unsere Mitarbeiter wird ausschließlich mit namhaften Herstellern zusammengearbeitet, die ebenfalls im Bereich Corporate Social Responsibility proaktiv sind. SCHUMANN beschäftigt Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft, Religion, Geschlecht und Nationalität. Diese Internationalität wird durch die persönliche Aufgeschlossenheit der Mitarbeiter und das Unternehmensklima sprachlich und kulturell als Bereicherung empfunden. In internationalen Projekten werden die Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Hintergründen bewusst eingesetzt, um die Kunden und ihre Anforderungen besser zu verstehen. Die Diskriminierungsfreiheit gilt in jeglicher Hinsicht für den Umgang mit allen Kunden und Partnern gleichermaßen.

Im Falle einer Belästigung werden, falls notwendig,

personalrechtliche Maßnahmen eingeleitet. Erfahren Mitarbeiter von Belästigungen, haben sie die Möglichkeit, diese anonym zu melden. Ebenso können sie sich direkt bei den jeweiligen Bereichsleitungen oder der Geschäftsleitung in solchen Fällen beschweren. Die Bereichsleitungen haben die Verpflichtung, die Geschäftsleitung zu informieren. Diese ist dafür verantwortlich, die Belästigung abzustellen und ggf. personalrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist uns ein besonderes Anliegen, weshalb die Arbeitsplätze bei SCHUMANN mit Büromöbeln und Computerzubehör nach neuesten ergonomischen Erkenntnissen ausgestattet sind. Die meisten Mitarbeiter haben Steh-/Sitz-Schreibtische, ergonomische Stühle, individuelle Lichtkonzepte, spezielle Computermäuse und Tastaturen sowie Bildschirme und Headsets. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern neben einer freien Obst- und Getränkewahl, auch ein abwechslungsreiches Angebot an kostenfreien Betriebssportarten: Lauffreiwahl, Spinning, Yoga, Badminton oder Beachvolleyball.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und eine individuelle Gestaltung der Arbeitssituation zu ermöglichen, sind bei SCHUMANN reduzierte sowie flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Tage möglich. Um das Miteinander und den Teamgeist der Mitarbeiter zu stärken, findet neben den einzelnen Bereichsfeiern auch zweimal jährlich eine Firmenfeier statt.

Uns sind keine Verletzungen der Menschenrechte durch unsere Mitarbeiter, Lieferanten oder Kunden bekannt. Wir werden weiterhin den Schutz der Menschenrechte fördern und diesen innerhalb unseres Unternehmens und unserer Geschäftsbeziehungen wahren.

3 Arbeitsnormen

- Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4:** Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5:** Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6:** Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Sämtliche Formen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung lehnen wir aus Überzeugung ab und sehen sie als geschäftsschädigend an.

Wir sind uns der hohen Bedeutung unserer Mitarbeiter bewusst. Daher wird seit der Gründung des Unternehmens ein großer Wert auf eine hohe Arbeitssicherheit und gute Arbeitsbedingungen gelegt. Der Führungsstil ist gekennzeichnet durch Offenheit und Sachorientierung. Es werden flache Hierarchien gelebt sowie eine respektvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Alle Mitarbeiter kennen das Leitbild von SCHUMANN und arbeiten nach dieser Linie. Unser Leitbild:

✓ **Die Zufriedenheit unserer Kunden ist unser oberstes Ziel.**

Unsere Kunden stehen im Fokus unseres Handelns. Wir nehmen ihre Ziele an und erreichen diese gemeinsam mit ihnen.

✓ **Wir waren, sind und bleiben unabhängig und objektiv.**

Wir sind ausschließlich unseren Kunden verpflichtet. Wir sind unabhängige Berater und wollen dies auch bleiben. Das bringt unsere Kunden und uns weiter.

✓ **Wir arbeiten verlässlich und offen. Wir denken langfristig.**

Ehrlichkeit zahlt sich aus. Wir arbeiten zuverlässig und kommunizieren offen. Wir sind der langfristige, verlässliche Partner unserer Kunden. Wir identifizieren uns mit unseren Leistungen und Produkten -

hohe Qualität ist unser Ansporn. Wir beherrschen das, was wir tun. Das treibt uns an. Wir bleiben vorne! Wir entwickeln unsere Produkte permanent weiter. Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter. Das ist anstrengend. Aber wirkt!

Bei unseren Lieferanten überprüfen wir, dass diese keine Kinderarbeit tolerieren. Für Auszubildende, die noch nicht volljährig sind, gelten besondere Vorschriften und Aufsichtspflichten, die in den jeweiligen Ausbildungsprogrammen und Verträgen mit den Auszubildenden geregelt werden.

Die SCHUMANN verfolgt das Prinzip, dass jeder Mitarbeiter möglichst die Tätigkeit ausführen soll, in der die persönlichen Stärken sich am besten entfalten können und die der persönlichen Neigung des Mitarbeiters entsprechen. Die Bildung der Projektteams erfolgt nach der fachlichen Eignung und Leistungen werden regelmäßig in „lessons learned“ und Projektreviews reflektiert. In internationalen Projekten werden die Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Hintergründen bewusst eingesetzt, um die Kunden und ihre Anforderungen besser zu verstehen.

Die interne Weiterbildung und der Wissenstransfer werden bei SCHUMANN großgeschrieben. Um dies sicherzustellen, gibt es einen unternehmensweiten Erfahrungsaustausch zu Fachthemen genauso wie einen gezielten Know-how-Transfer von Spezialwissen an Einzelne. Monatliche interne Mitteilungen informieren über Mitarbeiter, Projekte und Veranstaltungen und beim jährlichen Jahresrückblick erhalten alle Mitarbeiter von der Geschäftsführung ausführliche Informationen.

Auf die Einhaltung des hohen deutschen

Arbeitsschutzstandards legen wir besonders wert. Daher hat SCHUMANN einen internen Sicherheitsbeauftragten sowie Stellvertreter bestellt und zudem eine externe Sicherheitsfachkraft und einen Betriebsarzt beauftragt, mit welchen zweimal jährlich die Arbeitsschutzausschuss-Sitzung stattfindet. Zudem werden alle Mitarbeiter im Rahmen von Grundschulungen in die Arbeitssicherheit eingewiesen und die dort erlangten Kenntnisse werden regelmäßig alle zwei Jahre aufgefrischt.

Das innerbetriebliche Vorschlagswesen ist in Form eines Briefkastens realisiert. Jeder ist aufgefordert, Ideen und Anregungen u.a. zu den folgenden Themen einzubringen: Abläufe, Kommunikation, Fachthemen, Softwareweiterentwicklung, Technologien, Mitarbeitererevents, Werbemittel oder Weiterbildung.

Die Förderung einer gesunden Lebensweise unserer Mitarbeiter zeigt sich neben unserem kostenfreien Angebot an Sportkursen auch durch unsere aktive Teilnahme an öffentlichen regionalen

Sportveranstaltungen. So sind wir seit mehreren Jahren beim Altstadtlauf oder beim Volleyballturnier der Stadt Göttingen vertreten.

ZAHLEN UND FAKTEN

162 Mitarbeiter

125 (77 %) Männer

37 (23 %) Frauen

29 % Anteil weiblicher Führungskräfte

4 Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.**
- Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.**
- Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.**

SCHUMANN verpflichtet sich zu einer kontinuierlichen Reduktion der Umweltbelastung bei der Geschäftstätigkeit, sowohl entlang der Wertschöpfungskette als auch bei eigenen Lösungen. Mit diversen Maßnahmen wollen wir die Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks in den Themenfeldern Mobilität, Energieverbrauch, Abfallmanagement und Beschaffung vorantreiben und unsere Umweltbilanz weiter verbessern. Als partnerschaftliches Unternehmen sind persönliche

Kundentermine für uns unverzichtbar und werden dies auch zukünftig bleiben. Dennoch versuchen wir unserer Verantwortung gerecht zu werden und Maßnahmen zu ergreifen, um Emissionen, soweit wie möglich, zu vermeiden. Ist ein persönlicher Termin bzw. ein Gespräch vor Ort erforderlich, ist das grundsätzlich bevorzugte Verkehrsmittel für Geschäftsreisen die Bahn.

SCHUMANN legt Wert darauf, ihre Mitarbeiter darin

zu unterstützen, den täglichen Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad zurückzulegen. Die Bildung und Nutzung von Mitfahrgelegenheiten werden durch die flexiblen Arbeitszeiten gefördert. Im letzten Jahr wurden darüber hinaus spezielle Parkplätze mit Ladestation für E-Autos eingerichtet. Der Fuhrpark wird laufend modernisiert und besteht seit letztem Jahr zu 75% aus Hybridfahrzeugen.

Um die kontinuierliche Erhöhung der eigenen betrieblichen Energieeffizienz voranzutreiben, werden die Büroräume größtenteils durch energiesparende LED-Lampen beleuchtet, und Computerbildschirme schalten sich bei Abwesenheit automatisch in den Energiesparmodus. Interne Dokumente werden in der Regel nicht mehr gedruckt und auf das sinnvolle Ein- und Ausschalten der Beleuchtung wird aktiv geachtet.

SCHUMANN hält sich an die abfallwirtschaftliche Konzeption, welche in der Stadt Göttingen, aufbauend auf den abfallrechtlichen Vorgaben und Verwaltungsvorschriften, entwickelt wurde. Dadurch soll mittel- bis langfristig eine umweltverträgliche Entsorgung sichergestellt werden. Dem Abfallwirtschaftskonzept der Stadt Göttingen folgend, achten wir auf eine strikte Mülltrennung und -entsorgung.

Um unnötigen Einweg-Verpackungsmüll zu vermeiden, stellen wir unseren Kolleginnen und Kollegen in Kooperation mit einem beliebten, nahegelegenen Imbiss Lunchboxen zur Verfügung, die anstelle der sonst üblichen Plastischalen und -tüten genutzt werden.

Durch einen ortsansässigen Getränke- und Lebensmittelhändler werden wir wöchentlich mit Getränken und Lebensmitteln beliefert. Ab dem Jahr 2019 wurde das komplette Sortiment von PET- auf Glasflaschen umgestellt, um Plastikmüll zu reduzieren. Auch bei der Lieferantenauswahl für Büroausstattungen und sonstige Dienstleistungen setzen wir auf regionale Anbieter und achten bei der Beschaffung elektronischer Komponenten auf den Energieverbrauch einzelner Produkte.

Seit Jahresbeginn 2021 haben wir den Energielieferanten gewechselt und beziehen nun mehr als 50% klimaneutrales Gas. Strom wird zu 45 % aus erneuerbaren Energien bezogen. Mehr als 90 % der SCHUMANN

verwendeten Geräte besitzen energiesparende Eigenschaften und alle Drucker, Scanner und Laptops sind mit dem Energy Star zertifiziert.

ZAHLEN UND FAKTEN

Fast die Hälfte aller Mitarbeiter, inklusive der Auszubildenden, sind mit einer **Bahn-Card** ausgestattet.

Strom wird zu 45% aus **erneuerbaren Energien** bezogen und zu über 50% klimaneutrales Gas genutzt.

Mehr als 90% der verwendeten Geräte besitzen **energiesparende Eigenschaften**. Alle Drucker, Scanner und Laptops sind mit dem Energy Star zertifiziert.

Wird für das Hosting von Daten und Anwendungen auf ein externes Rechenzentrum zurückgegriffen, gibt es einen ausgewählten Partner, dessen Rechenzentrum nach **ISO 14001** zertifiziert ist.

Unsere Getränke, Lebensmittel und Büromaterialien beziehen wir vornehmlich von **regionalen Anbietern**.

5 Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Das Vertrauen der Kunden und Partner sowohl in die Produkte als auch in die Mitarbeiter von SCHUMANN ist von elementarer Wichtigkeit. Die alltägliche Einhaltung aller entsprechenden Richtlinien sowie die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter in diesen Bereichen ist die Grundlage und Voraussetzung für unseren Erfolg.

Da die Software von SCHUMANN bei Kunden und Partnern gleichermaßen einen erheblichen Beitrag zur unternehmerischen Compliance leistet, spielt die ökonomische Verantwortung eine zentrale Rolle im täglichen Arbeiten.

Der respektvolle Umgang im Wettbewerb und mit Wirtschaftspartnern steht für SCHUMANN daher an erster Stelle. Ebenso selbstverständlich ist nicht nur das Einhalten der durch Normen und Gesetze vorgegebenen Rahmenbedingungen, sondern auch deren aktive transparente und sorgfältige Dokumentation sowie die Verhinderung von Korruption.

Allein die Tolerierung oder Akzeptanz korrupter Handlungsweisen wird bei SCHUMANN als geschäftsschädigend verstanden. Allen Mitarbeitern ist es daher grundsätzlich untersagt, bei potenziellen oder bestehenden Kunden oder Partnern durch Zuwendungen, wie zum Beispiel Geschenke, Einladungen oder Gefälligkeiten eine positive Beeinflussung von Entscheidungen herbeiführen zu wollen. Dieses gilt auch im umgekehrten Fall, indem die Einforderung oder Annahme derartiger Zuwendungen untersagt ist.

Die Annahme oder die Gewährung von Zuwendungen ist nur im Rahmen der gesetzlichen, ethischen und marktüblichen Formen gestattet. Bei Zweifeln ist grundsätzlich die Geschäftsführung zu konsultieren. Bei Fehlverhalten können Mitarbeiter – auch anonym – dieses anzeigen. Bei allen Beschaffungsverfahren wird grundsätzlich mit einem vier bis sechs Augen Prinzip

gehandelt. So zeichnen grundsätzlich zwei Personen Rechnungen gegen. Bei größeren Anschaffungen (z. B. Laptops, Server) wird zusätzlich auf jeder Rechnung die Inventarnummer hinterlegt, um eine Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiter bei SCHUMANN sind verpflichtet, alle gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche und der Finanzierung von Terrorismus strikt einzuhalten. Dies beinhaltet auch die Vorgaben zu Geschäftsbeziehungen mit Personen und Geschäftspartnern, die auf Sperrlisten aufgeführt sind. SCHUMANN hat als strikte Vorgabe, dass sie nicht für Zwecke der Verschleierung von Geldflüssen oder andere illegale und strafbare Transaktionen missbraucht wird.

Der respektvolle Umgang im Wettbewerb und mit Wirtschaftspartnern steht für uns an erster Stelle. Ebenso selbstverständlich ist nicht nur das Einhalten der durch Normen und Gesetze vorgegebenen Rahmenbedingungen, sondern auch deren aktive, transparente und sorgfältige Dokumentation sowie die Verhinderung von Korruption. Auch auf den Schutz persönlicher und unternehmensinterner Daten legen wir größten Wert. Den Rahmen für den Umgang mit solchen Daten gibt das Datenschutzhandbuch von SCHUMANN vor, welches für alle Mitarbeiter verpflichtend ist. Gleiches gilt für die Nutzung von sozialen Medien mit Unternehmensbezug durch Mitarbeiter.

Alle Mitarbeiter werden im Rhythmus von 12 Monaten durch Überprüfung von Sanktions- und Terrorlisten sicherheitsüberprüft. Gleiches gilt im Einstellungsprozess. Wir konnten bis heute keine Verstöße gegen das Korruptionsstrafrecht in unserem Unternehmen feststellen.

6 Zusammenfassung

Mit unserem Beitritt zum UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet, dessen Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren und uns an Kooperationsprojekten zu beteiligen, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals, fördern.

Daher gilt bei SCHUMANN die Diskriminierungsfreiheit in jeglicher Hinsicht für den Umgang mit allen Kunden und Partnern gleichermaßen.

Wir sind uns der hohen Bedeutung unserer Mitarbeiter bewusst und legen seit der Gründung des Unternehmens großen Wert auf eine hohe Arbeitssicherheit und bestmögliche Arbeitsbedingungen.

Um die Einhaltung des hohen deutschen Arbeitsschutzstandards zu gewährleisten, hat SCHUMANN einen internen Sicherheitsbeauftragten sowie Stellvertreter bestellt und zudem eine externe Sicherheitsfachkraft und einen Betriebsarzt beauftragt, mit welchen zweimal jährlich die Arbeitsschutzausschusssitzung sowie verschiedene Weiterbildungsveranstaltungen für alle Mitarbeiter stattfinden.

Mit diversen Maßnahmen streben wir die kontinuierliche Reduktion der Umweltbelastung bei unserer Geschäftstätigkeit und die Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks in den Themenfeldern Mobilität, Energieverbrauch, Abfallmanagement und Beschaffung an, um unsere Umweltbilanz weiter zu verbessern. Daher sind fast 50 % aller Mitarbeiter, inklusive der Auszubildenden, mit einer BahnCard ausgestattet und ein Großteil der ortsansässigen Mitarbeiter kommt mit dem Fahrrad zur Arbeit. Durch die positiven Erfahrungen mit der phasenweise 100%igen Arbeit aus dem Homeoffice im letzten Jahr versuchen wir zukünftig, auch nach der COVID-19-Pandemie, so viele interne und externe Termine wie möglich digital abzuhalten.

Wir werden unsere bisherigen Maßnahmen weiterhin beibehalten, um dem Anspruch des Global Compacts auch in den nachfolgenden Jahren gerecht werden zu können.

Wissen schafft Erfolg.



Prof. Schumann GmbH
Weender Landstr. 23
37073 Göttingen
Deutschland

+49 551 383 15 0
+49 551 383 15 20 (Fax)
info@prof-schumann.de
www.prof-schumann.de