

Nachhaltig- keitsbericht

für die
CHG-MERIDIAN
Gruppe

Berichtsjahr 2024
01.01.2024
bis 31.12.2024



Nachhaltigkeitsbericht der CHG-MERIDIAN Gruppe für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024

Inhalt

1	Über diesen Bericht.....	2
2	ESRS 2: Allgemeine Angaben	3
2.1	Grundlagen für die Erstellung	3
2.2	Governance	6
2.3	Strategie.....	13
2.4	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	26
3	Umweltinformationen.....	33
3.1	Klimawandel.....	33
3.2	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.....	47
4	Sozialinformationen.....	55
4.1	Arbeitskräfte des Unternehmens	55
4.2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.....	75
4.3	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	76
5	Governance-Informationen.....	80
5.1	Unternehmensführung	80
6	Prüfungsvermerk.....	95
6.1	Prüfungsurteil.....	95
6.2	Anlage zum Prüfungsvermerk: nicht geprüfte Bestandteile der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung.....	98

1 Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024 stellen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen bei CHG-MERIDIAN vor. Wir beleuchten unsere Auswirkungen auf soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte sowie Risiken und Chancen, welche sich aus Nachhaltigkeitsaspekten ergeben und beschreiben, welche Konzepte wir erarbeitet und welche Ziele wir definiert haben. Der Bericht ist zugleich der für die CHG-MERIDIAN Gruppe und der CHG-MERIDIAN AG zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2024 gem. § 340 Abs. 4 i.V.m. § 340i Abs. 5, §§ 315b und 315c sowie i.V.m. § 340a Abs. 1a und §§ 289b bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) und soll unsere Stakeholder darüber informieren, wie wir Verantwortung übernehmen. Bei Unterschieden zwischen den Aussagen für die Gruppe und die CHG-MERIDIAN AG ist dies im Text kenntlich gemacht.

In den letzten Jahren wurde der Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit dem Standard Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Wir durchbrechen das Prinzip der Stetigkeit, da wir dieses Jahr erstmalig ausgewählte Angaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in Kombination mit internen Definitionen gemäß den §§ 315c (3) und 289d HGB als Rahmenwerk heranziehen. Dies geschieht angesichts der Bedeutung der ESRS als die von der Europäischen Kommission angenommenen Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Anwendung der ausgewählten ESRS-Angaben ist im Inhaltsindex enthalten.

Folgende Tabelle zeigt die Überleitung der ESRS-Angaben zu den CSR-RUG Mindestbelangen:

CSR-RUG Mindestbelange	Kapitel
Umweltbelange	Klimawandel, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
Arbeitnehmerbelange	Arbeitskräfte des Unternehmens
Achtung der Menschenrechte	Arbeitskräfte des Unternehmens, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Management der Beziehungen zu Lieferanten (Unternehmensführung)
Sozialbelange	CHG-MERIDIAN hat in diesem Bereich (Betroffene Gemeinschaften keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen identifiziert, weshalb wir nicht über Sozialbelange gem. §289c (HGB) berichten.
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung
Sonstige Belange	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht ist das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024).

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen. Der Prüfvermerk befindet sich in [Kapitel 6](#) am Ende dieses Dokuments.

2 ESRS 2: Allgemeine Angaben

2.1 Grundlagen für die Erstellung

BP- 1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Konsolidierungskreis

Der Nachhaltigkeitsbericht hat denselben Konsolidierungskreis wie der Konzernabschluss, somit sind alle Tochtergesellschaften von CHG-MERIDIAN einbezogen, mit Ausnahme der in Quartal 4 2024 zugekauften Meridian Leasing Corporation¹. Wir legen damit Informationen zum zweiten Mal auf Gruppenebene offen. Der jeweilige Geltungsbereich wird in jedem Kapitel besonders hinsichtlich der Kennzahlen entsprechend kenntlich gemacht.

Die Angaben zu End-of-Lease betreffen die in Deutschland ansässige Tochtergesellschaft abakus Consulting GmbH nicht, da sie ein anders gelagertes Geschäftsmodell hat. Auch das Kapitel „Governance“ bezieht sich auf alle CHG-Gesellschaften außer abakus, devicenow und circulee. Gleiches gilt für alle Angaben im Zusammenhang mit der Lieferkette – hier ist außerdem OPC (in Indien) nicht gemeint. Die Nachhaltigkeitsstrategie und -governance sowie Maßnahmen gelten für unsere Tochtergesellschaften circulee, abakus, devicenow und Meridian Leasing Corporation nicht – wir sind aber zu den Nachhaltigkeitsthemen im stetigen Austausch mit den Ansprechpersonen.

Angaben zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt sowohl die eigenen Aktivitäten von CHG-MERIDIAN als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde gemäß ESRS-Anforderungen erstellt und geht damit über die Wesentlichkeitsdefinition von CSR-RUG (§289c Abs. 3 HGB) hinaus.

Der Nachhaltigkeitsbericht beschreibt insbesondere Strategien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen von CHG-MERIDIAN selbst; die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird im Nachhaltigkeitsbericht beschrieben und wir haben diverse Strategien und Guidelines (und teilweise Kennzahlen) für die Bereiche *Sustainable Procurement* (vor- und nachgelagerte Lieferkette), *Datenschutz/ Informationssicherheit* (nachgelagerte Wertschöpfungskette) oder *End-of-Lease-Prozesse* (nachgelagerte Wertschöpfungskette) definiert.

Weitere Details zur Wertschöpfungskette in Abschnitt [ESRS 2 SBM-1](#) ↓

Transparenz

Die Geschäftspolitik von CHG-MERIDIAN basiert u.a. auf dem Grundsatz der Transparenz. Aus diesem Grund wurde von der Möglichkeit, bestimmte Informationen von der Offenlegung auszuschließen (z.B. die Offenlegung bevorstehender Entwicklungen oder im Verhandlungsprozess befindlicher Angelegenheiten), in diesem Nachhaltigkeitsbericht kein Gebrauch gemacht.

¹ Lediglich bei der gesamten Mitarbeiter:innenanzahl (Headcount) wurde die Meridian Leasing Corporation berücksichtigt.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Zeithorizonte

Im Financial Planning von CHG-MERIDIAN definieren wir die Zeithorizonte folgendermaßen:

- Kurzfristiger Zeithorizont: <1 Jahr (in Anlehnung an IFRS)
- Langfristig: >1 Jahr

In der Strategie von CHG-MERIDIAN sind die Zeiträume abweichend: Es gibt ein Mittelfristprogramm für 5 Jahre (aktuell: NEXT 2025). Nachhaltigkeit ist ein strategisches Thema, deshalb haben wir die Zeiträume im Bereich Nachhaltigkeit mit den strategischen Zeithorizonten harmonisiert:

- Kurzfristig: <1 Jahr
- Mittelfristig: 1-5 Jahre
- Langfristig: >5 Jahre

Wenn unsere Zeithorizonte von diesen generellen Guidelines abweichen, wird das an der jeweiligen Stelle im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt.

Aufbau des Nachhaltigkeitsberichts

Die Nachhaltigkeitsberichte wurden bis einschließlich 2023 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Betreffend Gliederung der Inhalte folgte CHG-MERIDIAN den Inhalten der damals durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Für die Berichtsperiode 2024 hat CHG-MERIDIAN eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) durchgeführt. Auf Basis der neuen Wesentlichkeitsanalyse wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung neu aufgestellt und der Nachhaltigkeitsbericht 2024 anhand der Struktur der ESRS gegliedert. Für die textlichen Angaben und die Kennzahlen haben wir selektiv ESRS-Angaben, wie im Inhaltsindex dargestellt, ausgewählt.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung hat sich in den letzten Jahren immer weiterentwickelt und wurde sukzessive professionalisiert:

- 2020: erster Nachhaltigkeitsbericht 2020 nach den Global Reporting Initiative (GRI) Standards
- 2021: Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI-Standards mit Limited Assurance mit dem Scope Central Europe
- 2022: Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI-Standards mit Limited Assurance mit dem Scope Central Europe
- 2023: Scope-Erweiterung des GRI-Nachhaltigkeitsberichts auf die gesamte CHG-MERIDIAN Gruppe mit Limited Assurance
- 2024: Erstmalige Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts mit selektiver Anwendung der ESRS mit Limited Assurance

Datenquellen und Schätzungen für den Nachhaltigkeitsbericht

Für die Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF) greifen wir teilweise auf sekundäre Daten zurück, wie z.B. sektorspezifische Durchschnittsdaten oder andere Näherungswerte. Dies wird im Kapitel Klimawandel kenntlich gemacht. Für die Berechnung der Gesamtabfallmenge, werden die Abfälle der angemieteten Bürostandorte auf Grundlage der Abfälle des Hauptsitzes

in Weingarten und der Anwesenheitsquote der jeweiligen Standorte geschätzt. Im Kapitel Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wird dies näher erläutert.

Kennzahl	Schätzungen/Messunsicherheiten	Kapitel
CCF	<p>Die realen Daten des Stromverbrauchs für Gebäude, in denen wir Bürokomplexe anmieten, werden häufig erst Mitte/Ende des Folgejahres mitgeteilt. Daher verwenden wir bei der Berechnung dieser Scope 1 und 2 Emissionen teilweise die Vorjahresdaten. Sind keine realen Daten des Energieverbrauchs beim Heizen vorhanden, so werden diese anhand des durchschnittlichen Verbrauchswerts pro Quadratmeter in Abhängigkeit von der Klimazone des Standorts berechnet.</p> <p>Zusätzliche Unsicherheit entsteht v.a. durch Auswahl und Herkunft der Emissionsfaktoren.</p> <p>Größer sind die Unsicherheiten bei Scope 3, insbesondere bei produktlebenszyklusbezogenen Emissionen. Diese beruhen häufig auf Schätzungen je Asset-Klasse.</p>	Klimawandel
Gesamtabfallmenge (Bürostandorte)	<p>Die Abfallmengen der reinen Bürostandorte, an denen wir lediglich größere Bürokomplexe anmieten, liegen nicht vor. Basierend auf den Daten des Hauptsitzes in Weingarten werden die Abfalldaten unter Berücksichtigung der Anwesenheitsquoten der Mitarbeitenden für diese Standorte geschätzt.</p>	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Rückwirkende Anpassungen und Fehler aus dem vorherigen Nachhaltigkeitsbericht

- Energieverbrauch und Energiemix: Prozent-Angabe zu erneuerbaren Energien
 - ➔ Angabe war 26,6 Prozent; richtigerweise 27,7 Prozent (fehlerhafter Export aus CCF-Tool)
- Ressourcenabflüsse/ Entsorgung nach Abfalltypen in Tonnen
 - ➔ Änderung in der Kategorisierung, welche Abfälle als gefährlich gelten und welche nicht, daher rückwirkende Anpassung der gefährlichen und ungefährlichen Gesamtabfallmengen
- Berücksichtigung der anteiligen Emissionen von Equity Shares
- Verbesserung der Datenqualität, speziell im Bereich Gebäude

2.2 Governance

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Führungsstruktur hat einen großen Einfluss auf Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation. Die Einbettung und Unterstützung von Nachhaltigkeit im oberen Management sowie in allen Bereichen der Organisation tragen maßgeblich zu einer erfolgreichen Umsetzung der Ziele und der Weiterentwicklung einer ambitionierten Strategie bei.

Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

CHG-MERIDIAN AG ist die Konzernmuttergesellschaft der CHG-MERIDIAN-Gruppe und eine nicht öffentlich notierte Aktiengesellschaft. Sie wird von einem dreiköpfigen Vorstand vertreten, der in Geschäftsbelangen regelmäßig an den Aufsichtsrat berichtet. Er setzt sich aus drei männlichen Mitgliedern zusammen (0 Prozent Frauen in Vorstand): CEO Dr. Mathias Wagner, CFO Ulrich Bergmann und CSO Daniel Welzer. Zu etwaigen Interessenkonflikten gibt es eine gruppenweite Policy – zudem befolgen wir die für uns als reguliertes Finanzinstitut einschlägigen Gesetze und Regeln. Im Berichtsjahr wurden keine potenziellen Interessenkonflikte festgestellt. Zum Eignungsnachweis gibt es eine seit 2023 gruppenweit gültige Eignungsrichtlinie für den Aufsichtsrat, die Geschäftsleitung, die Inhaber von Schlüsselfunktionen sowie Inhaber verbleibender Positionen. Zusätzlich gelten weiterhin der „Verhaltenskodex“, das „Mitarbeiterhandbuch“ sowie das „Personalhandbuch“ und die Richtlinie „Anzeige und Meldewesen“. Als Grundlage für diese Richtlinie bestehen das „Merkblatt zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB“ sowie das „Merkblatt zu den Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans gemäß KWG und KAGB“ – in Verbindung mit der Zuverlässigkeitsprüfung aus § 6 Abs. 2 Nr. 5 GwG sowie dem AktG, GmbHG, sonstigen einschlägigen Regelungen (u. a. ISO) und gesetzlichen Bestimmungen.

Der Aufsichtsrat besteht aus vier Männern und zwei Frauen (33 Prozent Frauen in Aufsichtsrat). Der Aufsichtsratsvorsitzende ist männlich, die stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende weiblich. Außerdem zählen zwei Hauptanteilseigner (Ende der aktuellen Amtszeit: 2028), zwei unabhängige externe Personen (Ende der aktuellen Amtszeit: 2027 bzw. 2028) und zwei Mitarbeiter:innen (Ende der aktuellen Amtszeit: 2027) dazu (33 Prozent unabhängige Mitglieder). Kein Aufsichtsratsmitglied übt weitere Aufsichtsratsmandate bei regulierten Unternehmen aus. Der Aufsichtsrat repräsentiert 100 Prozent der Mitarbeiter:innen (2023: 100 Prozent, 2022: 100 Prozent).

Der Hauptanteil der Aktien befindet sich mit rund 62,4 Prozent im Besitz der Familie des Unternehmensgründers. 25,1 Prozent hält die Familie des Aufsichtsratsvorsitzenden. 12,5 Prozent der Aktien werden vom Vorstand und von leitenden Angestellten sowie sonstigen Aktionär:innen gehalten.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen seiner Tätigkeit an der strategischen Ausrichtung des Unternehmens beteiligt und fungiert als Kontrollorgan bei der Definition von Werten und Leitbildern. Teilstrategien sowie Guidelines werden von Fachverantwortlichen erstellt und vom Vorstand freigegeben. Policies werden auf Fachbereichsebene verfasst und freigegeben. Dies gilt themenübergreifend und beinhaltet auch jene Themen, die im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit stehen. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung des Group Sustainability

Board – dem auch der Vorstand angehört – Auswirkungen der CHG-MERIDIAN-Gruppe auf Umwelt und Gesellschaft sowie Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen zu untersuchen und zu managen. Der Aufsichtsrat arbeitet eng mit dem Vorstand zusammen und vertritt die Aktionäre. Er delegiert gemäß Gesetz und Satzung weitreichende Handlungsbefugnis an den Vorstand. Nur bei den nach Gesetz oder Satzung zustimmungspflichtigen Geschäften bedarf der Vorstand der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Bei zentralen Fragen kann der Aufsichtsrat auch direkt in Kontakt mit anderen Stakeholdern wie beispielsweise Aufsichtsbehörden stehen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist kein leitender Angestellter der CHG-MERIDIAN-Gruppe. Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung gewählt, wobei die Kriterien zur Auswahl und Eignungsbewertung eines Aufsichtsratsmitglieds auf § 25 d KWG sowie einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen (insbesondere des Aktiengesetzes) basieren. Zudem muss der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen haben, die zur Wahrnehmung der Kontrollfunktion sowie zur Beurteilung und Überwachung der Geschäftsleitung von CHG-MERIDIAN notwendig sind. Diese umfassen im Wesentlichen theoretische und praktische Kenntnisse sowie persönliche Kompetenzen. Die folgende Tabelle zeigt die Erfahrungen und Expertise des Aufsichtsrats in Bezug auf Sektor, Produkte oder geographische Region:

Aufsichtsrat	Erfahrungen und Expertise
Jürgen Mossakowski (Aufsichtsratsvorsitzender)	u.a. langjähriger Vorstandsvorsitzender bei CHG-MERIDIAN, Wirtschaftsprüfung
Finja Kütz (stellv. Aufsichtsratsvorsitzende)	u.a. Aufsichtsrätin bei anderen Finanzunternehmen (z.B. Umweltbank), Senior Advisor
Meltem Onursal	u.a. Juristin
Luz Kling	u.a. langjährige Erfahrung im Vertrieb bei CHG-MERIDIAN
Frank Gelf	u.a. langjährige Tätigkeit bei CHG-MERIDIAN, auch in leitender Funktion
Jürgen Scheftschik	u.a. Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Etablierte Nachhaltigkeitsorganisation

Wir wollen in unserem Unternehmen systematisch unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung vergrößern. Dazu dient unsere Sustainability-Governance-Struktur mit einem Group Sustainability Board sowie einem Group Sustainability Office. Das Group Sustainability Office besteht aus vier Sustainability Leaders und vier Sustainability Managern – vier Frauen und vier Männer –, die sich innerhalb des Gremiums regelmäßig austauschen. Sie haben die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für CHG-MERIDIAN in den folgenden vier Handlungsfeldern gebündelt:

- Arbeits- und Menschenrechte
- Geschäftsethik
- Umwelt
- Nachhaltige Beschaffung

Für jedes Handlungsfeld ist ein Sustainability Leader zuständig. Die vier Sustainability Manager – wie auch die Umwelt- und Geldwäschebeauftragten – berichten an den Group Regulatory Officer, der gemäß des Drei-Linien-Modells des Institute of Internal Auditors (IIA) alle Beauftragtenfunktionen unter sich bündelt. Damit bündeln wir ähnliche Inhalte und Funktionen effizienter und können durch themenbasierte Zusammenarbeit Synergien besser nutzen.

Seit 2023 gibt es einen Sales-nahen Sustainability Experten, welcher sich regelmäßig mit dem Group Sustainability Office austauscht. Er berichtet direkt an den CSO und steht allen Sales-Kolleg:innen international beim Thema Nachhaltigkeit zur Seite.



GOV-2- Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Information der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat werden, wie in den vorherigen Kapiteln bereits beschrieben, regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informiert und zu den Themen geschult (z.B. Schulung durch Externen zum Thema CSRD).

Group Sustainability Board

Das Group Sustainability Board verantwortet die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie über alle Funktionen der gesamten Unternehmensgruppe. Die höchsten Entscheidungsträger der CHG-MERIDIAN-Gruppe sind Teil dieses Gremiums, wodurch ein kontinuierlicher Austausch und Wissensaufbau zum Thema Nachhaltigkeit (inkl. der Bereiche Compliance, Unternehmensführung, ISO-Zertifizierungen, Gleichstellung und Diversität und Nachhaltiges Beschaffungswesen) bei der Geschäftsleitung stattfindet. Mindestens quartalsweise wird der Vorstand im Rahmen des Regulatory Meetings über Nachhaltigkeitsthemen sowie den Status Quo der Zielerreichung informiert. Innerhalb des Gremiums liegt die endgültige Entscheidungshoheit beim Vorstand. Das Board steht dem Group Sustainability Office vor.

Aufsichtsrat

Wie in ESRS 2 GOV-1 beschrieben, fungiert der Aufsichtsrat als Kontrollorgan. Mindestens jährlich erhält der Aufsichtsrat neben dem Nachhaltigkeitsbericht weitere Jahresberichte. Dazu zählen Compliance und Datenschutz, Informationssicherheit, Geldwäsche sowie Umweltmanagement. Ein Gesamtrisikobericht wird dem Aufsichtsrat quartalsweise bereitgestellt. Dieser enthält auf

Basis der Risikoinventur alle aus Sicht des Institutes wesentlichen Risikoarten, welche auf das Nachhaltigkeitsrisiko als Querschnittsrisiko einzahlen. Dadurch wird auch über das Nachhaltigkeitsrisiko quartalsweise Bericht erstattet. Der Aufsichtsrat erhält zudem anlassbezogen, Berichte oder Informationen zu unterschiedlichsten Themen, unter anderem auch zu Nachhaltigkeit. Zudem finden regelmäßige Sitzungen bezüglich Überwachungs- und Sorgfaltspflichten statt.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in Geschäftsentscheidungen

Nachhaltigkeitsaspekte werden in Geschäftsentscheidungen berücksichtigt. Jedoch laufen Nachhaltigkeitsbemühungen und die geschäftliche Entwicklung teilweise auseinander, zum Beispiel erhöhen sich mit steigendem Neugeschäftsvolumen unsere Scope 3 Treibhausgasemissionen (im Zusammenhang mit den Leasingobjekten, welche unsere Kunden aussuchen). Solche gegenläufigen Entwicklungen werden in Zielsetzungen (z.B. SBTi) berücksichtigt; im Falle von SBTi haben wir bspw. entschieden, für Scope 3 keine absoluten Klimaziele zu setzen, sondern die Kunden einzubeziehen, weil diese die Leasingobjekte aussuchen (siehe Abschnitt Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel).

Wesentliche Themen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr 2024 hatten klimabezogene Auswirkungen eine große Bedeutung, insbesondere die Emissionen im Zusammenhang mit den Leasingobjekten (Scope 3) und die Weiterentwicklung unseres SBTi-Commitments, sowie die weitere Professionalisierung der Nachhaltigkeitsgovernance (z.B. Ratings wie CDP und EcoVadis, CSRD-Berichterstattung und die Erstkonfiguration einer ESG-Datenmanagement-Software). Damit wurden im Berichtsjahr konkret folgende IROs von den Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorganen behandelt:

1. Klimaauswirkungen:
 - Eigene Geschäftstätigkeit: Erzeugung von Treibhausgasen, z.B. durch die Nutzung der Büros, der Betrieb der Vertriebs- und Verwaltungsfahrzeuge sowie die Reiseemissionen der Mitarbeiter:innen
 - Im Zusammenhang mit Leasingobjekten: Erzeugung von Treibhausgasen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette im Zusammenhang mit Leasingobjekten (Scope 3)

2. Klimarisiko:
 - Transitionsrisiko in der Abwanderung von Kunden und damit einhergehend der Verlust von Neugeschäft, wenn kein Klimaschutzengagement von CHG-MERIDIAN

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Bisher gibt es keine Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten (auch insbesondere die Erreichung von Klimazielen) in Anreiz- und Vergütungssysteme der obersten Führungsebene (Vorstand und Aufsichtsrat).

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht darüber, an welchen Stellen des Berichts sich die Kernelemente der Sorgfaltspflicht – also die von CHG-MERIDIAN implementierten Prozesse zur Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen (u.a. in der Wesentlichkeitsanalyse) und Maßnahmen zur Vermeidung von negativen Auswirkungen – befinden.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht
a. Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Siehe dazu folgende Kapitel: <ul style="list-style-type: none"> - ESRs 2 – GOV-2 - ESRs 2 – GOV 3 - ESRs 2 – SBM-3
b. Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Siehe dazu folgende Kapitel: <ul style="list-style-type: none"> - ESRs 2 – GOV 2 - ESRs 2 – SBM-2 - ESRs 2 – IRO-1 - Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens - Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen - Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern - Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung - Management der Beziehungen zu Lieferanten
c. Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Siehe dazu folgende Kapitel: <ul style="list-style-type: none"> - ESRs 2 – SBM-3 - ESRs 2 – IRO-1 - ESRs EI.SBM-3
d. Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Siehe dazu folgende Kapitel: <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimakonzepten - Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen - Management der Beziehungen zu Lieferanten - Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung - Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung
e. Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser	Siehe dazu folgende Kapitel:

Bemühungen und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - ERSR2 – SBM-1 - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
------------------------------	--

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die zwei zentralen Kontrollmechanismen bei CHG-MERIDIAN sind das 4-Augen-Prinzip und das Drei-Linien-Modells des Institute of Internal Auditors (IIA).

Drei-Linien-Modells des Institute of Internal Auditors (IIA)

- Die erste Linie sind Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, die in ihrer täglichen Arbeit Risiken identifizieren und managen und internen Kontrollen umsetzen.
- Die zweite Linie umfasst die Bereich Compliance, Geldwäschebekämpfung, Informationssicherheit, Datenschutz, Business Continuity Management, Outsourcing, Umweltmanagement usw. einschließlich der Governance-Aspekte aller Managementsysteme und aller Funktionen der leitenden Angestellten. Darüber hinaus werden das nichtfinanzielle Risikomanagement und die Nachhaltigkeit innerhalb der 2. Linien-funktion verwaltet und sind somit Teil des IKS.
- Die dritte Linie ist die interne Revision, die unabhängig agiert und objektive Prüfungs- und Beratungs-leistungen erbringt, die darauf abzielen, den Wert zu steigern und die Betriebsabläufe einer Organisation zu verbessern. Sie unterstützt die Organisation bei der Erreichung ihrer Ziele, indem sie einen systematischen, disziplinierten Ansatz zur Bewertung und Verbesserung der Wirksamkeit von Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozessen einbringt.
- Sowohl die 2. als auch die 3. Linie arbeiten unabhängig von der ersten Linie und berichten direkt an den Vorstand. Darüber hinaus werden Berichtslinien zum Aufsichtsrat eingerichtet und die 2. und 3. Linie arbeiten zusammen.

Risiken und Kontrollen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

In der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden zwei wesentliche Risiken identifiziert. Diese Risiken wurden in den letztjährigen internen und externen Audits aufgedeckt:

- Einerseits besteht das Risiko, dass in der Berichterstellung wesentliche Themen übersehen werden und somit der Nachhaltigkeitsbericht unvollständig ist. Dieses Risiko soll durch die Kontrolle gedeckt werden, dass vor Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wird. Durch entsprechende Schritte im Prozess der Wesentlichkeitsanalyse soll sichergestellt werden, dass alle für CHG-MERIDIAN wesentlichen Themen identifiziert und im Nachhaltigkeitsbericht behandelt werden.
- Andererseits besteht das Risiko, dass fehlerhafte Daten in den Nachhaltigkeitsbericht einfließen und damit die Berichtsinhalte nicht korrekt sind. Zur Deckung dieses Risikos werden die Berichtsinhalte innerhalb der jeweils zuständigen Abteilung im Sinne des Vieraugenprinzips kontrolliert.

Das IKS und das Thema Nachhaltigkeit (insbesondere die Berichterstattung und die CCF-Berechnung) werden regelmäßig im Zuge von Revisionsprüfungen durch die Abteilung Interne Revision als 3rd Line of Defense geprüft. Mindestens alle zwei Jahre erfolgt eine Prüfung mit umfassender Schwerpunktsetzung zum Thema Nachhaltigkeit. Prüfungsergebnisse werden in Revisionsberichten dargestellt.

CHG-MERIDIAN hat diverse ISO-Zertifizierungen, z.B. das Umweltmanagement nach ISO 14001 oder ein Compliance Managementsystem nach ISO 37301 (siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung). Diese Normen sind Teil unseres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses und so fließen die Kennzahlen und qualitativen Informationen aus den ISO-Normen in unseren Nachhaltigkeitsbericht ein. Durch die ISO-Verfahren haben wir somit ein regelmäßiges externes Audit diverser Nachhaltigkeitsaspekte.

2.3 Strategie

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Unternehmensprofil

Die CHG-MERIDIAN Gruppe zählt zu den führenden globalen technology2use-Unternehmen. Mit unseren 1.600 Mitarbeiter:innen konzipieren, finanzieren und liefern wir individuelle Nutzungsmodelle für Technologien in den Bereichen IT, Industrie und Healthcare. In 30 Ländern mit insgesamt 42 Standorten übernehmen wir für Konzerne, den Mittelstand, die öffentliche Verwaltung sowie Kliniken das umfassende Management ihrer Technologie-Infrastrukturen. Unser Ansatz lautet: Wir unterstützen unsere Kunden bei der Umsetzung von Digitalisierung sowie effizientem und nachhaltigkeitsorientiertem Wirtschaften. Basierend auf dem Konzept der Kreislaufwirtschaft reicht unser Service-Portfolio von der Planung und Umsetzung über die Finanzierung bis zur zertifizierten Datenlöschung, Aufbereitung und Wiedervermarktung gebrauchter Geräte in unseren zwei Technologiezentren in Deutschland und Norwegen sowie in Zusammenarbeit mit unserem internationalen Partnernetzwerk. CHG-MERIDIAN setzt im Sinne von Lifecycle Thinking auf die Lebenszyklusverlängerung von Geräten durch Wiederaufbereitung und Mehrfachnutzung. Als Technologiemanager begleiten wir unsere Kunden bei der bedarfsgerechten Beschaffung und der umweltfreundlichen Distribution der Geräte sowie über die komplette Nutzungsphase hinweg. Wenn ein Gerät seine erste Nutzungsphase beendet, ermöglichen wir die Verlängerung des Produktlebenszyklus durch Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung. Alte, nicht wiederverwendbare oder datensensible Geräte werden recycelt und deren Ressourcen dadurch wieder dem Rohstoffkreislauf zurückgeführt. Im Gegensatz zu einem linearen Wirtschaftsmodell, bei dem der Wert eines Geräts am Ende der Nutzungsphase fast vollständig verloren geht, ist das Modell der Kreislaufwirtschaft darauf ausgerichtet, diesen Wert möglichst lange zu erhalten. Durch unser Geschäftsmodell tragen wir zu einer Kreislaufwirtschaft bei. Das Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN ist per se nicht energieintensiv (nach der NACE-Code Klassifizierung aus Verordnung (EU) 2022/1288).

Bei CHG-MERIDIAN gibt es zudem Tochtergesellschaften, die andere Geschäftsmodelle haben – wie etwa die 2022 gegründete devicenow und circulee. Die Firma devicenow bietet weltweit ein Mietmodell für IT-Geräte und circulee aufbereitete IT-Hardware für kleine und mittelständische Unternehmen an. Unsere Tochter abakus berät Unternehmen für Beschaffungen im IT-nahen und technischen Umfeld.

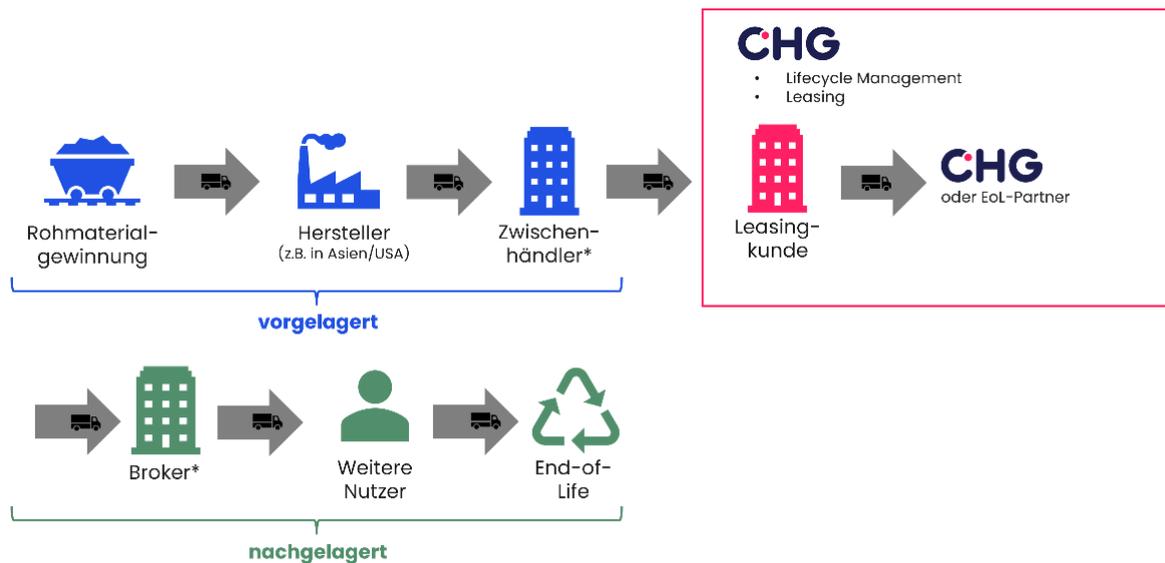
In unseren drei Technologiebereichen bieten wir maßgeschneiderte Nutzungskonzepte für die jeweiligen Bedürfnisse und Anwendungsfelder unserer Kunden. Im IT-Bereich unterstützen wir sie bei der gesamtheitlichen und effizienten Umsetzung ihrer Technologieprojekte. Eine Solution, welche wir in Deutschland anbieten, ist talentime, ein steuervergünstigtes Benefit-Programm. In unserem Technologiebereich Industrie vermieten wir industrielle Infrastruktur für Flottenmanagement, Produktion und Maschinen sowie Lager und Logistik. Im Gesundheitswesen finanzieren wir fortschrittliche Medizintechnik und Krankenhaus-IT. Darüber hinaus beinhaltet unser Service-Portfolio das Technologie- und Service-Management-System tesma, den Versicherungsservice Asset Care^{®2}, unsere End-of-Lease-Services sowie unsere zertifizierte

² In der Region Central Europe verfügbar.

Datenlöschung eraSURE^{®3}. Zudem bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, über das Produkt carbonZERO^{®4} einen finanziellen Klimabeitrag zu leisten. Das Produkt "Client Sustainability Report" stellt jedem Kunden den CO₂-Footprint der von ihm geleasteten IT-Geräte für einen individuellen Berichtszeitraum zur Verfügung.

Unsere Wertschöpfungskette im Detail

Unabhängig vom Technologiebereich (IT, Industrie oder Healthcare) reicht die gesamte Wertschöpfungskette unseres Geschäftsmodells von der Rohstoffgewinnung der Materialien für die Leasingobjekte bis zu deren End-of-Life/ Recycling. Die nachfolgende Grafik zeigt die Standardreise eines Leasingobjekts:



*in manchen Fällen werden diese Partner in der Wertschöpfungskette übersprungen

Abb.: Standardreise eines Leasingobjektes, von Rohstoffgewinnung bis End-of-Life

Die generelle Funktionsweise von Leasing kann mit dem sog. **Leasingdreieck** erläutert werden (siehe folgende Grafik):

- Der Kunde bestellt die Geräte beim Hersteller und erhält die Geräte von diesem. Die Rechnung für die Geräte geht an CHG-MERIDIAN (CHG-MERIDIAN als Leasinggeber).
- Der Kunde bestätigt CHG-MERIDIAN, dass die Geräte geliefert wurden. Anschließend bezahlt CHG-MERIDIAN den Hersteller.
- Der Kunde zahlt anschließend in Raten den Gesamtbetrag inkl. Marge/ offenen Restwert an CHG-MERIDIAN über die Dauer der Mindestlaufzeit zurück.

³ Das Produkt eraSURE[®] ist offiziell in Deutschland, Österreich, Schweiz, Niederlande, Belgien, Luxemburg und Frankreich verfügbar. Das Technologiezentrum in Skien bietet für den nordeuropäischen Markt ein ähnliches Produkt zur Datenlöschung an.

⁴ In allen CHG-Märkten verfügbar.

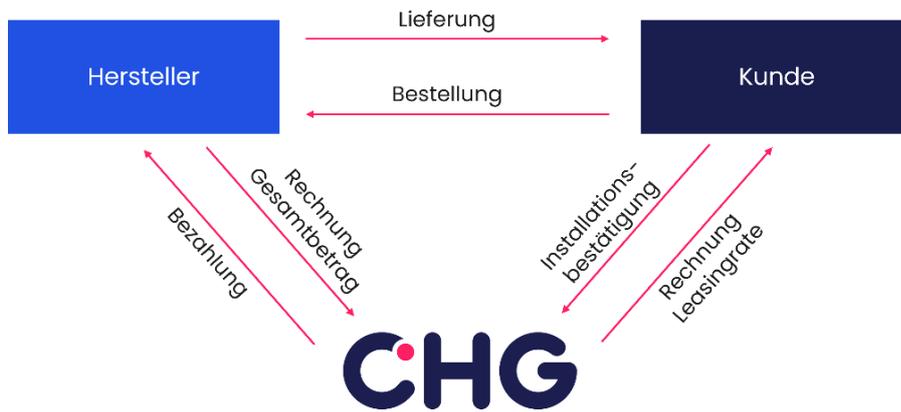


Abb.: Leasingdreieck

Im Hinblick auf unsere **Verantwortung in der Lieferkette** bedeutet dies, dass wir die Leasingobjekte zwar erwerben und somit als Teil der Lieferkette qualifiziert werden können, jedoch die Verhandlungen mit dem Lieferanten der Leasingobjekte der Kunde führt. Der Kunde sucht die Lieferanten und die Objekte aus, schließt die Verträge und hat somit die Einwirkungsmöglichkeit auf den Lieferanten. CHG-MERIDIAN als Finanzierer bzw. Leasinggeber hat keinerlei Einflussmöglichkeiten auf den Lieferanten (weder Auswahl des Lieferanten noch Auswahl der Produkte). Obwohl unsere Einflussmöglichkeiten auf die Lieferanten hier begrenzt sind und die Sorgfaltspflichten grundsätzlich eher beim Kunden liegen, ist es Teil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses, soweit möglich, Nachhaltigkeitsnachweise einzufordern. Dies gilt besonders für die großen Hersteller von IT-Geräten.

Im mietbasierten Geschäft, insbesondere bei Generalunternehmensschaften, ist CHG-MERIDIAN voll verantwortlich für das vertraglich fixierte Leistungsangebot und dessen Erbringung. In diesen Geschäftsbeziehungen können wir mehr Einfluss ausüben und identifizieren Hebel, um verantwortungsvolle Beschaffung zu fördern. Dies gilt ebenfalls für alle Lieferanten, die am End-of-Lease Prozess beteiligt sind, wie Transportunternehmen, Produktionspartner für die Datenlöschung und Refurbishing Services sowie unsere Recyclingpartner. Ebenfalls zu den Lieferanten im Bereich der kundengeschäftsunabhängigen Beschaffungen gehören Unternehmen, über die wir Einkäufe für unseren Eigenbedarf tätigen, wie Büromaterial, Büromöbel, Strom, Miete.

Die Einflussmöglichkeiten und Sorgfaltspflichten sind in der folgenden Grafik zusammengefasst:

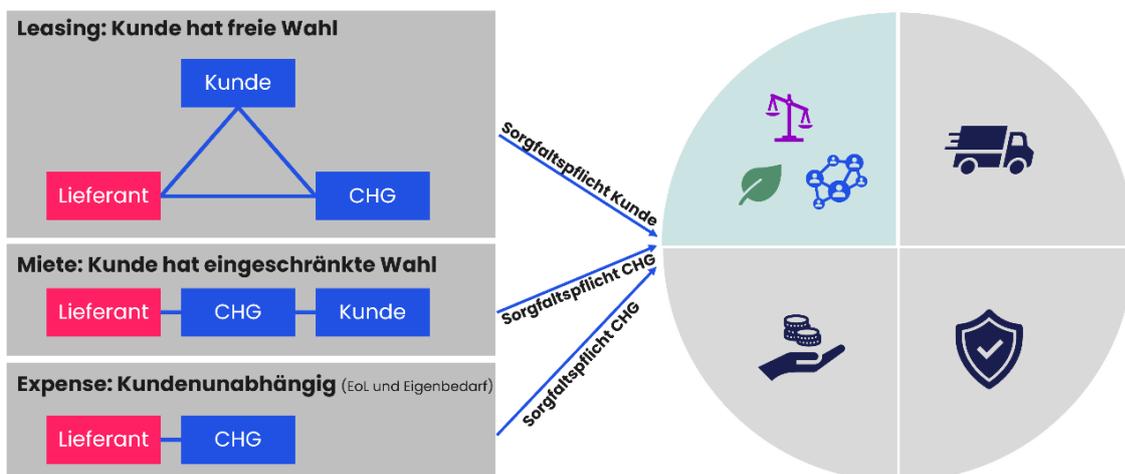


Abb.: Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nach Art der Geschäftsbeziehung

Beschreibung Kundenstruktur inkl. Aufteilung nach Branchen

Unsere Kunden sind sehr vielfältig. Gruppenweit übernehmen wir für über 15.000 Kunden das Technologiemanagement. Wir managen die Technologie-Infrastrukturen von Konzernen, dem Mittelstand sowie dem öffentlichen Sektor (z.B. die Verwaltung oder Kliniken).

CHG-MERIDIAN in Zahlen

- Im Jahr 2024 haben wir ein Neugeschäftsvolumen von 2,83 Milliarden erreicht, davon 68,5 Prozent im Technologiebereich IT, 26,4 Prozent in Industrie und 5,1 Prozent in Medizintechnologie.
- Davon:

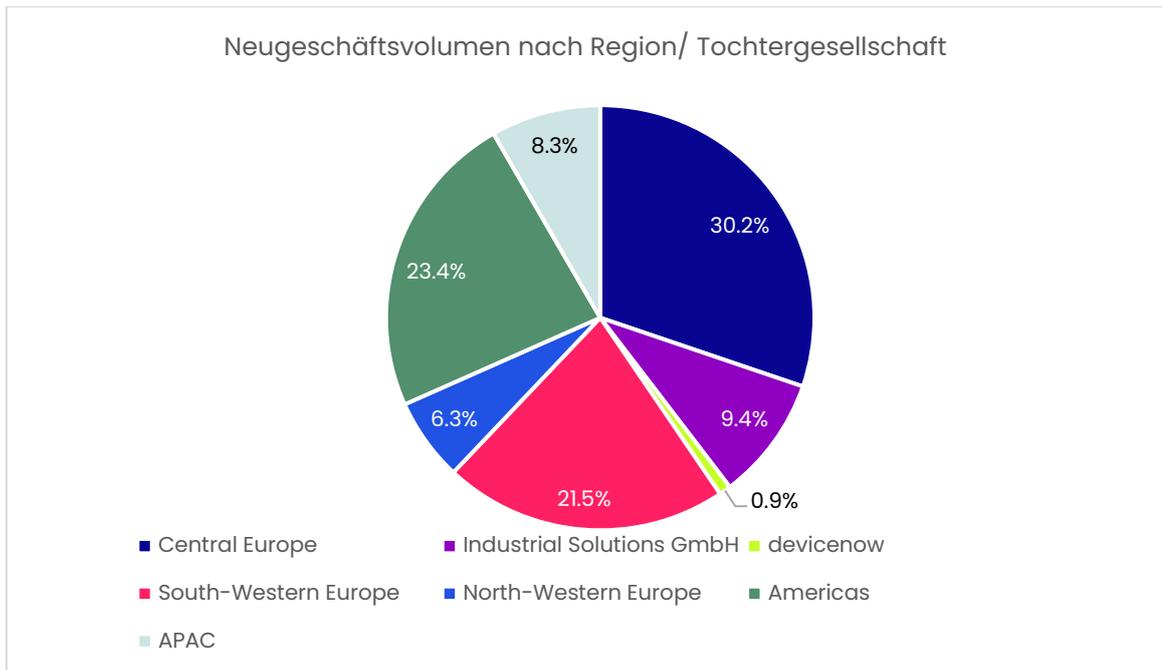


Abb.: Neugeschäftsvolumen nach Region/ Tochtergesellschaft

- Der Gesamtwert des finanzierten und gemanagten Technologieportfolios beträgt zum 31. Dezember 2024 11,73 Mrd. €.

Gruppenweit beschäftigen wir 1.600 Mitarbeiter:innen, davon 196 in der Region Americas, 264 in South-Western Europe, 115 in North-Eastern Europe, 113 in Asia-Pacific, 811 in Central Europe und 101 bei weiteren Tochtergesellschaften.

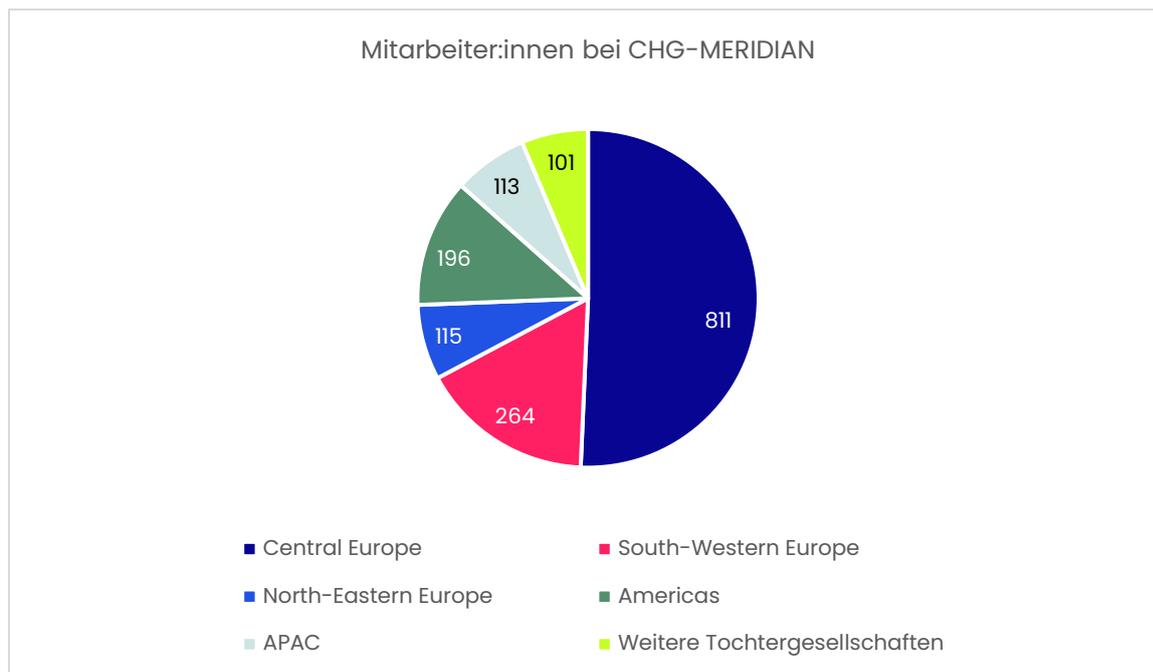


Abb.: Mitarbeiter:innen bei CHG-MERIDIAN nach Region/ Tochtergesellschaft

Nachhaltigkeit in der Gesamtstrategie von CHG-MERIDIAN

Das langfristige Ziel von CHG-MERIDIAN ist profitables Wachstum. Durch ein auf Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft ausgerichtetes Geschäftsmodell sowie eine nachhaltige Unternehmensführung erhöhen wir den Mehrwert für unsere Stakeholdergruppen.

CHG-MERIDIAN verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, die in Anlehnung an die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen formuliert und durch das Group Sustainability Board verabschiedet ist. Sie ist zusammen mit der Regulatory-, Compliance- und Auditstrategie in einer gemeinsamen Funktionsstrategie verankert. Nachhaltigkeit treiben wir nicht isoliert voran, sondern in Interaktion mit anderen Teilstrategien und Fachbereichen. Die einzelnen Fachbereiche, Länder und Mitarbeiter:innen setzen die Nachhaltigkeitsstrategie selbstständig in operative Maßnahmen um und achten auf die Anschlussfähigkeit an die bestehenden Unternehmens- und Funktionsstrategien. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit über die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe integriert und zielführend für unser Handeln ist. In unseren vier Handlungsfeldern haben wir uns für den Zeitraum bis 2025 Ziele gesetzt (siehe Tabelle) und bereits teilweise erreicht.

Handlungsfeld	Ziel	Zeithorizont	Scope	Status	SDG-Unterziel
Arbeits- und Menschenrechte	Sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen auf 30 Prozent	2025	Gruppe ohne Meridian Leasing Corporation	27 Prozent (Meilenstein 2024 nicht erreicht)	SDG 5.5
Geschäftsethik	Umfassende Schulung aller bestehenden und neuen Mitarbeiter:innen über unsere gemeinsamen	Fortlaufend	Gruppe ohne Meridian Leasing Corporation, OPC,	Fortlaufend	SDG 16.5

	Werte (z. B. Verhaltenskodex)		devicenow, abakus, circulee		
	Fünf zertifizierte Managementsysteme nach ISO-Norm mit Scope Deutschland, Österreich, Schweiz und Scope-Ausdehnung von drei dieser Systeme auf Europa bis Ende 2025	2025	Gruppe ohne Meridian Leasing Corporation, OPC, devicenow, abakus, circulee	Ziel bereits 2024 erreicht	SDG 16.4 und 16.5
Umwelt	Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und teilweise 3) pro Mitarbeiter:in um 25 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2020 ⁵	2025	Gruppe ohne Meridian Leasing Corporation	- 15 Prozent CO ₂ e/ Mitarbeiter:in (Meilenstein 2024 nicht erreicht)	SDG 13.2
Nachhaltige Beschaffung	Bewertung der Lieferanten und Einführung von Standards für Beschaffungen zur Deckung des Eigenbedarfs und zur Deckung von Kundenbedarfen aus mietvertraglichen Verpflichtungen	2024	Gruppe ohne Meridian Leasing Corporation, OPC, devicenow, abakus, circulee	100 Prozent, Ziel mit Fehler-toleranz bezüglich 31.12. erreicht	SDG 8.8 und 12.2

Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Wir verstehen die Sustainable Development Goals (SDGs) als einen Kompass für zukunftsfähiges Wirtschaften und damit als Erfolgsfaktor für unser künftiges Geschäft. Durch unser Geschäftsmodell tragen wir zudem zur Erreichung einiger Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN bei. Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind der Kern der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 der Vereinten Nationen, dem Aktionsplan für eine lebenswerte Zukunft weltweit. Die 17 SDGs mit 169 Unterzielen setzen einheitliche Maßstäbe und formulieren konkrete Ziele für globale Herausforderungen wie Klimawandel, Artensterben, Armut und Hunger. Sie richten sich an Regierungen, die Wirtschaft und die Gesellschaft. Die bis 2030 zu erreichende Ziele bieten das umfassendste Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung.



⁵ Für Emissionen aus Scope 3.6 Geschäftsreisen und Scope 3.7 Pendelverkehr beziehen wir uns auf das Basisjahr 2019, um das Mobilitätsverhalten vor der COVID-19-Pandemie real darzustellen.

Bei CHG-MERIDIAN möchten wir bezüglich der Herausforderungen unserer Zeit Teil der Lösung sein und den Weg für eine nachhaltige Entwicklung aktiv mitgestalten. Im Rahmen einer Analyse haben wir die 17 Ziele der Agenda 2030, ihre 169 Unterziele und die verwendeten Indikatoren mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten abgeglichen und bewertet. Die Analyse ergab, dass wir als Unternehmen zu sieben SDGs und dazugehörigen relevanten Unterzielen beitragen können:

- SDG 4: Lernen vorantreiben
- SDG 5: Gleichstellung fördern
- SDG 7: Ökostrom beziehen
- SDG 8: Verantwortungsvoll wirtschaften
- SDG 12: Kreisläufe bedenken
- SDG 13: Klima schützen
- SDG 16: Integrität wahren

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Austausch mit Stakeholdergruppen

Zufriedene Mitarbeiter:innen und Kunden, Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und Prüforganen sowie verlässliche Lieferanten- und Partner-Beziehungen sind für unseren Erfolg entscheidend. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir relevante Gruppen von Stakeholdern identifiziert. Unseren Ansatz zur Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder entwickeln wir kontinuierlich weiter, um mit den wichtigsten Gruppen zuverlässig im Austausch stehen zu können. Zu den externen Stakeholdergruppen zählen Kunden, Funding-Partner, Geschäftspartner, öffentliche Institutionen sowie die breite Öffentlichkeit. Auch interne Stakeholdergruppen spielen eine Rolle, darunter die Anteilseigner und unsere Mitarbeiter:innen. Um kontinuierlich in Kontakt zu bleiben, finden beispielsweise jährlich übergreifende und/ oder lokale Funding Partner Konferenzen statt. Im Jahr 2024 fanden verschiedene Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug statt, z. B. die Sustainability Conference für Kunden im Technologiezentrum Groß-Gerau. Als Finanz- und Technologiedienstleister stehen wir auch mit öffentlichen Institutionen im Dialog, beispielsweise mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder vergleichbaren Institutionen in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Zentrale interne Stakeholder sind unsere Mitarbeiter:innen. Daher informieren wir sie über Nachhaltigkeitsthemen über Kanäle wie unsere „People & Culture“-Abteilung, Unternehmenskommunikation sowie den Betriebsrat im Technologiezentrum Groß-Gerau und bieten ihnen verschiedene Plattformen für den Austausch an. Die Interessen, Standpunkte und Rechte unserer Mitarbeiter:innen werden bei Bedarf in die strategische Ausrichtung des Unternehmens einbezogen, so etwa werden Ideen des von Mitarbeiter:innen gegründeten Diversity, Equity & Inclusion (DEI-) Gremiums umgesetzt und Aspekte davon ggf. in die Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen.

Darüber hinaus verstehen wir auch die Öffentlichkeit als Stakeholder und treten anlassbezogen mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) in den Dialog. Auch die Gemeinden, in denen wir Standorte haben, sind uns wichtig.

Dialogformate mit den Stakeholdergruppen

Wir beziehen die Interessen unserer Stakeholder über unsere bestehenden Dialogformate in unser Handeln ein und wollen diese Formate in Zukunft weiter ausbauen. Vorgebrachte relevante Themen von Stakeholdergruppen, die diese im Einzelnen geäußert haben, behandeln wir grundsätzlich vertraulich. Über die Wesentlichkeitsanalyse und die Freigabe dieser wird der Vorstand über die Ansichten und Interessen von verschiedenen Stakeholdergruppen informiert.

Stakeholdergruppe	Dialogformate
Anteilseigner:innen	<ul style="list-style-type: none"> - Hauptversammlung - Klausurtagung - Aufsichtsratssitzungen
Mitarbeiter:innen und Betriebsrat	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuierliche interne Kommunikation und Dialog - Regelmäßige Mitarbeiter:innenumfrage
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> - Key Account Management - Geschäftsbericht - Veranstaltungen - Externe Kommunikation - Nachhaltigkeitsratings - Kundenzufriedenheitsumfrage
Funding-Partner	<ul style="list-style-type: none"> - International Funding Partner Conference - Lokale Funding Partner Konferenzen - Geschäftsbericht
Geschäftspartner inkl. Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> - Supplier- und Service-Management - Geschäftsbericht - Externe Kommunikation - Nachhaltigkeitsratings
Öffentliche Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfbericht und Audits - Geschäftsbericht - Erfüllung spezialgesetzlicher Anzeige- und Meldepflichten sowie Aufsichtsgespräche
Öffentlichkeit und NGOs	<ul style="list-style-type: none"> - Geschäftsbericht - Externe Kommunikation und Veranstaltungen - Anlassbezogener Dialog - UN Global Compact

Übersicht unserer Ratings, Mitgliedschaften und Initiativen

Um unsere eigenen Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern und Nachhaltigkeitsanforderungen der oben genannten Stakeholdergruppen (insbesondere der Kunden) zu erfüllen, nutzen wir die Nachhaltigkeitsbewertungsplattform EcoVadis. 2024 erhielten wir erstmals die Goldmedaille (mit 76 Punkten) im EcoVadis-Rating und zählen somit branchenübergreifend zu den besten 5 Prozent der bewerteten Unternehmen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Ratings zu verbessern. Weitere Ratingplattformen, auf denen wir unsere Geschäftspartner transparent über unsere Nachhaltigkeitsperformance informieren, sind IntegrityNext, Supplier Assurance/NQC und CDP (speziell für Klimabelange).



In Zusammenarbeit mit Partnern und Organisationen wollen wir uns auch über unser Tagesgeschäft hinaus für soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit engagieren und prüfen regelmäßig den Beitritt zu weiteren Initiativen. Die Mitgliedschaft in einigen Initiativen hat

sich im Laufe der Zeit aus dem Stakeholderdialog und den Anforderungen diverser Stakeholdergruppen ergeben, z.B. das Commitment zu der Science Based Targets Initiative.

Aktuell sind wir Mitglied bei folgenden Initiativen:

International:

- UN Global Compact
- Science Based Targets Initiative (SBTi) Commitment in Dezember 2023

Central Europe – Deutschland:

- Bundesverband der Personalmanager e.V. (BPM)
- Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen (BDL)
- Charta der Vielfalt e.V.
- Initiative D2I
- Stiftung Allianz für Klima und Entwicklung
- Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit Baden-Württemberg (WIN)
- Verein zur Förderung des Forschungsinstituts für Leasing an der Universität zu Köln
- UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V.

Western Europe – Belgium:

- Febelfin ASBL
- Belgian Institute for Sustainable IT/ SuRE Charter
- World Loop/ Close the Gap

North-Eastern Europe – Sweden:

- Nordic Circular Hotspot
- Stockholm Climate Pact

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen Auswirkungen (Impacts), Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities) (=IROs) von CHG-MERIDIAN gehen über die direkten IROs durch den eigenen Betrieb hinaus und sind aufgrund des Geschäftsmodells auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu finden: in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (upstream), weil die Herstellung der Geräte, welche wir an unsere Kunden verleasen, einen Impact auf Umwelt, Menschen und Gesellschaft haben; in der nachgelagerten Wertschöpfungskette (downstream), weil Auswirkungen während der Nutzung der Geräte und danach (z.B. Wiedervermarktung, Recycling) entstehen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie von CHG-MERIDIAN, die einen Teil der Gesamtstrategie darstellt (siehe ESRS 2 SBM-1), beschreibt, wie CHG-MERIDIAN auf einer strategischen Ebene mit dem Thema Nachhaltigkeit umgeht und bezieht damit die als wesentlich definierten Themen ein. Die folgende Abbildung zeigt auf, wie das CSRD Reporting mit der Strategie zusammenhängt:

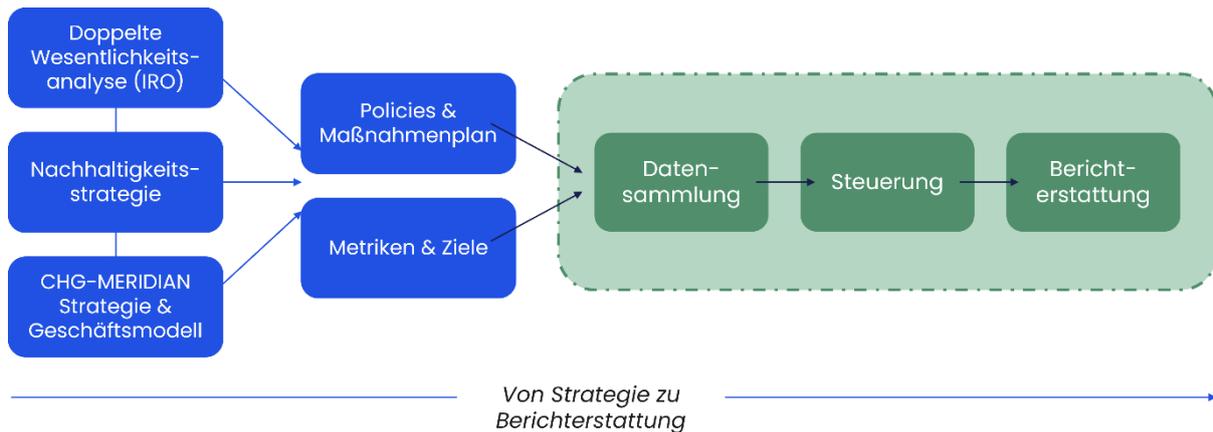


Abb.: Von Strategie zu Berichterstattung

In der folgenden Tabelle sind die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Risiken und Chancen⁶, die wir identifiziert und als Ergebnis unserer doppelten Wesentlichkeitsprüfung als wesentlich eingestuft haben, dargestellt. Sechs der zehn ESRS-Themenblöcke sind für CHG-MERIDIAN wesentlich. Es wurden keine sehr wahrscheinliche, schwerwiegende Auswirkungen identifiziert (§289c Abs.3, Nr.3 &4 HGB):

IRO	Nachhaltigkeitsthema	Subthema	Kategorie	Stufe in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Ausstoß von Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb	Klimaschutz (ESRS E1)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Ausstoß von Treibhausgasemissionen beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Klimaschutz (ESRS E1)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Ausstoß von Treibhausgasemissionen beim Transport und bei der Nutzung der Leasingobjekte	Klimaschutz (ESRS E1)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Transitorische Risiken aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen und sich ändernden Kundenanforderungen	Klimaschutz (ESRS E1)	-	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurz- bis mittelfristig

⁶ Aktuell können die Risiken und Chancen nicht monetarisiert werden.

Energieverbrauch beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Energie (ESRS E1)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Energieverbrauch bei der Nutzung der Leasingobjekte	Energie (ESRS E1)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Einsparung von Ressourcen durch verlängerte Nutzungsdauer durch Kreislaufwirtschaftsmodell	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung (ESRS E5)	-	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Rohstoffabbau für die Herstellung der Leasingobjekte	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung (ESRS E5)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Entstehung von (teilweise gefährlichem) Abfall beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Abfall (ESRS E5)	-	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Entstehung von Elektroschrott und Risiko des nicht sachgerechten Recyclings	Abfall (ESRS E5)	-	Potenziell negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Schaffung von (krisen-) sicheren Arbeitsplätzen	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Sichere Beschäftigung	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Schaffung einer Arbeitsumgebung, die die Balance von Beruf und Privatem fördert	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Schaffung von Chancengleichheit im Unternehmen	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig

		gleiche Arbeit			
Förderung von Lernen und Trainings für alle Mitarbeiter:innen	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Potenzielle Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Potenziell negative Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Risiko von Krankheit und reduzierte Produktivität der Mitarbeiter:innen durch Überarbeitung	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Arbeitszeit	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Risiko des Mitarbeiter:innenverlusts aufgrund nicht wettbewerbsfähiger Gehälter	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Angemessene Entlohnung	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Risiko von Krankheit und Mitarbeiter:innenverlust	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Risiko von Mitarbeiter:innen- und Reputationsverlust	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurz- bis mittelfristig
Risiko von Gerichtsverfahren/ Strafen und Reputationsverlust	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurz- bis mittelfristig
Potenziell schlechte Arbeitsbedingungen beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	Arbeitsbedingungen	Potenziell negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig

Potenziell Ungleichbehandlung der Arbeitskräfte beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Potenziell negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Potenzieller Datenverlust und Verletzung der Informationssicherheit beim Umgang mit (kritischer) IT-Infrastruktur und sensiblen Daten	Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	Datenschutz / Informationsbezogene Belange	Potenziell negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Risiko von Strafen und Reputationsverlust	Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	Datenschutz / Informationsbezogene Belange	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Schaffung positiver Unternehmenswerte/-kultur	Unternehmensführung (ESRS G1)	Unternehmenskultur	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Mittel- bis langfristig
Schutz von Whistleblowern und Schaffen von Meldekanälen	Unternehmensführung (ESRS G1)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Potenzielle Korruptions- und Bestechungsfälle im Zusammenhang mit Finanzdienstleistungen	Unternehmensführung (ESRS G1)	Korruption und Bestechung	Potenziell negative Auswirkung	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig
Risiko von Unzufriedenheit der Mitarbeiter:innen	Unternehmensführung (ESRS G1)	Unternehmenskultur	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurz- bis mittelfristig
Risiko von Strafen und Reputationsverlust	Unternehmensführung (ESRS G1)	Korruption und Bestechung	Risiko	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig

Die IROs werden am Anfang jedes Kapitels detailliert beschrieben.

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Ab 2020 wurde eine Wesentlichkeitsanalyse nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) durchgeführt. Im Zuge der aktualisierten GRI-Standards 2021 hat CHG-MERIDIAN die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 entsprechend den Anforderungen des Nachhaltigkeitsrahmenwerks aktualisiert und die für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen neu definiert. Im Jahr 2024 erfolgte erstmals die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Analysis, kurz: DMA) nach den Anforderungen der CSRD bzw. ESRS, wobei die bestehende Wesentlichkeitsanalyse nach GRI als Basis herangezogen wurde. Mit der Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen schaffen wir die Grundlage für unsere Berichterstattung.

Die Ausgangsbasis für die Bewertung stellen die Themen der Longlist (ESRS 1) dar. ESRS 1 erfordert die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsthemen in der gesamten Wertschöpfungskette, weshalb einige vorgelagerte Arbeitsschritte durchgeführt wurden, z.B. die Analyse der Geschäftsaktivitäten und Geschäftsbeziehungen von CHG-MERIDIAN, die Identifizierung und Analyse der relevanten Stakeholdergruppen (siehe [ESRS 2 SBM-2](#)) sowie das Einbeziehen weiterer externer und interner Quellen (z.B. die bisherige GRI-Wesentlichkeitsanalyse). In der Wesentlichkeitsanalyse wurde grundsätzlich die gesamte Unternehmensgruppe betrachtet und es wurden keine geografischen Gegebenheiten besonders fokussiert. Bei der Analyse der vorgelagerten Lieferkette war der Fokus hingegen auf die Länder des globalen Südens (z.B. Rohstoffabbau) gerichtet, da hier die größten Umwelt- und Menschenrechtsrisiken vorliegen.

Anschließend haben wir die Impacts, Risks und Opportunities analysiert und bewertet. Im Rahmen der CSRD-Berichterstattung sind jene Themen wesentlich, welche aus der Impact-Perspektive (Inside-Out) und/ oder der finanziellen Perspektive (Outside-In) wesentlich sind.



Abb.: Inside-Out (Impact) und Outside-In (Financial) Perspektive

Analyse und Bewertung der Impacts (Inside-Out)

Wir betrachten positive und negative sowie tatsächliche und potenzielle Auswirkungen anhand der Frage, ob sie kurz-, mittel- oder langfristig, beabsichtigt oder unbeabsichtigt und reversibel oder irreversibel sind.

In einem ersten Schritt erfassten wir Nachhaltigkeitsthemen qualitativ und bewerteten die themenspezifischen Angaben der ESRS-Standards mithilfe von internen und externen Quellen. Dazu zählten auch eine Peer-Group-Analyse, die Ergebnisse des Stakeholderdialogs und die Betrachtung globaler Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung. Im zweiten Schritt evaluierten wir die Nachhaltigkeitsthemen auf einer numerischen Skala (5-Stufen-Skala). Hierbei bewerten wir den *Scale* (wie schwerwiegend ist der Impact), *Scope* (wie weit verbreitet ist der Impact) und die *Reversibilität* (inwiefern ist der Impact irreversibel); bei tatsächlichen, positiven Impacts bewerten wir lediglich den Scale und Scope. Bei *potenziellen* positiven wie negativen Impacts wird zudem die Wahrscheinlichkeit (0 = unwahrscheinlich, 1 = sehr wahrscheinlich) bewertet. Im Falle einer möglichen negativen Auswirkung auf die Menschenrechte hat die Schwere der Auswirkung Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit.

- Scale: 5 – absolute, 4 – high, 3 – medium, 2 – low, 1 – minimal
- Scope: 5 – global, 4 – widespread, 3 – medium, 2 – concentrated, 1 – limited
- Reversibilität: 5 – irreversible, 4 – very difficult to remedy/ long-term, 3 – difficult to remedy/ medium-term, 2 – remediable with effort (time & cost), 1 – relatively easy to remedy/ short-term

Daraus ergibt sich folgende Bepunktung:

- **>12: Critical**
- **10–12: Significant**
- **8–10 Important**
- 5–8: Informative
- <5: Minimal

Der Schwellenwert von >8 (vorbehaltlich der Wahrscheinlichkeit) bedeutet, dass Themen wesentlich sind und CHG-MERIDIAN über diese Themen im Nachhaltigkeitsbericht berichtet.

Die Analyse wurde von unseren Sustainability Leaders und weiteren Repräsentant:innen von diversen Stakeholdergruppen validiert (z.B. Head of People & Culture stellvertretend für alle Mitarbeiter:innen).

Analyse und Bewertung der Risks & Opportunities (Outside-In)

Ein Nachhaltigkeitsaspekt ist aus finanzieller Sicht wesentlich, wenn er finanzielle Auswirkungen auf CHG-MERIDIAN auslöst oder auslösen kann, d.h. Risiken oder Chancen generiert oder generieren kann, die kurz-, mittel- oder langfristig die zukünftigen Zahlungsströme und damit den Unternehmenswert beeinflussen oder beeinflussen können, aber durch die Finanzberichterstattung zum Berichtszeitpunkt nicht oder noch nicht vollständig erfasst werden.

Gemäß ESRS sind IROs zu berichten, wenn sie von einer finanzieller oder von einer Impact-Perspektive wesentlich sind. Daher haben wir uns, ausgehend von der Impact-Analyse, zunächst den Themenbereichen zugewandt, welche die Wesentlichkeitsschwelle bei den Impacts noch nicht erreicht hatten.

Hierbei haben wir qualitativ unsere Abhängigkeit von (1) Ressourcen und (2) Beziehungen analysiert:

- (1) Ressourcen: Inwiefern wird die Fähigkeit, die in den Geschäftsprozessen benötigten Ressourcen weiterhin zu nutzen, beeinflusst?

(2) Beziehungen: Inwiefern wird die Fähigkeit, die benötigten Beziehungen weiterhin zu nutzen, beeinflusst?

Themen, bei welchen eine wichtige Abhängigkeit von Ressourcen oder Beziehungen konstatiert wurde, werden anschließend nach Wahrscheinlichkeit und Schwere des finanziellen Effekts bewertet. Hierbei nutzen wir ebenfalls eine 5-stufige Skala:

- Wahrscheinlichkeit: 1 – occurred, 0,8 – likely, 0,5 – medium, 0,3 – unlikely, 0,1 – almost impossible
- Schwere: 1 – existential, 0,75 – high, 0,5 – medium, 0,2 – low, 0,1 – very low

Aus der Multiplikation von Wahrscheinlichkeit und Schwere ergibt sich die Wesentlichkeit der Risiken bzw. Chancen. Die Analyse wurde von unserem Group Regulatory Officer und mit unserer Risk Controlling Abteilung validiert. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Vergleich zu anderen Risikoarten nicht priorisiert, sondern integriert.

Nachdem sowohl die Impact- als auch die finanzielle Wesentlichkeit analysiert und bewertet wurde, ergibt sich das Resultat in ESRS 2 SBM-3. Anschließend wurden die Ergebnisse mit öffentlich verfügbaren Ergebnissen des Finanzsektors sowie dem Branchenverband abgeglichen. Die für CHG-MERIDIAN wesentlichen Themen sind verpflichtender Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts.

EI.IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimaschutz

Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe ESRS 2 IRO-1) bewertet. Zusätzlich dazu wurden die klimabezogenen Risiken in der Klimarisikoanalyse (siehe EI.SBM-3) detaillierter betrachtet. Folgende Aspekte wurden bei der Klimarisikoanalyse berücksichtigt:

- Bei der Klimarisikoanalyse wurden für die physischen Risiken IPCC-Szenarien herangezogen, welche einen langfristigen Zeithorizont (bis 2100) haben (siehe EI.SBM-3). Damit unterscheiden sich die Zeithorizonte der Klimarisikoanalyse von den bei CHG-MERIDIAN üblichen Zeithorizonten (siehe ESRS 2 BP-2). Die für die Standorte und Lieferketten des Unternehmens spezifischen geografischen Koordinaten wurden jedoch nicht betrachtet.
- Die Risikoidentifizierung wurde durch eine Kombination aus Analyse historischer Daten und Szenario-Modellierung durchgeführt. Die Analyse wurde unter Verwendung von zwei Klimaszenarien vollzogen:

a) **Hohes Risiko: IPCC SSP3-7.0 mit +3°C Erderwärmung bis 2100**

Dieses Szenario stellt eine fragmentierte Welt dar, in der sowohl die Eindämmung als auch die Anpassung an den Klimawandel große Herausforderungen darstellen. Es geht von einer begrenzten internationalen Zusammenarbeit, regionalen Konflikten und einem langsamen technologischen Fortschritt aus. Die Welt erlebt erhebliche wirtschaftliche Unterschiede und ein hohes Bevölkerungswachstum, was zu erhöhten Treibhausgasemissionen und einem globalen Temperaturanstieg von +3°C bis zum Ende des Jahrhunderts führt. Dieses Szenario deckt wahrscheinliche Risiken und Ungewissheiten ab, indem es sowohl physische als auch Übergangsrisiken

berücksichtigt. Es bietet einen umfassenden Überblick über mögliche künftige Zustände und hilft, sich auf ein breites Spektrum von Ergebnissen vorzubereiten.

b) **Mittleres Risiko: IPCC SSP1-2.6 (vergleichbar mit NGFS Disorderly/Delayed Transition Szenario) mit +1.6°C bis 2100**

Dieses Szenario sieht eine Welt vor, die durch eine starke internationale Zusammenarbeit, erhebliche Investitionen in grüne Technologien und eine wirksame Klimapolitik einen nachhaltigen Weg einschlägt. Der globale Temperaturanstieg wird bis zum Ende des Jahrhunderts auf +1,6°C begrenzt. Dieses Szenario bietet eine ausgewogene Sicht auf Risiken und Chancen und hilft, den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu bewältigen und gleichzeitig die physischen Risiken zu kontrollieren. Wir haben die zwei Szenarien IPCC SSP3-7.0 sowie IPCC SSP1-2.6 gewählt. Es ist ausreichend, in der Klimarisikoanalyse einen **optimistischen** und einen **pessimistischen** Fall zu vergleichen, die die bestehende Bandbreite der Klimamodellergebnisse repräsentieren. Damit folgen wir einer Empfehlung des Umweltbundesamtes.⁷

- Bei den Transitionsrisiken wurden keine spezifischen Zeithorizonte ausgewertet.
- Die wichtigsten Triebkräfte, welche in den o.g. Szenarien berücksichtigt wurden, sind (1) makroökonomische Trends und (2) politische Annahmen. Gründe hierfür sind: CHG-MERIDIAN muss als Finanzdienstleister in einigen Ländern den Anforderungen der Aufsichtsbehörden entsprechen, weshalb politische Annahmen (z.B. Änderungen der regulatorischen Anforderungen) ein klimabezogenes Übergangsrisiko darstellen können. Zudem hat CHG-MERIDIAN ein stark kundenorientiertes Geschäftsmodell, womit Änderungen am Markt Einfluss haben können.

Bei allen identifizierten Klimarisiken wurde die Wahrscheinlichkeit und der Umfang (mit Hilfe einer Skala von 1 bis 5) bewertet. Eine Kombination aus Wahrscheinlichkeit, Ausmaß und *Dauer* des Ereignisses wurde nicht berücksichtigt.

E2.IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Ein integraler Bestandteil der oben beschriebenen Vorgehensweise zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse war die Identifikation und Bewertung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung durch den Einsatz von Gefahrstoffen. Hierbei wurden alle relevanten Standorte und Geschäftstätigkeiten daraufhin überprüft, ob tatsächliche und/ oder potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung bestehen. Um relevante Risiken und Chancen systematisch zu identifizieren und zu bewerten, holte CHG-MERIDIAN die Einschätzung interner Expert:innen ein.

Spezielle Konsultationen hinsichtlich Umweltverschmutzung mit betroffenen Gemeinschaften wurden im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nicht durchgeführt. CHG-MERIDIAN steht

⁷ Siehe [Durchführung einer robusten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse nach EU Taxonomie. Empfehlungen für Unternehmen](#), S. 20.

allerdings zu Nachhaltigkeitsthemen im kontinuierlichen Austausch mit den relevanten Interessensgruppen des Unternehmens.

Das Unternehmen wird das Thema Umweltverschmutzung regelmäßig im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung überwachen, um potenzielle Veränderungen oder neue Risiken frühzeitig zu identifizieren.

E3.IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

CHG-MERIDIAN hat für die relevanten Standorte eine Wasserstressanalyse durchgeführt. CHG-MERIDIAN verfügt aktuell nicht über Standorte in hohen Wasserstressgebieten gemäß Definition des Wasserrisiko-Atlas „[Aqueduct](#)“ des [Weltressourceninstituts \(WRI\)](#). Eine Konsultation von lokalen Gemeinschaften in Hinblick auf Wasser- und Meeresressourcen wurde bislang nicht durchgeführt.

Das Unternehmen wird das Thema Wasser- und Meeresressourcen regelmäßig im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung überwachen, um potenzielle Veränderungen oder neue Risiken frühzeitig zu identifizieren.

E4-IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

CHG-MERIDIAN bezieht keine biologischen Rohstoffe und unterhält keine Produktionsstätten, die direkten Einfluss auf Biodiversität oder Ökosysteme haben. Somit besteht keine direkte Abhängigkeit in der eigenen Geschäftstätigkeit oder der Wertschöpfungskette. Für die Analyse der Standorte, die überwiegend aus Bürogebäuden bestehen, hat CHG-MERIDIAN externe Quellen wie den Bericht von Natura 2000 oder Protected Planet ([Explore the World's Protected Areas](#)) herangezogen. Die Analyse zeigt, dass kein Standort in geschützten Gebieten ist, und nur eine kleine Anzahl an Büros in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität sind. Bei diesen Standorten handelt es sich um (gemietete) Büros mit einer begrenzten Anzahl von Mitarbeiter:innen, die zu diesen Büros pendeln. Die Büros sind in Deutschland und der Schweiz, wo (Büro-)Gebäude strenge regulatorische und ökologische Anforderungen erfüllen müssen (z. B. Umweltverträglichkeitsprüfung). Daher haben die Tätigkeiten im Zusammenhang mit diesen Bürostandorten keine negative Auswirkungen auf die Biodiversität.

Das Unternehmen wird das Thema Biodiversität regelmäßig im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung überwachen, um potenzielle Veränderungen oder neue Risiken frühzeitig zu identifizieren.

E5.IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Kreislaufwirtschaft ist der Kern unseres Geschäftsmodells. Da unsere Tätigkeit auf dem Geräte-Leasing mit anschließender Wiederaufbereitung im Sinne einer ressourcenschonenden

Kreislaufwirtschaft basiert, ermitteln wir kontinuierlich die damit verbundenen (potenzielle) Auswirkungen, Risiken und Chancen. In Hinblick auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurden keine gesonderten Konsultationen mit Stakeholdergruppen oder betroffenen Gemeinschaften durchgeführt, jedoch gibt es übergeordnet einen Austausch mit Stakeholdergruppen (siehe ESRS 2 SBM-2) und im Rahmen der ISO-Zertifizierungen werden die interessierten Parteien identifiziert.

G1.IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der zuvor genannten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die signifikanten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung ermittelt und bewertet. Dies geschah unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, der durchgeführten Aktivitäten sowie der geografischen Standorte, wobei verschiedene interne Experten einbezogen wurden.

IRO-2 – Inhaltsindex

Von den zehn übergeordneten ESRS-Themen sind sechs für uns wesentlich, einige davon nicht für CHG-MERIDIAN Own Operations, sondern in der Wertschöpfungskette. Die Themen ESRS E2 Verschmutzung, E3 Wasser, E4 Biodiversität und S3 Betroffene Gemeinschaften haben die Wesentlichkeitsschwelle nicht erreicht. Wir sind uns bewusst, dass es in der vorgelagerten Lieferkette zu unerwünschten negativen Auswirkungen kommen kann, insbesondere im Zusammenhang mit dem Abbau von Rohstoffen, die für die Leasingobjekte benötigt werden (z.B. Freisetzung von toxischen Schwermetallen oder anderen gefährlichen Stoffen, Einsatz von Chemikalien, Gewalt durch private Sicherheitsfirmen, die Minenstandorte schützen und damit verbundene negative Auswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften). Diese Themen waren Bestandteil der Longlist. Wie in ESRS 2 SBM-1 beschrieben, haben wir allerdings im klassischen Leasingdreieck keinen Einflussmöglichkeiten auf die Auswahl des Lieferanten oder die Auswahl der Produkte. Deshalb sind die Themen ESRS E2 Verschmutzung, E3 Wasser, E4 Biodiversität und S3 Betroffene Gemeinschaften in der Lieferkette unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle.

Der Inhaltsindex listet alle wesentlichen Themen und die dazugehörigen Berichtsanforderungen, inklusive Seitenzahl im Nachhaltigkeitsbericht, auf. Im Zuge der Berichterstattung ist zu beachten, dass die Datenpunkte und Berichtsangaben relevant und nützlich bei der Entscheidungsfindung für die Leser:innen des Nachhaltigkeitsberichts sein müssen. CHG-MERIDIAN ist nicht bekannt ist, dass Stakeholdergruppen die berichteten Informationen aktiv aus der Entscheidungsfindung ausschließen.

ESRS-Standard	ESRS DR	Disclosure Requirement	Berichterstattung gem. ESRS-Anforderungen	Seitenverweis
ESRS 2	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	X	3
ESRS 2	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	X	4

ESRS 2	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	X	6
ESRS 2	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen	X	8
ESRS 2	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	X	9
ESRS 2	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	X	10
ESRS 2	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	X	11
ESRS 2	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	X	13
ESRS 2	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	X	19
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	X	21
ESRS 2	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	X	26
ESRS 2	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten		31
ESRS E1	E1-1 bis E1-9			33 ff.
ESRS E5	E5-1 bis E5-5			47 ff.
ESRS S1	S1-1 bis S1-17			55 ff.
ESRS S2	S2-1 bis S2-5			75
ESRS S4	S4-1 bis S4-5			76 ff.
ESRS G1	G1-1 bis G1-4			80 ff.

3 Umweltinformationen

3.1 Klimawandel

Dieses Thema befasst sich mit Maßnahmen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen, um den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur deutlich unter 2 °C zu halten und Anstrengungen zu unternehmen, ihn auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau gemäß dem Pariser Klimaabkommen zu begrenzen.

SBM- 3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Klimaschutz:

Die Aktivitäten von CHG-MERIDIAN erzeugen Treibhausgase, die den Klimawandel verschärfen, z.B. durch die Nutzung der Büros, der Betrieb der Vertriebs- und Verwaltungsfahrzeuge sowie die Reiseemissionen der Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus kann sich das Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN durch die Verlängerung der Lebensdauer der Leasingobjekte positiv auf die CO₂-Emissionen auswirken. Die Gewinnung von Rohstoffen ist für bis zu 50 Prozent der weltweiten Kohlenstoffemissionen verantwortlich und hat daher einen großen allgemeinen Einfluss auf den Klimawandel. Die Gewinnung von Rohstoffen und der Bergbau für die Leasingobjekte sind ein wesentlicher Bestandteil der vorgelagerten Wertschöpfungskette von CHG-MERIDIAN. Zudem entstehen bei Herstellung und Montage von Leasingobjekten CO₂-Emissionen.

Die Nutzung der Leasingobjekte hat ebenfalls einen großen Einfluss auf das Klima, je nachdem, welche Energiequelle verwendet wird.

Es wurden verschiedene Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klima identifiziert, jedoch sind die allermeisten Risiken und Chancen mit „low materiality“ bewertet, weil sie weder einen signifikant positiven noch negativen Einfluss auf die finanzielle Lage von CHG-MERIDIAN haben. Ein signifikantes (Transitions-) Risiko sehen wir in einer Abwanderung von Kunden und damit einhergehend der Verlust von Neugeschäft, wenn wir keine Klimaschutzmaßnahmen umsetzen. Andere Transitionsrisiken sind das Marktrisiko (z.B. steigendes Restwertrisiko für bestimmte Geräte-Klassen) oder das Bonitätsrisiko bei Kunden in fossilen Industrien/ Zahlungsausfälle.

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Bereich Klimaschutz zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 13 Klimaschutz) ein.

Energie:

Der Abbau von Rohstoffen, die Produktionsprozesse sowie die Nutzung und der Betrieb der Leasingobjekte sind sehr energieintensiv.

Es wurden keine wesentlichen energiebezogenen Risiken und Chancen festgestellt.

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Bereich Energie zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 7 Bezahlbare und saubere Energie) ein.

Übergangsplan für den Klimaschutz

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet Aspekte eines Übergangsplans für den Klimaschutz und ist in das unternehmensweite Risikomanagement eingebettet (siehe E1.SBM-3).

Der größte Dekarbonisierungshebel in Hinblick auf die wichtigsten Vermögenswerten und Produkte liegt in den Leasingobjekten. Dazu gehört die ganzheitliche Betrachtung des Lebenszyklus eines Gerätes und die damit einhergehenden Emissionen: Herstellung, Transporte, Nutzung und End-of-Life. Diese Emissionen wurden dieses Jahr zum ersten Mal berechnet und berichtet (siehe Abschnitt THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen). Da auch unsere Kunden diese die produktbezogenen Emissionswerte für ihre Steuerung und Berichterstattung benötigen, werden wir künftig diese Informationen künftig unseren Kunden transparent zur Verfügung stellen (siehe Client Sustainability Report). Zusätzlich dazu ist es wichtig viele der Geräte in einen zweiten Nutzungszyklus zu überführen, um dabei wichtige Ressourcen und Treibhausgasemissionen einzusparen.

Weitere große Dekarbonisierungshebel in Hinblick auf Scope 1 und 2 sind in der Fahrzeugflotte und der Heizung gegeben.

CHG-MERIDIAN hat sich dazu verpflichtet, unternehmensweite kurzfristige Emissionsreduktionsziele im Einklang mit aktuellen klimawissenschaftlichen Erkenntnissen zu setzen (Commitment zu Science-Based Targets Initiative SBTi). Damit wollen wir nachweislich dazu beitragen, den Auswirkungen der Klimakrise entgegenzuwirken. Laut SBTi gelten Ziele als „wissenschaftlich fundiert“, wenn sie mit dem übereinstimmen, was nach dem neuesten Stand der Klimawissenschaft notwendig ist, um die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen – die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau. Im Zuge der Zielentwicklung wird ein detaillierter Maßnahmenplan inklusive Investitionen erstellt, der die Aktivitäten aufzeigt, die in unserem Unternehmen erforderlich sind, um das kurzfristige Ziel zu erreichen (siehe Abschnitt Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel).

Aktuell fallen wir nicht unter die EU Taxonomie Verordnung, aber wir bereiten die Erfassung der Kennzahlen und die Berichterstattung vor.

Die Gefahr von locked-in Treibhausgasemissionen ist aufgrund unseres Geschäftsmodells als gering einzuschätzen. Grundsätzlich haben wir in unserem Technologieportfolio lediglich mobile Vermögensgegenstände mit einer Leasinglaufzeit von unter zehn Jahren. Zusätzlich dazu werden die von uns verleaste IT- und Health Care-Geräte mit Strom betrieben. Durch den globalen Trend zu einem höheren Anteil von erneuerbaren Energien am Strommix verringert sich hierbei der Treibhausgasausstoß automatisch in der Zukunft. Dies trifft auch für viele unserer verleaste Industrie-Geräte zu. Lediglich teilweise verleasen wir z.B. Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor. Aufgrund der relativ kurzen Leasinglaufzeiten ist jedoch auch hier die Gefahr von locked-in Treibhausgasemissionen gering.

E1.SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

CHG -MERIDIAN hat im Berichtszeitraum erstmals die wichtigsten Klimarisiken und -chancen ermittelt, die sich auf ihre Geschäftstätigkeit auswirken könnten. Diese Analyse deckt alle identifizierten klimabezogenen Risiken ab und kategorisiert sie entweder als physische oder als Übergangsrisiken (siehe E1.IRO-1). Die Analyse kam zu folgenden Ergebnissen:

1. Die meisten Risiken werden in beiden Szenarien als gering eingestuft, was auf eine grundsätzlich robuste Verfassung von CHG-MERIDIAN selbst und seines Geschäftsmodells hindeutet.
2. Einige physische Risiken zeigen im IPCC SSP3-7.0 (+3 °C) Szenario eine erhöhte Schwere (**fett** markiert die priorisierten Risiken):
 - **Gesundheitsrisiken aufgrund von Temperaturschwankungen** (z.B. mehr Krankheitsüberträger)
 - **Stromausfälle aufgrund von Schäden an der Energieinfrastruktur**
 - Auswirkungen von Hitzestress
 - Überschwemmungsrisiko in Groß-Gerau (Technologiezentrum)
3. Zu den Übergangsrisiken gehören (**fett** markiert die priorisierten Risiken):
 - Marktrisiko aufgrund von Veränderungen der Verbraucherpräferenzen
 - Unterbrechung der Wertschöpfungskette aufgrund des Ausfallrisikos von Kundenkrediten
 - **Unsicherheit von regulatorischen Anforderungen** (z.B. Risiko von CO₂-Steuern auf das Technologieportfolio (die Einführung von Kohlenstoffsteuern auf Leasingobjekte kann die Kostenstruktur erheblich beeinflussen, z.B. höhere Steuern auf Fahrzeuge oder Maschinen mit hohem Schadstoffausstoß)
 - Risiko politischer Instabilität im IPCC SSP3-7.0 (+3 °C) Szenario
 - Einkommensverlustrisiko im IPCC SSP3-7.0 (+3 °C) Szenario
4. Die Analyse deckt die Standorte von CHG-MERIDIAN ab, welche das größte ESG-Risiko haben (aufgrund von hoher Mitarbeiter:innenzahl, tatsächlicher Produktion und damit einhergehende Emissionen/ Verschmutzung sowie Abhängigkeit vom physischen Standort), wobei die Risiken speziell für die einzelnen Standorte bewertet werden (z. B. Überschwemmungsrisiken für Groß-Gerau, Skien und Weingarten).

ESRS 2 SBM-3 48. (f) fordert die Offenlegung der **Widerstandsfähigkeit** der Strategie und des Geschäftsmodells eines Unternehmens im Hinblick auf seine Fähigkeit, wesentliche Auswirkungen und Risiken zu bewältigen und wesentliche Chancen zu nutzen. Bei CHG-MERIDIAN stimmen wir die Klimarisikobewertung mit den Maßnahmen zur Risikominderung. Für die als „hoch“ eingestuften physischen Klimarisiken (siehe ↑ fett markiert) gibt es Gegenmaßnahmen.

CHG-MERIDIAN betreibt ein **Notfallmanagement** mit dem Ziel, auf Notfallsituationen adäquat vorbereitet zu sein und Geschäftsprozesse ausfallsicher zu gestalten. Für die physischen Klimarisiken gibt es folgende **Notfallszenarien**:

- Gesundheitsprobleme der Mitarbeiter:innen, reduzierte Produktivität bzw. Ausfall der Mitarbeiter:innen werden im Notfallszenario „*Personalausfall*“ behandelt.
- Stromausfälle und die damit verbundenen Schäden an der Energieinfrastruktur werden in den Notfallszenarien „*Technologiezentrum Groß-Gerau*“ und „*Gebäudeausfall Weingarten*“ beschrieben.

Die ESRS fordert zudem die Angabe, inwiefern ein Unternehmen die Strategie und das Geschäftsmodell an die Gegebenheiten des Klimawandels anpassen kann: Bei CHG-MERIDIAN werden im Rahmen des Innovationsprozesses die Bedürfnisse oder Anforderungen von Kunden oder Aufsichtsbehörden, zum Beispiel für nachhaltige Produkte oder Dienstleistungen, ermittelt. Diese werden bewertet, und wenn ein Potenzial vorhanden ist, wird ein Business Case entwickelt und der Markt analysiert. Nach einer erfolgreichen Pilotphase wird der Prozess integriert. Zudem ergeben sich aus dem Dialog mit Stakeholdergruppen teilweise strategische Anpassungen, z.B. unsere Verpflichtung zu Klimaschutz und zur Setzung von wissenschaftlich basierten Klimazielen (SBTi).

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Im Rahmen unseres **Umweltmanagementsystems (UMS) nach ISO 14001:2015** streben wir an, unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern und umweltbezogene Themen in möglichst vielen unserer Prozesse zu berücksichtigen. Der Vorstand trägt die Rechenschaftspflicht für die Wirksamkeit des UMS. Für die Umsetzung des UMS sind maßgeblich der Gruppen-Umweltbeauftragte sowie sein Stellvertreter verantwortlich, welche quartalsweise dem gesamten Board of Management Bericht erstatten. Zusätzlich dazu gibt als Teil des Integrierten Managementsystems (IMS) ein jährliches Managementreview, in welchem u.a. die Wirksamkeit des UMS vom Vorstand bestätigt wird. Im Berichtsjahr wurde der Zertifizierungsumfang von DACH auf alle europäischen CHG-MERIDIAN Standorte ausgeweitet.

Auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe [ESRS 2 IRO-1](#)), welche einen Stakeholderdialog beinhaltet, haben wir im Rahmen des UMS eine Umweltaspekteanalyse durchgeführt. Dabei haben wir die bedeutenden Umweltaspekte inklusive der Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Produkte bestimmt. Diese umfassen unter anderem die Ressourceneinsparung durch die Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung der verleasten Geräte oder die Treibhausgasemissionen unserer Flugreisen.

Die größten Umweltauswirkungen von CHG-MERIDIAN selbst entstehen in den zwei Produktionsstandorten Groß-Gerau und Skien sowie im Headquarter in Weingarten. Bei letzterem sind wir Eigentümer des Gebäudes und dadurch, dass hier viele Mitarbeiter:innen tätig sind, ergibt sich ein relativ hohes Maß an negative Umweltauswirkungen. Alle anderen Standorte sind angemietete Bürogebäude. Somit sind 100 Prozent der Standorte, die hohe Umweltauswirkungen haben, von einem Managementsystem nach ISO 14001 abgedeckt. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse umfasst auch eine Umweltrisikobewertung, wodurch 100 Prozent der Standorte der Unternehmensgruppe zu diesem Thema untersucht wurden.

Im Zuge des UMS haben wir verschiedene umweltbezogene Dokumente etabliert – eine Guideline, sowie mehrere Policies, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen. Zusammen mit den allgemeinen Dokumenten des IMS bilden diese die Basis für das Umweltmanagementsystem und wird allen Mitarbeiter:innen bereitgestellt.

Insbesondere die vom Vorstand freigegebene, gruppenweite **Umweltguideline** spielt hier eine entscheidende Rolle, da diese die grundlegenden Prinzipien, Verantwortlichkeiten und übergeordneten Ziele für die Verbesserung der Umweltleistung definiert. Eines der wichtigsten Themen, die von der Umweltguideline behandelt werden sind unsere Treibhausgasemissionen. Für diese setzen wir uns ein Reduktionsziel und versuchen die Emissionen bestmöglich zu reduzieren. Damit einhergehend sind auch Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer

Energien von hoher Bedeutung für uns, da diese eng mit unseren direkten und indirekten Treibhausgasemissionen in Relation stehen. Ein weiteres zentrales Thema für uns ist die Kreislaufwirtschaft und ihre Prinzipien. Durch unser Geschäftsmodell, welches die Aufbereitung und Wiedervermarktung von technologischen Geräten beinhaltet, tragen wir zum Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft bei. Dies zählt wiederum positiv auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen und insbesondere vom Ressourcenverbrauch ein. Die Anpassung an den Klimawandel wird dabei nicht behandelt, da dies kein wesentliches Thema für uns darstellt. Damit trägt sie zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN) bei, insbesondere Nr. 12 „Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion“ und Nr. 13 „Klimaschutzmaßnahmen“. Die Umweltguideline wird interessierten Parteien bei Bedarf zur Verfügung gestellt.

Die Umweltleitlinie wird in weiteren Dokumente der schriftlich fixierten Ordnung operationalisiert. Zum einen in allgemeinen Dokumente des Managementsystems wie der europaweiten **Standing Operating Procedure KPI Description EMS** (Environmental Management System), welche Umweltkennzahlen inklusive deren Messung und Ziele festlegt. Zum anderem in themenspezifischen Dokumenten, wie der gruppenweiten Policy **Climate Management**, welche die grundlegenden Prinzipien der Berechnung des Corporate Carbon Footprints (siehe Abschnitt THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen) und der Klimarisikoanalyse (siehe ELSBM-3) beschreibt. Zudem gibt es die **Sustainable Procurement Guideline** (siehe Abschnitt Management der Beziehungen zu Lieferanten), welche Klimaschutz im bei Beschaffungen in direkten Zusammenhang mit unserem Kundenbedarf oder zur Deckung unseres Eigenbedarfs betont.

Die Kommunikation mit den externen Stakeholdern (z.B. Kunden, Lieferanten, Finanzierungspartnern) erfolgt einerseits jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung, andererseits auch anlassbezogen in alltäglichen Geschäftsgesprächen oder unserer Website (siehe dazu auch ESRS 2 SBM-2).

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Klimawandelanpassung als unwesentlich klassifiziert, weshalb dieses nicht weiter betrachtet wird.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Im Berichtsjahr haben wir folgende Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen umgesetzt bzw. angestoßen, welche auf unser aktuelles Emissionsreduktionsziel einzahlen (siehe Abschnitt Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel). Die Maßnahmen beziehen sich nur auf unsere eigene Geschäftstätigkeit, aber nicht auf die vor- bzw. nachgelagerte Wertschöpfungskette. Unsere Dekarbonisierungshebel sind v.a. die Elektrifizierung von Fahrzeugen und Umstellung von Energiequellen:

- Ausweitung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 auf alle europäischen CHG-MERIDIAN Standorte (durchgeführt und abgeschlossen im Berichtsjahr 2024)
- Anpassung der Reiserichtlinie zur bevorzugten Nutzung von E-Fahrzeugen (im Berichtsjahr 2024)
- Umstellung auf Ökostrom in unseren zentralen Rechenzentren in Deutschland (im Berichtsjahr 2024)
- Weltweites Angebot eines CO₂-Kompensationsprodukts für unsere Kunden (fortlaufend)

- Verwendung von 10€ je tCO₂e Unternehmensemissionen für eigene Umweltprojekte und -maßnahmen wie Treibhausgasreduktion, Biodiversität, etc. (fortlaufend)
- Erweiterung der PV-Anlage am Hauptsitz in Weingarten (in Planung)

Derzeit können wir das Reduktionspotenzial sowie die für die Maßnahmen notwendigen Finanzmittel nicht quantifizieren. Jedoch werden wir im Zuge der Verpflichtung zu SBTi und der aktuellen Entwicklung von kurzfristigen wissenschaftlich fundierten Reduktionszielen (siehe Abschnitt Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel) einen entsprechenden Maßnahmenplan zur Erreichung dieser Ziele aufstellen.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Eines der übergeordneten Ziele der gruppenweite Umweltguideline (siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel) ist die Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasemissionen. In Folge dessen haben wir uns ein Emissionsreduktionsziel gesetzt, welches vom Vorstand freigegeben wurde und in der Arbeitsanweisung **KPI Description Sustainability Management** genauer beschrieben und in Meilensteine heruntergebrochen wird. Diese lautet, die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und unternehmensbezogene Scope 3) pro Mitarbeiter:in um 25 Prozent bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2020⁸ zu reduzieren. Dies deckt die ganze Unternehmensgruppe⁹ ab und korrespondiert mit dem SDG Unterziel 13.2. (siehe ESRS 2 SBM-1). Das Emissionsreduktionsziel wurde nicht von einer externen Stelle validiert und es wurde nicht überprüft, ob es in der Höhe den Erkenntnissen der Klimawissenschaft gerecht wird.

Im Basisjahr hatten wir 9,32 tCO₂e je Mitarbeiter:in. Unser Zielwert für das Jahr 2025 sind 6,99 tCO₂e je Mitarbeiter:in. Im Berichtsjahr 2024 hatten wir einen Treibhausgasausstoß von 7,95 tCO₂e je Mitarbeiter:in (siehe Abschnitt THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen). Dies entspricht einer Reduktion von 15 Prozent im Vergleich zum Basisjahr. Damit sind wir nicht auf Kurs zu unserem Emissionsreduktionsziel bis 2025. Die Maßnahmen zur Erreichung unseres Emissionsreduktionsziels sind in Abschnitt Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten beschrieben.

Im Berichtsjahr wurden erstmal die Produktlebenszyklusemissionen, d.h. alle Emissionen, welche in Zusammenhang mit unseren verleasteten und wiedervermarkteten Geräten stehen, bilanziert (siehe Abschnitt THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen). Aufgrund der enormen Größenunterschiede zu den Unternehmensemissionen, wurden diese nicht in das aktuelle Emissionsreduktionsziel inkludiert. Das Emissionsreduktionsziel wurde im Berichtszeitraum nicht angepasst.¹⁰

⁸ Für Emissionen aus Scope 3.6 Geschäftsreisen und Scope 3.7 Pendelverkehr beziehen wir uns auf das Basisjahr 2019, um das Mobilitätsverhalten vor der COVID-19-Pandemie real darzustellen.

⁹ Seit 2023 inkludiert das Ziel auch die Tochterunternehmen OPC, devicenow, circulee und abakus; 2022 implizierte es noch nicht die Tochtergesellschaften.

¹⁰ Produktlebenszyklusemissionen = alle Emissionen im Zusammenhang mit unserem Kundengeschäft (Leasingobjekte und wiedervermarktete Geräte); Unternehmensemissionen = restliche Emissionen im Unternehmen (Scope 1, 2, teilweise 3 wie z.B. Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen, Geschäftsreisen...).

Die Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF) wird vom zentralen Sustainability Team gesteuert und lässt sich in die Berechnung der Unternehmens- und der Produktlebenszyklusemissionen unterscheiden:

- Die Rohdaten zur Ermittlung der Unternehmensemissionen werden dem Sustainability Team, wie in den letzten Jahren, von regionalen Ansprechpersonen auf Basis von Rechnungen und Systemauszügen zur Verfügung gestellt. Anschließend werden diese mit Hilfe eines externen Berechnungstools und der darin enthaltenen Emissionsfaktoren zu Treibhausgasemissionen umgerechnet.
- Die Rohdaten für die Berechnung der Produktlebenszyklusemissionen basieren auf Systemauszügen. Unter Verwendung von geräteklassenspezifischen Emissionsfaktoren werden diese mit Hilfe eines Business Intelligence Tools zu Treibhausgasemissionen umgerechnet. Die Emissionsfaktoren stammen dabei einerseits von externen Studien und Herstellerangaben. Andererseits stellen sie kostenbezogene Hochrechnungen dieser externen Quellen dar.

Wie generell bei der Berechnung des CCF üblich, sind auch unsere Berechnungen mit einer gewissen Unschärfe behaftet. Viele unserer Heizemissionen werden mit Annahmen bestimmt, da wir oftmals nur Mieter in einem großen Bürokomplex sind und keine realen Daten erhalten. Zusätzlich dazu basieren die Emissionsfaktoren der Produktlebenszyklusemissionen hauptsächlich auf Informationen je Geräteklassen und werden teilweise unter Verwendung von Annahmen auf andere Geräteklassen extrapoliert.

Mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) Verpflichtung gehen wir als Unternehmen nun den nächsten wichtigen Schritt zur weiteren Professionalisierung unseres Klimamanagements. Wir haben uns Ende 2023 verpflichtet, unternehmensweite kurzfristige Emissionsreduktionsziele im Einklang mit aktuellen klimawissenschaftlichen Erkenntnissen zu setzen. Dazu werden wir uns bis spätestens 2025 zwei kurzfristige Ziele setzen: Eins für Scope 1 und 2 und eins für Scope 3. Ein Net-Zero-Ziel werden wir erst definieren, nachdem wir Erfahrung mit SBTi gesammelt haben, um dann ein realistisches und fundiertes Ziel auszuarbeiten. Unser Anspruch ist es, eine solche Verpflichtung erst einzugehen, wenn wir geprüft haben, wie wir sie erfüllen können. Diese werden dann der SBTi zur Validierung vorgelegt. Nach der Validierung werden wir jährlich über die Entwicklung unserer unternehmensweiten Emissionen und den Stand der Erfüllung der gesetzten Ziele berichten, um die Fortschritte nachzuweisen. Gleichzeitig werden wir weiterhin am Carbon Disclosure Project (CDP) teilnehmen. Hierbei haben wir in 2024 ein B- Score erreichen können (2022 & 2023: C).

Energieverbrauch und Energiemix

Ein Ziel unseres Umweltmanagements nach ISO 14001 ist es, weniger Energie zu verbrauchen und damit auch unsere Treibhausgasemissionen zu senken. Wir führen für die CHG-MERIDIAN AG seit 2015 alle vier Jahre ein Energieaudit nach EN 16247 durch. Auf gruppenweiter Ebene belief sich unser Gesamtenergieverbrauch auf 8.573,00 MWh (2023: 8.732,94 MWh ; 2022: 8.084,7 MWh), wovon im Jahr 2024 2.178,56 MWh (25,4 Prozent; 2023: 25,8 Prozent, 2022: 30,2 Prozent) laut der Definition der CDP Climate Change Reporting Guidance aus erneuerbaren Quellen stammen.

CHG-MERIDIAN ist weder einem Sektor mit hohen Klimaauswirkungen zugeordnet noch ein energieintensives Unternehmen (siehe [ESRS 2 SBM-1](#)).

Energieeigenerzeugung	Energieverbrauch [MWh]	
	2024	2023
Brennstoffe[1]	6,4	9,7
Aus erneuerbaren Quellen[2]	354,2	427,72
Anteil an Gesamtenergieverbrauch	4,1%	5,1%

[1] Dies resultiert aus Probeläufen des Dieselgenerator in Weingarten.

[2] Dies resultiert aus Probeläufen des Dieselgenerator in Weingarten.

	MWh von erneuerbaren Quellen	MWh von nicht erneuerbaren Quellen (ohne Nuklear)	MWh von nuklearen Quellen	Gesamt	Anteil erneuerbarer Quellen
Kraftstoffverbrauch	0 (2023:0)	5.434,58 (2023:5.586,99)	0 (2023:0)	5.434,58 (2023:5.586,99)	0% (2023:0%)
Elektrizitätsverbrauch	2.051,58 (2023:2.151,99)	449,58 (2023:458,51)	170,24 (2023:164,73)	2.671,40 (2023:2.775,23)	76,8% (2023:77,5%)
Wärmeverbrauch	126,98 (2023:102,32)	340,03 (2023:268,40)	0 (2023:0)	467,01 (2023:370,72)	27,19% (2023:27,6%)
Dampf	0 (2023:0)	0 (2023:0)	0 (2023:0)	0 (2023:0)	0% (2023:0%)
Kühlung	0 (2023:0)	0 (2023:0)	0 (2023:0)	0 (2023:0)	0% (2023:0%)
Gesamter Energieverbrauch	2.178,56 (2023:2.254,31)	6.224,19 (2023:6.313,90)	170,24 (2023:164,73)	8.572,99 (2023:8.732,94)	25,4% (2023:25,8%)

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Seit 2019 berechnen wir unsere Treibhausgasemissionen in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol. Seit dem Berichtsjahr 2023 werden alle Tochtergesellschaften gemäß Konsolidierungskreis mit einbezogen. Im Berichtsjahr werden zum ersten Mal die Emissionen berichtet, welche in Verbindung mit unseren verleasten Geräten stehen, bezeichnet als Produktlebenszyklusemissionen (siehe Abschnitt Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel).

Aufgrund unseres Sektors und unserer geringen direkten Emissionen, müssen wir nicht am regulierten Emissionshandel teilnehmen, weshalb unsere Scope 1 Emissionen nicht über Emissionsberechtigungen abgedeckt werden.

Der Anstieg der absoluten Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 2023 ist insbesondere auf die Ausweitung des Fuhrparks, den Anstieg der betrieblichen Aufwendungen aufgrund des Mitarbeiter:innenwachstums, die Zunahme der Flugreisen und erstmaliger rückwirkender Einbeziehung der Emissionen aus Equity Investitionen zurückzuführen. Die Emissionen verteilen sich auf 0,3 Prozent Unternehmensemissionen und 99,7 Prozent auf die Produktlebenszyklusemissionen (siehe farbliche Kennzeichnung in untenstehender Tabelle).

Die dargestellten Kategorien beziehen sich auf alle Emissionen (Treibhausgase in CO₂-Äquivalenten), gemäß Scopes 1, 2 und 3 und sind in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol berechnet.

CHG-MERIDIAN legt über alle Treibhausgasemissionen und/oder entzogenen Mengen von Treibhausgasen von Einrichtungen, deren Betriebsabläufe sie kontrolliert (Operational Approach), Rechenschaft ab.

Für Emissionen aus Scope 3.6 Geschäftsreisen und Scope 3.7 Pendelverkehr beziehen wir uns auf das Basisjahr 2019, um das Mobilitätsverhalten vor der COVID-19-Pandemie real darzustellen.

In Anlehnung an das Rahmenwerk des Greenhouse Gas Protocol (GHGP) hängt unser Ansatz zur Emissionsberechnung stark von der jeweiligen Emissionsquelle und der konzernweiten Datenverfügbarkeit ab. Bei CHG-MERIDIAN wird ein zentralisierter Ansatz verfolgt, d. h. die einzelnen Tochtergesellschaften melden ihre jeweiligen Aktivitätsdaten unter Verwendung der besten Markt- und Rechnungslegungspraktiken für die Offenlegung. Für die Berechnung der Scope-1-Emissionen werden reale Aktivitätsdaten wie der Kraftstoffverbrauch und marktspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Scope-2-Emissionen werden anhand von standort- und marktbasierter Methoden berechnet, um die mit dem Energiebezug der Gruppe verbundenen Emissionen zu berücksichtigen. Unsere Scope-3-Emissionen schließlich umfassen, wann immer möglich, andere indirekte Emissionen, die in unserer Wertschöpfungskette entstehen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf vor- und nachgelagerte Emissionen. Grundsätzlich verwendet unsere Berechnungsmethodik kostenbasierte, lieferantenspezifische und gemischte Ansätze sowie Sekundärliteratur. Im gesamten Prozess der Emissionsberechnung haben wir diverse Kontrollen wie z.B. Plausibilitätschecks implementiert.

Der größte Teil unserer Treibhausgasemissionen ist auf die Produktlebenszyklusemissionen im Zusammenhang mit unserem Leasinggeschäft zurückzuführen (Scope 3). Hierbei stützen wir uns auf interne Datenquellen (LAS.net), die Kalkulation erfolgt in einem Business Intelligence Tool. Zudem haben wir für die Emissionsfaktoren externe Studien herangezogen.

Die Berechnung unserer Produktlebenszyklusemissionen kann in die folgenden Emissionsarten unterteilt werden, welche auf den Kategorien des Greenhouse Gas Protocol (GHGP) basieren (siehe auch Abb. Standardreise eines Leasingobjektes, von Rohstoffgewinnung bis End-of-Life in Abschnitt ESRS 2 SBM-1):

1. Berechnung der **Herstellungsemissionen**:
2. Berechnung der **Transportemissionen** (sowohl upstream als auch downstream)
3. Berechnung der **Nutzungsemissionen** während der Leasinglaufzeit:
 - Die Nutzungsemissionen werden auf Tagesbasis berechnet.
 - Die Nutzung startet mit der Erstellung des Mietscheins und endet, sobald ein Asset¹¹ aus dem Mietschein herausgenommen wird.
 - Für manche Assetklassen gibt es keine Nutzungsemissionen, z.B. Möbel.
 - Wir verwenden den globalen Strommix bei der Berechnung der Nutzungsemissionen.
4. Berechnung der **Nutzungsemissionen** in den weiteren Lebenszyklen:
 - Jedes Gerät hat eine durchschnittliche technische Nutzungsdauer, welchen wir für die erwartete Restnutzungsdauer eines Geräts heranziehen. Dabei subtrahieren wir die Tage aus der Erstinutzung (Leasingperiode) von der durchschnittlichen technischen Nutzungsdauer. Dies entspricht der Dauer der weiteren Lebenszyklen.
 - Die Nutzungsemissionen der weiteren Lebenszyklen wird für jedes einzelne Gerät berechnet.
5. Berechnung der **End-of-Life** Emissionen

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen zwei Arten der Berechnung: Emissionen pro Asset ($\text{kgCO}_2\text{e} / \text{Asset}$) oder ein *spend-based* Ansatz ($\text{kgCO}_2\text{e} / \text{€}$).

Bei den Emissionsfaktoren verwenden wir Faktoren je Assetklasse (z.B. für die Kategorie „Smartphone“ und nicht für individuelle Modelle) in den drei Technologiebereiche IT, Industrie und Healthcare. Die Faktoren stammen aus Studien, welche größtenteils auf Herstellerangaben basieren. Die Studien greifen auf repräsentative Modelle eines Technologiebereichs und Durchschnittswerte zurück; so nutzen wir bspw. im Bereich IT die acht häufigsten Assetklassen und leiten aus diesen Assetklassen die *spend-based* Emissionsfaktoren für die restlichen Assetklassen ab. Aufgrund der mangelnden Datenverfügbarkeit müssen wir momentan auf Durchschnittswerte zurückgreifen und Daten extrapolieren, jedoch haben wir die Werte extern plausibilisiert und verfolgen hier einem konservativen Ansatz, d.h. dass wir unter Unsicherheit tendenziell höhere Emissionsfaktoren nutzen.

Wir bei CHG-MERIDIAN streben jährlich eine Verbesserung der Methodik für die CO₂ - Fußabdruck-Berechnung an, somit wird jedes Jahr aufs Neue die Datenerfassungs- und Berechnungsmethodik kritisch überprüft und angepasst. Aufgrund dieser Bemühungen konnten wir eine erhöhte Datenqualität in 2024 erreichen, woraus sich rückwirkende Änderungen im Bereich der Unternehmensemissionen für die vergangenen Jahre inklusive dem Basisjahr ergeben. Diese Änderungen, welche auch in die Vorjahre miteinfließen, sorgen für eine Vergleichbarkeit der Berichtsjahre, wirken sich jedoch negativ auf die Zielerreichung aus, da wir diese in den vergangenen Jahren nicht berücksichtigt haben.

¹¹ Im Zusammenhang mit unseren Produktlebenszyklusemissionen sprechen wir von „Assets“; diese Definition inkludiert klassische Geräte wie Laptops oder Smartphones, jedoch auch Accessories oder Software.

Treibhausgasemissionen nach Scope (in tCO₂e)

Die folgenden Abbildungen und Tabellen veranschaulichen die Treibhausgasemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent¹²:

1. Treibhausgasintensität:

Unser bisher gesetztes Ziel im Zusammenhang mit den Unternehmensemissionen (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-1) ist ein relatives Ziel, d.h. die Reduktion der Unternehmensemissionen pro Mitarbeiter:in. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Treibhausgasintensität (tCO₂e pro Mitarbeiter:in) des Berichtsjahrs sowie Vergleichs- und Basisjahr. Des Weiteren erheben wir die Treibhausgasintensität der Unternehmensemissionen pro Währungseinheit (Neugeschäftsvolumen):

	Basisjahr 2019/2020 ¹³	2022 ¹³	2023	2024	Zielwert 2025
Treibhausgasintensität pro Mitarbeiter:in (in tCO ₂ e)	9,32	8,45	8,57	7,95	6,99
Treibhausgasintensität pro Währungseinheit (in tCO ₂ e)	0,006	0,005	0,005	0,004	n/a

Im Berichtsjahr sind die absoluten Unternehmensemissionen gestiegen, die relativen Emissionen (pro Mitarbeiter:in) sind hingegen gesunken. Folgende Abbildung veranschaulicht die Entwicklung der Treibhausgasintensität pro Mitarbeiter:in im Verhältnis zum Basisjahr 2019/ 2020:

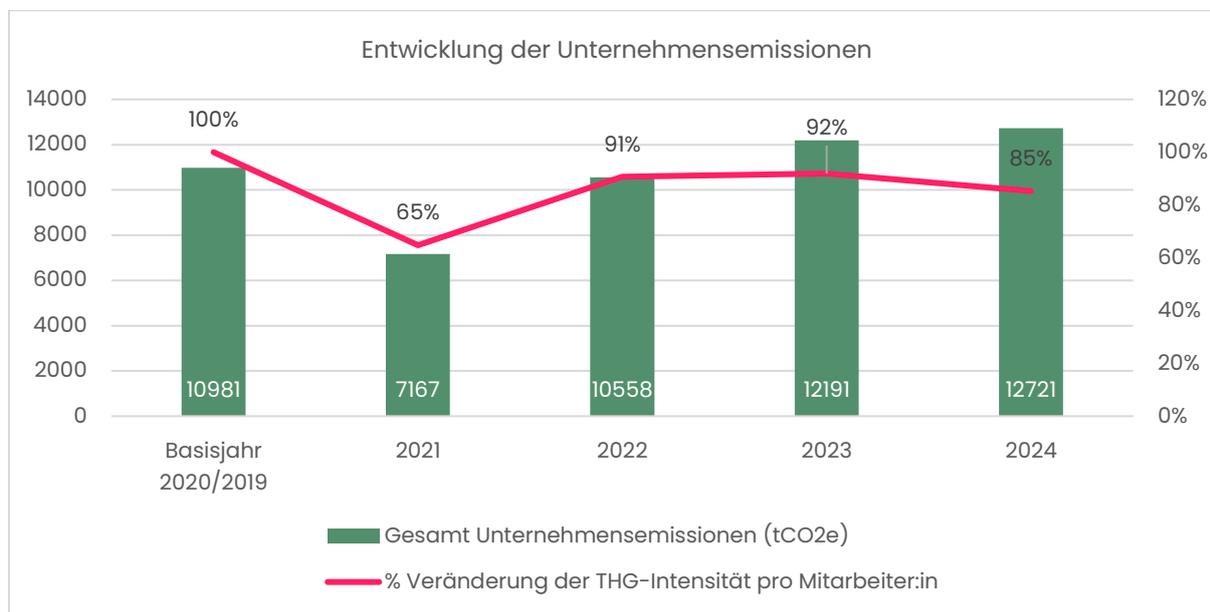


Abb.: Entwicklung der Treibhausgasintensität (Unternehmensemissionen pro Mitarbeiter:in), Basisjahr - 2024

¹² Die Kennzahlen aus den Vorjahren (2023, 2022, 2021 und Basisjahr) wurden nicht extern geprüft.

¹³ In den Jahren 2022, 2021 und im Basisjahr ohne Tochtergesellschaften abakus, circulee, devicenow, Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

2. Absolute Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und 3¹⁴:

Die folgende Tabelle zeigt die Scope 1, 2 und 3 Treibhausgasemissionen für das Berichtsjahr sowie Vergleichs- und Basisjahr sowie die prozentuale Veränderung zum Vorjahr:

Unternehmensemissionen	
Produktlebenszyklusemissionen	
Nicht relevant	

	Basisjahr 2019/ 2020 ¹⁵	2022 ¹⁵	2023	2024	% N / N-1 (% Anstieg/ Reduktion im Vgl. zum Vorjahr)
Scope 1					
Scope 1 THG Emissionen (tCO ₂ eq)	1.306,13	1.421,41	1.523,90	1.323,79	-13,13%
Scope 2					
Scope 2 THG Emissionen location-based (tCO ₂ eq)	n.a.	848,45	882,92	829,82	-6,0%
Scope 2 THG Emissionen market-based (tCO ₂ eq)	167,00	171,46	223,81	216,67	-3,2%
Scope 3					
Gesamt indirekte Scope 3 Emissionen (tCO ₂ eq)	9.508,35	8.963,72	10.443,41	4.678.864,51	n.a.
Gesamt Scope 3 Unternehmensemissionen (tCO ₂ e)	9.508,35	8.963,72	10.443,41	11.180,96	7,1%
1 Eingekaufte Waren (Eigenbedarf) und Dienstleistungen ¹⁶	939,74	2.271,67	1.814,57	2.205,32	21,5%
2 Kapitalgüter eigene Geräte	659,89	682,67	466,84	540,32	15,7%
2 Kapitalgüter verleaste Geräte	n.a.	n.a.	n.a.	1.787.795,70	n.a.
3 Energie- und brennstoffbezogene Emissionen	310,26	340,14	366,11	359,84	-1,7%
4 Vorgelagerte Transporte und Verteilung – eigene Beschaffung	36,00	51,98	62,38	74,86	20,0%
4 Vorgelagerte Transporte und Verteilung – verleaste Geräte	n.a.	n.a.	n.a.	182.782,41	n.a.

¹⁴ Die Kennzahlen aus den Vorjahren (2023, 2022, 2021 und Basisjahr) wurden nicht extern geprüft.

¹⁵ In den Jahren 2022, 2021 und im Basisjahr ohne Tochtergesellschaften abakus, circulee, devicenow, Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

¹⁶ Bei den Emissionen resultierend aus dem Erwerb von Büromaterialien (inkludiert in Scope 3.1) und vorgelagerten Transporten und Verteilung (Scope 3.4) handelt es sich um Fortschreibungen der Werte aus dem Jahr 2020.

5 Abfälle	634,90	612,14	819,69	856,27	4,5%
6 Geschäftsreisen ¹⁷	3.730,73	2.779,80	4.214,97	4.059,67	-3,7%
7 Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen	1.154,60	878,81	1.120,52	1.437,93	28,3%
8 Geleaste Kapitalgüter	66,80	71,82	50,93	392,95	671,5%
9 Nachgelagerter Transporte und Verteilung	n.a.	n.a.	n.a.	182.782,41	n.a.
10 Verarbeitung der verkauften Produkte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
11 Verwendung der verkauften Produkte	n.a.	n.a.	n.a.	693.374,08	n.a.
12 End-of-life-verkaufter Produkte	n.a.	n.a.	n.a.	20.048,69	n.a.
13 Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte	n.a.	n.a.	n.a.	1.800.900,26	n.a.
14 Franchise	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
15 Investitionen	1.975,43	1.274,68	1.527,40	1.253,80	-17,9%
Gesamt THG Emissionen					
Gesamt THG Unternehmensemissionen (location-based) (tCO₂eq)	n.a.	11.233,58	12.850,23	13.334,57	3,8%
Gesamt THG Unternehmensemissionen (market-based) (tCO₂eq)	10.981,48	10.556,59	12.191,11	12.721,42	4,3%
Gesamt THG Emissionen (market-based) inkl. Produktlebenszyklusemissionen (tCO₂eq)	10.981,48	10.556,59	12.191,11	4.680.404,97	n.a.

3. Produktlebenszyklusemissionen:

Im Berichtsjahr haben wir erstmals die Emissionen im Zusammenhang mit unserem Leasinggeschäft erhoben. Diese Produktlebenszyklusemissionen machen den Großteil unserer Gesamtemissionen aus (99,7 Prozent). Diese teilen sich in die verschiedenen Emissionsarten Herstellungsemissionen (38,3 Prozent), vorgelagerte und nachgelagerte Transportemissionen (jeweils 3,9 Prozent), Nutzungsemissionen beim Leasingkunden (38,6 Prozent), Nutzungsemissionen der verkauften Geräte (14,6 Prozent) sowie End-of-Life Emissionen (0,4 Prozent) auf.

¹⁷ Für Emissionen aus Scope 3.6 Geschäftsreisen und Scope 3.7 Pendelverkehr beziehen wir uns auf das Basisjahr 2019, um das Mobilitätsverhalten vor COVID-19 real darzustellen.

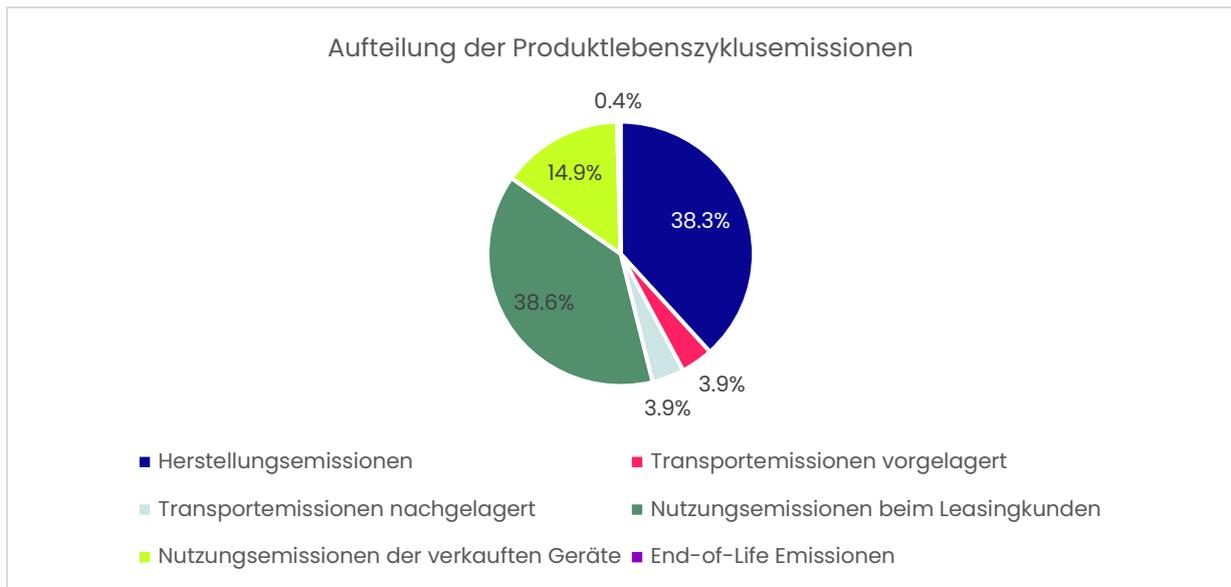


Abb.: Aufteilung der Produktlebenszyklusemissionen

Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

Wir bieten unseren Kunden über unser Produkt carbonZERO® die Möglichkeit, einen finanziellen Klimabeitrag zu leisten. Dies erfolgt über Zahlungen in ausgewählte Klimaschutzprojekte im globalen Süden, welche alle nach dem Gold Standard zertifiziert sind. Im Berichtsjahr ermöglichten wir Kunden den Ausgleich von insgesamt 71.616 Tonnen CO₂e (2023: 65.835 tCO₂e).

Interne CO₂-Bepreisung

Derzeit ist noch keine interne CO₂-Bepreisung vorhanden aber wir investieren bereits 10€/tCO₂e der Unternehmensemissionen in interne Vermeidungs-/Reduktionsmaßnahmen (siehe Abschnitt Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten). Zudem haben wir bereits erste Recherchen zur Einführung eines CO₂-Bepreisungssystems durchgeführt.

Um eine solide Basis für eine interne CO₂-Bepreisung zu haben, haben wir im Berichtsjahr mit der Konzeptionierung und der Konfiguration des sog. Sustainability Control Towers (SCT) von SAP S/4HANA gestartet, um in Zukunft in der Lage zu sein, alle Unternehmensaktivitäten und Strukturen einzubeziehen.

3.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Dieses Thema befasst sich mit den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft, der Ressourceneffizienz und der nachhaltigen Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen.

Ressourcenzu- und abflüsse:

CHG-MERIDIAN erhält nach Ablauf der Leasingdauer die IT-Leasing-Rückläufer von Kunden zurück und überführt 94,3 Prozent durch Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung in einen zweiten Lebenszyklus. Durch die verlängerte Nutzungsdauer verwenden wir die in den Geräten verbauten wertvollen Ressourcen effektiver. Die Verlängerung der Nutzungsphase dieser Materialien und die damit verbundene Reduzierung von natürlichen Ressourcen ist ein zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells.

Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Kreislaufwirtschaft festgestellt.

Abfallmanagement:

Durch die Entsorgung von Abfällen beim Rohstoffabbau und im IT-Herstellungsprozess können negative Umweltauswirkungen entstehen.

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Bereich Kreislaufwirtschaft, Ressourcennutzung und Abfallmanagement zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 12 Verantwortungsvoller Konsum und Produktion) ein.

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ressourcenzuflüsse und -abflüsse

Den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen nehmen wir als CHG-MERIDIAN sehr ernst und verfolgen das Ziel, vorhandene Rohstoffe effizient zu nutzen. Als wegweisendes Modell dient uns dabei die Kreislaufwirtschaft. Unser Geschäftsmodell dient der Mehrfachnutzung von Geräten und somit der potenziellen Reduzierung von Ressourcenverbrauch, Elektroschrott sowie von Treibhausgasen.

CHG-MERIDIAN setzt im Sinne von Lifecycle Thinking auf die Lebenszyklusverlängerung von Geräten durch Wiederaufbereitung und Mehrfachnutzung. Als Technologiemanager begleiten wir unsere Kunden bei der bedarfsgerechten Beschaffung und der umweltfreundlichen Distribution der Geräte sowie über die komplette Nutzungsphase hinweg. Wenn ein Gerät seine erste Nutzungsphase beendet, ermöglichen wir die Verlängerung des Produktlebenszyklus durch Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung. Alte, nicht wiederverwendbare oder datensensible Geräte werden recycelt und deren Ressourcen dadurch wieder dem Rohstoffkreislauf zurückgeführt. Im Gegensatz zu einem linearen Wirtschaftsmodell, bei dem der Wert eines Geräts am Ende der Nutzungsphase fast vollständig verloren geht, ist das Modell der Kreislaufwirtschaft darauf ausgerichtet, diesen Wert möglichst lange zu erhalten. Durch unser Geschäftsmodell tragen wir zu einer Kreislaufwirtschaft bei. Im Rahmen unseres **Umweltmanagementsystems nach ISO 14001** haben wir eine gruppenweite **Umweltguideline** aufgesetzt, welche die Umweltthemen, die in unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie in der Regulatory Affairs Strategie der CHG-MERIDIAN beschrieben sind, konkretisiert (siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang

mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel). Sie zielt unter anderem darauf ab natürliche Ressourcen zu schützen. Zusätzlich dazu verfügen wir über eine gruppenweite **Guideline zur Nachhaltigen Beschaffung** (siehe Abschnitt Management der Beziehungen zu Lieferanten). Diese wurde vom Gesamtvorstand freigegeben und legt u.a. den Fokus auf die Beschaffung von wiederverwendbaren Produkten inklusive deren Verpackungen.

Abfallmanagement

Außerdem verfügen wir über eine europaweite **Abfall-Prozessbeschreibung**, welche auf der EU Waste Framework Directive basierend folgende Abfallhierarchie festlegt:

1. Vermeidung,
2. Vorbereitung zur Wiederverwendung,
3. Recycling
4. Sonstige Verwertung, insbesondere energetische Verwertung, und zuletzt
5. Beseitigung.

Besondere Verantwortung liegt bei den Standortvertretern, die die Rahmenbedingungen für die ordnungsgemäße Einhaltung dieser Prozessbeschreibung sicherstellen müssen (z.B. Vorhandensein eines Abfalltrennsystems). Elektroschrott (elektrische und elektronische Geräte sowie Batterien und Akkus) ist von herausragender Bedeutung für uns. Zum einen handelt es sich um gefährliche Abfälle, zum anderen fallen sie aufgrund unseres Geschäftsmodells in besonders großen Mengen an. Darüber hinaus enthält Elektroschrott eine große Anzahl seltener Erden. Aus diesem Grund werden diese in Absprache mit dem jeweiligen Recyclingpartner so gut wie möglich getrennt, um ein hohes Maß an Recycling zu ermöglichen. Bei der Auswahl der Entsorgungspartnern achten wir auf entsprechende Zertifizierungen wie zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb oder ISO-Zertifizierungen (z.B. ISO 14001).

Des Weiteren besteht das Risiko, dass die Geräte nach der Wiedervermarktung nicht ordnungsgemäß recycelt werden und in Risikoländer exportiert werden, wo sie die Umwelt verschmutzen. Um dieses Risiko einzudämmen, gibt es im Rahmen der **ISO 9001** eine **Arbeitsanweisung zu Legitimation von Brokernkunden**. Diese gilt für die CHG-MERIDIAN AG am Standort Groß-Gerau und definiert, dass Brokernkunden sich vor der Geschäftsbeziehung legitimieren müssen. Es folgen auftragsbezogenen Exportkontrollen unter Berücksichtigung von Produktart, Sanktionslisten, Embargos und Verwendungszweck.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Folgende Aktionen beim **Abfallmanagement** haben wir intern umgesetzt:

- Verringerung des internen Abfalls durch Wiederverwendung, Verwertung oder Umwandlung von Material (fortlaufend)
- Aktionen oder Schulungen, um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Reduzierung und das Sortieren von Abfall zu stärken (fortlaufend)
- Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Einsatzstoffe bei den Verpackungen (z. B. Ersetzen von Kunststoff durch umweltfreundlichere Stoffe wie Papier, Holz oder Kunststoffsatzstoffe und Beschaffen von nachhaltigeren und zertifizierten Verpackungsmaterialien wie z.B. Kartonagen mit FSC oder PEFC Label) (fortlaufend)

Derzeit können wir das Reduktionspotenzial sowie die für die Maßnahmen notwendigen Finanzmittel nicht quantifizieren.

Wir als CHG-MERIDIAN sind uns unserer Verantwortung bei der Wiedervermarktung der Geräte bewusst und möchten negative Auswirkungen in diesem Zusammenhang reduzieren – so verkaufen wir die Geräte etwa nicht in Ländern oder an Kunden, die auf Sanktionslisten stehen.

Broker, die innerhalb der Europäischen Zollunion (ECU) mit CHG-MERIDIAN zusammenarbeiten, müssen sich zunächst legitimieren. Zusätzlich überprüft CHG-MERIDIAN sie auf Basis öffentlich zugänglicher Sanktionslisten. Bei inner- und außereuropäischen Drittstaaten werden auftragsbezogene Exportkontrollen unter Berücksichtigung von Produktart, Sanktionslisten, Embargos und Verwendungszweck durchgeführt. Im Berichtsjahr haben wir keine Geräte in Länder verkauft, die auf Sanktionslisten stehen oder einem Embargo unterworfen sind. Unsere europäischen Partnerunternehmen unterliegen den gleichen Vorschriften in Bezug auf den Umgang mit Brokern aus der Europäischen Zollunion. Diese führen bei Verkäufen an inner- und außereuropäische Drittstaaten ebenfalls landesspezifische und auftragsbezogene Exportkontrollen durch.

Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ressourcenzuflüsse und -abflüsse

CHG-MERIDIAN hat sich zum Ziel gesetzt fortlaufend mindestens 95 Prozent aller gruppenweiter IT-Leasingrückläufer einem zweiten Nutzungszyklus zuzuführen. Bei der Berechnung der Wiedervermarktungsquote werden einige IT-Klassen herausgefiltert. Der Hauptgrund dafür ist, dass der Fokus in der Regel auf den eigentlichen Geräten und nicht auf Zubehör oder Dienstleistungen liegen soll. Für diese Nicht-Geräte ist es oft nicht wünschenswert, dass sie wiedervermarktet werden (z.B. weil es keinen Sekundärmarkt gibt oder sie aus wirtschaftlichen Gründen nicht wiedervermarktet werden können). Zudem ist die interne Datenqualität nicht ausreichend (z.B. weil die Nicht-Geräte nicht immer konzernweit einheitlich erfasst werden), um valide Aussagen zu treffen. Das Ziel umfasst somit den Ressourcenabfluss. Im Berichtsjahr wurden 1.148.682 Geräte in unseren Technologiezentren und bei unseren Servicepartnern verarbeitet. 2024 wurden 94,3 Prozent (2023: 95 Prozent; 2022: 96 Prozent) der IT-Leasing-Rückläufer in Kooperation mit unserem weltweiten Netzwerk an Servicepartnern professionell aufbereitet und auf dem Zweitmarkt verkauft. So waren wir in der Lage, im Jahr 2024 **1.006.203** (2023: 895.000; 2022: 924.000; 2021: 840.000) aus dem Leasing stammende IT-Geräte wiederzuvermarkten. Der gesamte globale Wiedervermarktungsprozess für die beiden CHG-MERIDIAN-Technologiezentren sowie die „End-of-Lease Servicepartner“ werden zentral vom Group Asset-Management gesteuert und überwacht. Die verbleibenden 5,7 Prozent der IT-Leasing Rückläufer im Jahr 2024 (2023; 5 Prozent; 2022: 4 Prozent; 2021: 4 Prozent) wurden entsorgt. Dabei handelt es sich um Geräte, welche lediglich als Ersatzteile weiterverkauft werden können, um irreparable und somit nicht mehr verwendbare Altgeräte, um Geräte mit hochsensiblen Daten, die vernichtet werden müssen oder auch um vom Kunden nicht entsperrte Geräte. Neben den Rückläufern aus dem Leasinggeschäft behandeln wir auch zugekaufte Geräte, sogenannte Handelsware. Die Remarketing-Quote von Leasinggeräten ist deutlich höher als bei Handelsware, da letztere meist älter ist und somit die Geräte nicht immer in einen weiteren Lebenszyklus gebracht werden können. Unsere hohe Wiedervermarktungsquote der Leasingrückläufer verdeutlicht den

kreislaufwirtschaftlichen Charakter des Leasingmodells, welches zur Ressourcenschonung beiträgt. Auch für die Handelsware haben wir uns ein fortlaufendes Ziel gesetzt: Wir möchten mindestens 80 Prozent der gruppenweiten IT-Handelsware in einen zweiten Nutzungszyklus bringen.

Diese genannten Punkte zielen auf Schritt zwei – Vorbereitung zur Wiederaufbereitung, der Abfallhierarchie ein (siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft) – und führen auch dazu, dass sich die Menge an Elektroschrott möglichst reduziert.

	Leasing	Handelsware
Remarketing	94,3 % (2023: 95%)	75,9 % (2023: 84%)
Recycling	5,7 % (2023: 5%)	24,1 % (2023: 16%)

Abfallmanagement

Für das Technologiezentrum Groß-Gerau lautete unser Ziel für den Einsatz von Kunststoffverpackungen folgendermaßen: Ersetzung von mindestens 20 Prozent der verwendeten Verpackungsmaterialien durch biologische Herstellung bis Ende 2024 (im Vergleich zu 2020). Bei den Verpackungen aus Papier und Holz hatten wir das Ziel, sie bis 2024 zu 50 Prozent aus zertifizierter Herstellung zu beziehen – zum Beispiel mit FSC- oder PEFC-Siegel. Die o.g. Ziele sind nicht gesetzlich vorgeschrieben. Die Zielerreichung befindet sich im Abschnitt Ressourcenabflüsse.

Ressourcenzuflüsse

Für die Herstellung unserer Leasingobjekte werden große Mengen an Ressourcen, insbesondere seltene Erden benötigt. Grundsätzlich trifft jedoch der Leasingnehmer die Auswahl der Geräte und wir werden erst danach Eigentümer der Geräte (sog. Bestelleintrittsverfahren im Leasing-Dreieck). Hierbei haben wir keinerlei Einflussmöglichkeiten und sind auf unsere Kunden angewiesen.

Nichtdestotrotz möchten wir künftig unseren Kunden zumindest im Nachhinein bzw. für zukünftige Bestellungen die benötigten Informationen zum Ressourcenverbrauch transparent zur Verfügung stellen (siehe Übergangsplan für den Klimaschutz). Dabei sind wir jedoch auf die Angaben der Hersteller angewiesen, welche zum aktuellen Zeitpunkt nur vereinzelt Informationen zur Verfügung stellen.

Ressourcenabflüsse

Für Informationen bezüglich des erwarteten Lebenszyklus, der Reparierbarkeit sowie dem entsprechenden Recyclinganteil der Leasinggüter sind wir auf Angaben der Hersteller angewiesen, welche zum aktuellen Zeitpunkt nur vereinzelt Informationen zur Verfügung stellen. Durch Initiativen und Gesetze wie dem digitalen Produktpass der EU erwarten wir eine sich stetig verbessernde Datengrundlage.

Der grundsätzliche Umgang mit unseren Abfällen ist in unserer Abfall Prozessbeschreibung geregelt (siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft).

Unser Ziel ist es immer, eine hochwertige Verwertung im Sinne der EU Abfallrahmenrichtlinie zu erreichen. Dazu müssen wir unter Beachtung lokaler Regularien Abfälle soweit möglich sortenrein trennen. Grundsätzlich unterscheiden wir folgende Abfallarten:

1. Biologisch abbaubare Abfälle
2. Papier, Karton und Pappe
3. Glas
4. Plastik
5. Styropor
6. Holz
7. Metall
8. Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten (Spraydosen)
9. Batterien und Akkus
10. Elektroschrott
11. Toner und Druckerkartuschen
12. Gemischte Bau- und Abbruchabfälle

Aufgrund der lokalen Unterschiede obliegt die finale Umsetzung der Abfalltrennung den Verantwortlichen vor Ort. Zur sortenreinen Abfalltrennung informieren wir dazu auch die Mitarbeiter:innen direkt, beispielsweise über Flyer. Die größte Abfallmenge resultiert direkt aus unserem Geschäftsmodell, also durch zurückgekehrte IT-Geräte unserer Kunden, die wir nicht wiedervermarkten können und dem Recycling zugeführt werden. Das größte Abfallvolumen tritt somit in unseren Technologiezentren und unseren End-of-Lease Partnern auf.

Darüber hinaus fällt dort auch eine große Abfallmenge durch die Verpackung der Leasing Rückläufer an. Deshalb setzen wir Mehrwegboxen für TFT-Monitore und Notebooks sowie wiederverwendbare Verpackungen so lange ein bis sie kaputt sind oder ein sicherer Transport nicht mehr möglich ist. Darüber hinaus sammeln wir noch verwendbare Einwegverpackungsmaterialien und verwenden diese für den Versand der aufbereiteten Geräte oder stellen diese den Speditionen zur Verfügung. Die Abfälle, die unabhängig von den Leasing-Rückläufern entstehen, spielen aufgrund ihrer geringen Menge eine untergeordnete Rolle, werden jedoch trotzdem möglichst reduziert, beispielsweise durch den Kauf von großen Gebinden und Aufteilung auf kleinere Behälter.

Die abfallbezogenen Daten in Weingarten, Groß-Gerau und Skien erfassen unsere Entsorgungspartner für uns.

Alle anderen Standorten der Gruppe stellen reine Bürostandorte dar, wo wir lediglich Teile größerer Bürokomplexe anmieten. Deshalb haben wir keine Daten für unsere tatsächlichen Abfälle. Auf die finale Abfalltrennungssystematik des Bürokomplexes haben wir keinen Einfluss, jedoch übernehmen wir diese für unsere eigene Abfalltrennung. Deshalb wurde das Abfallaufkommen unserer reinen Bürostandorte anhand der Abfalldaten unseres Hauptsitzes in Weingarten unter Bezugnahme der Anwesenheitsquote modelliert.

Insgesamt produzierten wir in der gesamten Unternehmensgruppe im Berichtszeitraum 893,78 Tonnen (2023: 956,44 Tonnen; 2022: 680,02 Tonnen).

Legende für gefährliche und ungefährliche Abfalltypen gemäß des EU Beschluss **2014/955/EU**

	Gefährlich
	Ungefährlich

Entsorgung nach Abfalltypen in Tonnen

Unternehmenszentrale in Weingarten

Art	2024	2023	2022
Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	7,42	5,81	4,38
Pappe/Papier	6,13	9,58	6,06
PE-Folie/Kunststoff	0,03	0,05	-
Styropor	0,01	0,00	-
Altholz	1,08	0,35	-
Batterien/Akkus	0,03	0,03	-
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten (=Spraydosen)	0,02	0,01	-
Elektrorecycling	0,34	0,45	-
Metall	0,13	0,04	-
Leuchtstoffröhren	-	0,02	-

Technologiezentrum Groß-Gerau

Art	2024	2023	2022
Gemischte Siedlungsabfälle	14,26	18,05	26,95
Pappe/Papier	94,63	84,47	64,49
PE-Folie/Kunststoff	11,16	10,59	8,10
Styropor	2,08	2,17	0,18
Altholz	43,89	35,71	27,70
Batterien/Akkus	1,15	0	0,21
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten (=Spraydosen)	0,42	0	0,16
Elektroschrott ohne gefährliche Substanzen	454,90	519,25	96,82
Elektroschrott mit gefährlichen Substanzen	114,14	70,35	318,89
Gemischte Bau- und Abbruchabfälle	0	1,52	-

Technologiezentrum Skien

Art	2024	2023	2022
Gemischte Siedlungsabfälle	3,12	4,66	4,28
Pappe/Papier	3,61	6,45	6,70
PE-Folie/Kunststoff	0,26	0,56	0,38

Styropor	0	0	0
Altholz	4,04	4,72	4,46
Batterien/Akkus	0,68	0,74	0,42
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten (=Spraydosens)	0,04	0,02	0,03
Elektroschrott	72,25	89,20	89,12
Eisen	11,50	16,01	1,76

Alle weiteren Standorte¹⁸

Art	2024	2023	2022
Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	13,37	10,69	7,95
Pappe/ Papier	11,06	17,63	11,00

End-of-Lease Partner¹⁹

Art	2024	2023	2022
Elektroschrott	22,04	47,3	-

Gesamtabfallmenge

Art	2024	2023	2022
Summe aller Standorte	893,78	956,44	680,02
Davon gefährlich	138,51	120,00	319,71
Davon ungefährlich	755,27	836,45	360,32

Mit rund 45 Prozent (2023: 76 Prozent; 2022: 74 Prozent) an der Gesamtabfallmenge und seinen teils gefährlichen Inhaltsstoffen ist der Elektroschrott bei weitem die bedeutendste Abfallart. Bei der Entsorgung von Geräten halten wir uns immer an die jeweiligen lokalen Gesetze. Die Entsorgung und das Recycling erfolgt durch Entsorgungspartner, welche nach verschiedenen nationalen und internationalen Standards im Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement zertifiziert sind: zum Beispiel gemäß der Europäischen Normenreihe EN 50625ff (CENELEC) für die Sammlung, Logistik und Behandlung von Elektroaltgeräten, der sicheren Datenträgervernichtung nach DIN 66399 oder der Annahme von Altgeräten gemäß § 21 ElektroG. Die Rohstoffe wie Kupfer, Gold, Silber und Aluminium von Altgeräten werden von den Entsorgungspartnern in Deutschland professionell getrennt und weitestmöglich wiederverwendet. Auch unser Technologiezentrum in Norwegen kooperiert schon viele Jahre mit einem lokalen zertifizierten Recyclingpartner. Die Geräte werden in

¹⁸ Geschätzte Werte: Hochrechnung der Abfallmenge pro Mitarbeiter:in auf Basis realer Werte aus Weingarten (Berechnung auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl inkl. Azubis); Tochtergesellschaften circulee, abakus, devicenow sind einberechnet.

¹⁹ Elektroschrott durch unserer Leasingobjekte, welcher bei unseren europäischen End-of-Lease Partnern anfällt.

den jeweiligen Ländern ebenfalls mit lokalen zertifizierten Partnern entsorgt. Für unsere europäischen Partnerunternehmen bauen wir die Zusammenarbeit mit dem europäischen Recyclingnetzwerk EARN (European Advanced Recycling Network) weiter aus, um dort dieselben Prozesse aufzusetzen. Durch den Rahmenvertrag mit EARN wollen wir gesetzeskonform und nachweisbar recyceln. Über Europa hinaus übernehmen unsere Servicepartner zusätzlich zur Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung auch die Abwicklung des Recyclingprozesses. All dies zählt auf Schritt drei (Recycling) der Abfallhierarchie ein (siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft).

Recycling von Altgeräten²⁰

	Groß-Gerau	Skien	Weitere Recyclingpartner weltweit	Gesamt ²¹
Altgeräte gesamt	567,89 (2023: 589,6 t; 2022: 416 t)	72,25 (2023: 79,11 t; 2022: 89,12 t)	22,04 (2023: 47,30 t)	662,17 (2023: 716,01 t)
Davon stofflich verwertet	99,69 (2023: 78 %; 2022: 76 %)	87 (2023: 97 %; 2022: 98 %)	90 (2023: 83 %)	81 (2023: 80 %)
Davon energetisch verwertet	0,31 (2023: 21 %; 2022: 23 %)	13 (2023: 3 %; 2022: 2 %)	10 (2023: 17 %)	19 (2023: 19 %)
Davon so umweltverträglich wie möglich abgelagert oder unschädlich gemacht	0 (2023: 2 %; 2022: 1 %)	0 (2023: 0 %; 2022: 0 %)	0 (2023: 0 %)	0 (2023: 2 %)

Da wir uns unserer Verantwortung in Bezug auf den Elektroschrott bewusst sind haben wir im Berichtsjahr erstmals den Elektroschrott, welcher ein Teil unserer eigenen IT-Geräte zukünftig verursachen wird, über unseren Partner Minimise wieder dem Rohstoffkreislauf hinzugefügt. In 2024 hat Minimise insgesamt 2.719 kg Elektroschrott (basierend auf den 2023-Zahlen) für uns gesammelt und in einen professionellen Recyclingprozess überführt.

Verpackungen im Technologiezentrum Groß-Gerau

Wir konnten den Einsatz von Kunststoffverpackungen im Vergleich zu 2020 trotz gesteigener Menge an Geräten um 34,74 Prozent senken und haben damit unser Ziel von 20 Prozent übererfüllt.

Auch bei den Verpackungen aus Papier und Holz haben wir unser Ziel übererfüllt: Im Berichtsjahr 2024 sind 100 Prozent der Holzverpackungen und 90,8 Prozent der Papier- und Pappe-Verpackungen zertifiziert.

²⁰ Die Angaben stammen nicht aus eigener Messung, sondern von unseren Recyclingpartnern.

²¹ Die Werte sind gerundet, was in Summe zu mehr als 100 % führt.

4 Sozialinformationen

4.1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Unsere Mitarbeiter:innen sind unser Fundament – mit ihren Fähigkeiten, ihrem Wissen und Engagement. Wir legen Wert darauf, dass sie sich bei CHG-MERIDIAN entwickeln und einbringen können. Basis unseres Handelns und Denkens sind unsere Unternehmenswerte: Leidenschaft, Vertrauen, Respekt, Kundenorientierung, Eigenverantwortung und Integrität. Diese sechs Werte repräsentieren unseren Anspruch, wie wir miteinander umgehen, was uns wichtig ist und wie wir von unseren Partnern und Kunden wahrgenommen werden möchten.

Dieses Thema befasst sich mit Arbeitsbedingungen (z.B. sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheit und Sicherheit), Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (z.B. Gleichstellung der Geschlechter, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Anti-Diskriminierung) und sonstigen arbeitsbezogenen Rechten bei CHG-MERIDIAN (Wertschöpfungskette: eigene Belegschaft).

Die Kennzahlen in diesem Kapitel beziehen sich auf die CHG-MERIDIAN Gruppe außer auf die Ende 2024 neu akquirierte Tochtergesellschaft Meridian Leasing Corporation in den USA. Lediglich bei der Kennzahl „Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen“ ist Meridian Leasing Corporation inkludiert.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Alle Mitarbeiter:innen von CHG-MERIDIAN²² fallen unter die Angabe gemäß ESRS 2, denn alle Mitarbeiter:innen wurden in die Wesentlichkeitsanalyse und die Berichterstattung einbezogen. Die identifizierten positiven und negativen Auswirkungen beziehen sich auf die 1.600 Mitarbeiter:innen, die bei CHG-MERIDIAN angestellt sind. Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen sind festangestellte Mitarbeiter:innen, es gibt kaum freiberufliche Beschäftigte. Außer das Thema *Geschlechtergerechtigkeit* beziehen sich die wesentlichen Risiken und Chancen auf die Gesamtheit der Mitarbeiter:innen. Das unten genannte Risiko im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit bezieht sich spezifisch auf den nicht-männlichen Teil der Belegschaft. Es wurde nicht festgestellt, dass für gewisse Menschengruppen eine besondere Gefährdung vorliegt.

Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft im Zusammenhang mit den Übergangsplänen zur Erreichung eines umwelt- und klimafreundlichen Betriebs identifiziert. Zudem besteht für die eigenen Arbeitskräfte kein erhebliches Risiko auf Zwangsarbeit und Kinderarbeit.

Die Mehrheit der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte entstammt weder der Strategie oder dem Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN noch beeinflussen sie diese. Lediglich die positive Auswirkung, dass CHG-MERIDIAN sichere Beschäftigungsverhältnisse für seine Mitarbeiter:innen bietet (siehe untenstehende Tabelle),

²² Mit Ausnahme der Mitarbeiter:innen der Ende 2024 neu akquirierten Gesellschaft Meridian Leasing Corporation. Aufgrund der Kurzfristigkeit der Neuaquise konnte die Tochtergesellschaft Meridian Leasing Corporation nicht mehr in den nicht-finanziellen Kennzahlen für das Berichtsjahr 2024 berücksichtigt werden.

lässt sich auf die Krisensicherheit und Resilienz des Geschäftsmodells zurückführen. Die wesentlichen Risiken (siehe untenstehende Tabelle), die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften ergeben, hängen weder mit der Geschäftsstrategie noch mit dem Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN zusammen, sondern sind genereller Natur.

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Subthemen von ESRS S1:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Sichere Beschäftigung	<p>IRO: Schaffung von (krisen-) sicheren Arbeitsplätzen</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN ist in 30 Ländern mit 42 Standorten vertreten und bietet seinen Mitarbeiter:innen Arbeitsverträge, die hohe Sicherheit für die Mitarbeiter:innen bei gleichzeitig notwendiger Flexibilität gewährleisten. Die Mehrheit der bei CHG-MERIDIAN tätigen Personen sind festangestellte Mitarbeiter:innen, es gibt kaum freiberuflich Beschäftigte. Zudem hat CHG-MERIDIAN ein krisensicheres Geschäftsmodell, das sich beispielsweise während der COVID-Pandemie bewährt hat, da keine Massenentlassungen vorgenommen wurden.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf sichere Beschäftigung festgestellt.</p>
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	<p>IRO: Schaffung einer Arbeitsumgebung, die die Balance von Beruf und Privatem fördert</p> <p>Details: Um eine Balance zwischen Beruf und Privatleben zu ermöglichen, bietet CHG-MERIDIAN mobiles und flexibles Arbeiten an. Ein globales „Workation“ Model steigert die Flexibilität und Work-Life Balance weiter. Eine Balance zwischen Beruf und Privatleben trägt zu einer besseren physischen und psychischen Gesundheit bei, was zu einer gesteigerten Mitarbeiter:innenzufriedenheit führen kann.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Work-Life Balance festgestellt.</p>
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	<p>IRO: Schaffung von Chancengleichheit im Unternehmen</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN hat 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und spezifische Policies zu Arbeits- und Menschenrechten und Diversität entwickelt. Das Unternehmen hat sich zudem zur Gleichbezahlung aller Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht verpflichtet und überprüft regelmäßig geschlechtsspezifische Unterschiede, wobei aktuell ein Gender-Pay-Gap von 9,9 Prozent besteht (2024, Central Europe). Als positive Auswirkungen der Gleichstellung der Geschlechter sind höhere Zufriedenheit und</p>	<p>IRO: Risiko von Mitarbeiter:innen- und Reputationsverlust</p> <p>Details: Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiter:innen kann sich potenziell negativ auf die finanzielle Situation von CHG-MERIDIAN auswirken, z.B. durch Fluktuation als Folgeaktion (Verlust von wichtigen Wissensträger:innen).</p>

	Loyalität der Mitarbeiter:innen und Schaffung ausreichender Potenziale für Nachbesetzungen festzustellen.	
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	<p>IRO: Förderung von Lernen und Trainings für alle Mitarbeiter:innen</p> <p>Details: Bei CHG-MERIDIAN gibt es eine eigene Akademie mit freiberuflichen und internen Trainer:innen mit einem umfangreichen Weiterbildungsangebot. Dies hat positive Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen, z.B. die Entwicklung neuer Fähigkeiten, eine höhere Mitarbeiter:innenzufriedenheit und das Aufzeigen klarer Perspektiven zur Weiterentwicklung.</p>	Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung festgestellt.
Arbeitszeit	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Risiko von Krankheit und reduzierte Produktivität der Mitarbeiter:innen durch Überarbeitung</p> <p>Details: Überstunden können zu einem erhöhten Krankenstand der Mitarbeiter:innen führen, was die Produktivität senkt und höhere Kosten verursacht.</p>
Angemessene Entlohnung	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Risiko des Mitarbeiter:innenverlusts aufgrund nicht wettbewerbsfähiger Gehälter</p> <p>Details: Nicht angemessene Entlohnung kann potenziell zu einem Mangel an Talenten führen. Dies führt wiederum zu höheren Rekrutierungskosten und letztlich zu einer geringeren Produktivität.</p>
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	<p>IRO: Potenzielle Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verfügt über ein Whistleblower-System zur Meldung von Gewalt und Belästigung sowie über einen Verhaltenskodex und eine Anti-Diskriminierungspolicy, die solches Verhalten verbieten. Potenzielle nachteilige Auswirkungen in diesem Sinne können jedoch nicht ausgeschlossen werden (individuelle Vorfälle).</p>	<p>IRO: Risiko von Gerichtsverfahren/ Strafen und Reputationsverlust</p> <p>Details: Potenziellen Diskriminierungsfälle können zu Rechtsstreitigkeiten, Bußgelder, Klagen, Personalfuktuation und Reputationsschäden führen.</p>
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Risiko von Krankheit und Mitarbeiter:innenverlust</p> <p>Details: Unzureichende (mentale) Gesundheitsförderung von Mitarbeiter:innen kann sich potenziell negativ auf die finanzielle Situation von CHG-MERIDIAN auswirken, z.B. erhöhte Kosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten, überlastete Kolleg:innen bei Langzeitkrankenständen, ggf. erhöhte Rekrutierungskosten im Falle mangelnder Mitarbeiter:innenbindung.</p>

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 4 Hochwertige Bildung und Nr. 5 Geschlechtergleichheit) ein.

Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Bei CHG-MERIDIAN sind unternehmensweit diverse Guidelines und Policies verabschiedet, in denen unsere Werte und Standards definiert sind. Übergeordnet gibt es die **Arbeits- und Menschenrechtsguideline**, welche für die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe ohne abakus, devicenow, circulee und Meridian Leasing Corporation gilt. In ihr definieren wir Standards, auf die alle Mitarbeiter:innen Anspruch haben – unabhängig von dem Land, in dem sie arbeiten. Dazu gehören zuvorderst ein faires und sicheres Arbeitsumfeld sowie ein respektvoller Umgang. Diese Guideline definiert, dass CHG-MERIDIAN keine Form von Zwangsarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Sklavenarbeit), Menschenhandel oder Kinderarbeit duldet.

Alle unten genannten Guidelines und Policies gelten für alle CHG-MERIDIAN-Gesellschaften ohne abakus, devicenow, circulee und Meridian Leasing Corporation und wurden vom Board of Management überprüft und freigegeben und stehen allen Mitarbeiter:innen im Intranet myCHG zur Verfügung. Die Guidelines und Policies wurden von der Abteilung People & Culture entwickelt, um die Sicht der Mitarbeiter:innen abzubilden.

Für den Bereich People & Culture ist die Head of Group People & Culture zuständig, die direkt an den Chairman of the Board of Management berichtet. Unternehmensweit haben wir in den Regionen und Ländern lokale Head of People & Culture und People & Culture Business Partners.

Sichere Beschäftigung und angemessene Entlohnung

Für CHG-MERIDIAN AG und CHG-MERIDIAN GmbH haben wir jeweils ein Vergütungssystem implementiert, mit dem wir für eine angemessene Entlohnung sorgen. Angemessene Entlohnung bedeutet bei uns, dass das Gehalt dem Jobprofil und der Leistung entsprechend ist. Das Vergütungssystem wird einmal jährlich überarbeitet, dem Vorstand der CHG-MERIDIAN AG und der Geschäftsleitung der CHG-MERIDIAN GmbH zur Unterschrift vorgelegt sowie dem Aufsichtsrat vorgestellt. Die Gehälter prüfen wir auf Marktkonformität und nutzen dazu externe Benchmarks. Dieses Vergütungssystem wird jährlich von der Wirtschaftsprüfung nach den Kriterien Angemessenheit, Transparenz sowie nachhaltige Entwicklung gemäß § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 KWG begutachtet. Es wurde zuletzt am 06.08.2024 überarbeitet und vom Vorstand der CHG-MERIDIAN AG und der Geschäftsführung der CHG-MERIDIAN GmbH unterschrieben. Die geänderte Fassung wurde bei der Aufsichtsratssitzung vorgestellt. Es gibt aktuell kein international einheitliches Konzept zum Thema angemessene Entlohnung.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

CHG-MERIDIAN fördert Gleichberechtigung und eine respektvolle Zusammenarbeit der Mitarbeiter:innen unabhängig von Geschlecht oder anderen Diversitätsdimensionen. Dies ist in diversen internen Dokumenten verankert (Arbeits- und Menschenrechtsguideline, Diversitätspolicy, Anti-Diskriminierungspolicy). Diese Gleichberechtigung und Chancengleichheit gilt auch bei der Entlohnung.

Wie in Abschnitt Angemessene Entlohnung beschrieben, haben wir ein Vergütungssystem für CHG-MERIDIAN AG und CHG-MERIDIAN GmbH (Central Europe) etabliert, womit wir für eine

angemessene Entlohnung sorgen. Dabei arbeiten wir mit externen Benchmarks, um die Gehälter auf Marktkonformität zu prüfen. Das Benchmarking beschränkt sich momentan auf Central Europe und es gibt aktuell kein international einheitliches Konzept zum Thema Equal Pay.

Arbeitszeit

Grundsätzlich fördert CHG-MERIDIAN mobiles und flexibles Arbeiten, es gibt jedoch kein international einheitliches Konzept zum Thema Arbeitszeit. Es gelten die jeweils lokalen Gesetze. In Deutschland gibt es seit 2020 die **Policy Mobiles und Flexibles Arbeiten**, welche vom Vorstand beschlossen wurde und von unserer People & Culture Abteilung eingeführt wurde. Alle Arbeitnehmer:innen können flexibel und mobil arbeiten, sofern deren Jobprofil Tätigkeiten umfasst, welche außerhalb des Büros bzw. Arbeitsplatzes durchgeführt werden können.

Diversität und Inklusion

Eng mit der o.g. Arbeits- und Menschenrechtsguideline zusammenhängend ist unsere **Diversitätspolicy**: Wir begreifen Vielfalt als Gewinn und wollen bei CHG-MERIDIAN Austausch sowie Chancengleichheit in diversen Teams, mit Kunden und Partnern sowie in internen und externen Initiativen schulen und aktiv fördern. Um unser Bekenntnis zu Diversität und Chancengleichheit zu bekräftigen, hat die CHG-MERIDIAN AG im Jahr 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Ziele dieser Policy ist ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen, der Schutz vor Diskriminierung und unrechtmäßigen Arbeitsverhältnissen, die Förderung und Achtung von verschiedenen Kulturen und Denkweisen sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent bis Ende 2025. Die Diversitätspolicy wurde von der Gleichstellungsbeauftragten, Head of People & Culture sowie vom Group Regulatory Officer gezeichnet. Die Mitarbeiter:innen werden im Rahmen der Verhaltenskodex-Schulung für das Thema Diversität sensibilisiert.

Unsere Mission und Diversity Charta von CHG-MERIDIAN beruht auf folgendem:

- Eingliederung: Jede:r sollte die Möglichkeit haben, einen Beitrag zu leisten und bei CHG-MERIDIAN erfolgreich zu sein. Wir verpflichten uns, einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich jeder wertgeschätzt und unterstützt fühlt.
- Vielfalt des Denkens: Wir sind davon überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen für die Förderung von Innovation und geschäftlichem Erfolg unerlässlich sind. Wir verpflichten uns, eine Kultur zu fördern, die die Vielfalt des Denkens und der Perspektiven begünstigt.
- Chancengleichheit: Jede:r sollte den gleichen Zugang zu Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Wir verpflichten uns, allen Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen zu bieten und gleiche Bedingungen zu schaffen.
- Respekt: Jede:r muss mit Würde, Respekt und Professionalität behandelt werden. Wir verpflichten uns, eine Kultur des Respekts zu fördern.
- Rechenschaftspflicht: Wir glauben, dass wir die Verantwortung haben, einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen. Wir verpflichten uns, Rechenschaft über unser Handeln abzulegen und unsere Bemühungen um Vielfalt und Integration kontinuierlich zu verbessern.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Im Jahr 2024 wurde eine weitere Policy erstellt und veröffentlicht: Die **Anti-Diskriminierungspolicy**. In dieser werden die verschiedenen Diskriminierungsformen definiert

und der Prozess zur Meldung von potenziellen Diskriminierungsfällen erläutert. Bei der Entwicklung der Anti-Diskriminierungspolicy war das DEI Gremium führend (siehe Abschnitt Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen).

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Bei CHG-MERIDIAN sehen wir Gefährdungen der mentalen Gesundheit – wie Stress oder Burnout – als das potenziell größte Risiko im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Deswegen haben wir 2023 gruppenweit die Initiative „R U OK?“ ins Leben gerufen. Ziel ist, das Bewusstsein für mentale Gesundheit im Unternehmen zu schärfen sowie einen Raum für ehrliche Gespräche zu schaffen. Durch eigens eingerichtete Programme und Ressourcen möchten wir dem Stigma, das bezüglich psychischer Gesundheit besteht, entgegenwirken und Menschen ermutigen, sich Unterstützung zu suchen. Mit verschiedenen Maßnahmen wie Schulungen und Coaching sowie einer intern veröffentlichten Guidance (**Guidance für den Umgang mit Vorfällen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz**) möchten wir einen respekt- und vertrauensvollen Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz fördern. Die Guidance wurde von der Abteilung People & Culture veröffentlicht und definiert, dass CHG-MERIDIAN alle Mitarbeiter:innen regelmäßig zum Thema Mentale Gesundheit sensibilisiert, dass Manager:innen und Kolleg:innen dazu ermuntert werden, auf frühe Anzeichen von Stress oder Krisen zu reagieren und dass Fälle mit hoher Vertraulichkeit behandelt werden. Außerdem haben wir durch die Zertifizierung einer Ersthelferin für psychische Gesundheit eine erste zentrale Stelle geschaffen, die als Vertrauens- und Ansprechperson zur Seite steht.

Auch die physische Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen hat Priorität: An den Standorten, wo hinsichtlich des Arbeitsschutzes die größten Risiken vorliegen, haben wir ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGAM) nach **ISO 45001** eingerichtet – zum Beispiel in unserem Technologiezentrum in Groß-Gerau, in dem rund 120 Angestellte mit der Geräterückholung und -aufbereitung sowie der zertifizierten Datenlöschung und Gerätewiedervermarktung befasst sind. Im Berichtsjahr 2024 wurde der Standort Groß-Gerau rezertifiziert. Andere Standorte und Tochtergesellschaften, wo derartige Risiken nicht vorliegen, halten sich an lokale Gesetze und Standards. Im Kontext der ISO 45001 wurden diverse unternehmensinterne Policies geschaffen, um den Mitarbeiter:innen eine Orientierung zu geben und die Risiken zu minimieren, z.B. Betriebsanweisungen zum Umgang mit Arbeitsmitteln oder Gefahrstoffen. Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind verschiedene Ausschüsse tätig (Deutschland). Die Ausschüsse berichten jährlich an den Vorstand. Im Technologiezentrum Skien gibt es einen zertifizierten Arbeitssicherheitsverantwortlichen sowie diverse Sicherheitsbeauftragte aus der Belegschaft, die Schutzmaßnahmen und Kontrollen durchführen.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Des Weiteren wurde im Berichtsjahr von der Abteilung People & Culture (Health & Wellbeing) ein **Leitfaden für globale Zusammenarbeit und Work-Life-Balance** etabliert als Reaktion auf die verändernden Arbeitsbedingungen und zunehmenden Herausforderungen. Da sich das Arbeitsumfeld verändert, sind wir uns bewusst, dass wir Orientierung brauchen, um diese Veränderungen in unserem Arbeitsalltag effektiv zu bewältigen. Der Druck, der mit der heutigen schnelllebigen Arbeitskultur, der zunehmenden Verantwortung und den vielfältigen persönlichen Herausforderungen einhergeht, macht es erforderlich, gesunde Grenzen zu setzen und Strategien für ein effektives Selbstmanagement zu entwickeln, um erfolgreich zu sein und gleichzeitig ein

gutes Gleichgewicht zu finden. Nach Veröffentlichung des Leitfadens gab es zusätzlich Deep Dive Websessions zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Zuletzt ist das Thema Aus- und Weiterbildung von großer Bedeutung für CHG-MERIDIAN. Wir wollen bestens ausgebildete Mitarbeiter:innen und schulen sie spezifisch nach ihren Bedürfnissen. Für unsere Führungskräfte bieten wir zusätzlich Weiterbildungsprogramme zu unserer Führungskultur an. Die CHG-MERIDIAN-Gruppe hat im Bereich People Development angestellte und freiberufliche Trainer:innen – zusätzlich gibt es externe Fortbildungsangebote. Neben der Weiterbildung unserer Angestellten ist es uns ein Anliegen, neue und engagierte Talente auszubilden, weshalb wir verschiedene Ausbildungsberufe, Studiengänge und Traineeships anbieten.

Im **Mitarbeiter:innenhandbuch** haben wir zudem definiert, dass Führungskräfte mindestens einmal pro Jahr ein sog. Jahresendgespräch mit den Mitarbeiter:innen führen sollen, um Themen wie Gehalt, Zielsetzungen, Qualifikationen und/ oder Entwicklungsfelder zu besprechen. Weitere Entwicklungsgespräche sind Halbjahresgespräche, Wiedereinstiegsgespräche, Gespräche, um Lob, Feedback oder Ermahnungen und Kritik zu besprechen.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Mitarbeiter:innenumfragen

Bei der 2023 durchgeführten internationalen Befragung der Mitarbeiter:innen lag die Beteiligung bei knapp 82 Prozent. Über 72 Prozent stellten wahrnehmbare Verbesserungen seit der letzten Befragung in Bezug auf Kommunikation, Arbeitsbedingungen, Aufgaben, Ziele, CHG als Arbeitgeber sowie Leadership und Management fest. In regelmäßigen Abständen finden anonyme Mitarbeiter:innenumfragen statt.

GREAT PLACE TO WORK Umfrage und Zertifikat

Wir sind stolz darauf, dass wir in allen 11 Ländern der CHG-MERIDIAN Gruppe, die an diesem internationalen Projekt teilgenommen haben, die Great Place To Work® Zertifizierung™ im Jahr 2024 erhalten haben.

Bei dieser ersten Ausgabe konnten einige Tochtergesellschaften nicht teilnehmen, da Great Place To Work® für eine lokale Analyse eine Mindestanzahl von Mitarbeiter:innen in jedem Land verlangt, die von Land zu Land unterschiedlich ist. Wir hoffen, bei der nächsten Teilnahme mehr Länder einbeziehen zu können. Die Teilnahmequote lag bei 85 Prozent. Eine Besonderheit dieses Projekts war, dass die Umfrage in 58 Sprachen zur Verfügung stand, so dass wir unsere Vielfalt würdigen konnten, indem wir sie in 19 Sprachen für Kolleg:innen anbieten haben, die in einem der 11 teilnehmenden Länder arbeiten und deren Muttersprache eine andere ist. Dies hatte zur Folge, dass die Befragten die Fragen besser verstanden und flüssiger antworten konnten. Die Ergebnisse zeigen, dass 81 Prozent unserer Kollegen CHG-MERIDIAN insgesamt als einen guten Arbeitsplatz betrachten und 74 Prozent im Durchschnitt mit allen in der Umfrage gemessenen Aussagen zufrieden sind. Die Ergebnisse der Great Place To Work Umfrage werden intern analysiert und evaluiert und im



nächsten Schritt werden Maßnahmenpläne erarbeitet, z.B. Entwicklung Leadership oder Schaffung von mehr Transparenz.

Arbeitnehmer:innenvertretung / Betriebsrat Groß-Gerau

Der Betriebsrat am Standort Groß-Gerau wurde zuletzt im Mai 2022 gewählt. Der Betriebsrat besteht gemäß §9 BetrVG aus 5 Mitgliedern. Der Betriebsrat setzt sich aus 4 männlichen und einer weiblichen Betriebsrätin zusammen, welche auch den Vorsitz hat. Im März 2025 wird der Betriebsrat neu gewählt. Rund 7 Prozent unserer Belegschaft sind von einem Betriebsrat vertreten.

Table Talks

Die Table Talks sind ein neues Format, das wir 2024 ins Leben gerufen haben. Insgesamt haben sechs Termine mit rund 60 Teilnehmer:innen in Düsseldorf, Hamburg, Nürnberg und Weingarten stattgefunden. Der Vorstand trifft in kleiner Runde mit Mitarbeiter:innen zusammen, um zuzuhören. Für die Table Talks konnten sich die Mitarbeiter:innen selbst anmelden. Konkret ging es um folgende Frage: Was sind die Themen, die die Mitarbeiter:innen beschäftigt? Hier ein kurzer Überblick, was standortübergreifend die Hauptthemen waren: Effektive Kommunikation & Change Management, Unterschiedliche Wahrnehmung der Bereiche „Sales“ zu „Non-Sales“, Beförderung, Gehalt und Beteiligungsmodelle, Feedbackkultur, Wandel von Internal Sales zu Global Operations, Rolle des Managements/Führung, IT-Systemlandschaft bzw. Produkte & Services.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Die Einbindung von Mitarbeiter:innen ist der Schlüssel zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen, da dies die Produktivität, Loyalität und Zufriedenheit steigert. Mitarbeiter:innen können bei CHG-MERIDIAN über diverse Kanäle Bedenken äußern, z.B. Whistleblowing-Hotline, Ombudsmann, im Rahmen der jährlichen Jahresendgespräche direkt an den/die Vorgesetzte:n. Bei CHG-MERIDIAN wurde ein Whistleblower – Meldeprozess implementiert (siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung). CHG-MERIDIAN erwartet von seinen Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern, dass sie versuchte, vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen externe Gesetze und Vorschriften sowie Verstöße gegen interne Regeln, wie unseren Verhaltenskodex, melden. Meldungen werden streng vertraulich behandelt und werden nicht als Vertrauensbruch gewertet. Somit führen Meldungen nicht zu benachteiligenden Maßnahmen gegenüber der anzeigenden Person (siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung). Die Meldung von Vorfällen erfolgt bei Verstößen gegen die folgenden beispielhaften regulatorischen Einheiten:

- Informationssicherheit (einschließlich unbefugtem Zugriff, Verlust oder Durchsickern vertraulicher Informationen)
- Datenschutz
- Auslagerung
- Umwelt
- Nachhaltigkeit
- Menschen- und Arbeitsrechte (inkl. Diversität)
- Geldwäsche

- Notfallmanagement (inkl. Wetterkatastrophen, Feuer und Pandemie)

Der Vorstand, der Aufsichtsrat und der Compliance-Beauftragte sind davon überzeugt, dass das offene und ehrliche Äußern von Problemen und Anliegen ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der CHG-MERIDIAN ist und auch in Zukunft sein wird. Das gesprochene Wort und eine offene Feedback-Kultur sollten stets Vorrang vor der Nutzung anonymer Kommunikationsmittel haben, soweit dies ohne Gefährdung der eigenen Person oder Position möglich ist. Die Mitarbeiter:innen werden u.a. über das Intranet myCHG über die Kanäle zur Meldung von Bedenken und Vorfällen informiert.

Speziell am Standort Groß-Gerau haben wir auch einen Briefkasten für den Arbeitsschutz eingerichtet, über den ebenfalls anonyme Hinweise und Beschwerden eingereicht werden können. Das Beschwerdemanagement sowie die Auswertung der eingereichten Hinweise und Beschwerden nimmt am Standort Groß-Gerau der Betriebsrat vor, der diese mit dem Head of Technology Center bespricht. Zusätzlich können sich Mitarbeiter:innen auch an den/die SGAM-Beauftragte:n wenden, der/die die Hinweise und Beschwerden beim Arbeitsschutzausschuss vorbringt. Es gibt weitere Gelegenheiten für die Mitarbeiter:innen, sich beim Thema Arbeitsschutz zu beteiligen. Diese umfassen die jährliche Betriebsversammlung, bei der sie ihre Anliegen äußern können, sowie die Möglichkeit, die Schulung anonym zu bewerten und auf diese Weise Hinweise und Vorschläge zu geben. Auch am Standort Skien, unserem zweiten Technologiezentrum in Norwegen, gibt es mindestens einmal pro Jahr im Rahmen des Umwelt- und Qualitätsmanagementsystems eine Risikoanalyse zu den Gefahren am Arbeitsplatz, bei dem die Mitarbeiter:innen und die Geschäftsleitung vor Ort beteiligt sind.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Für unsere Mitarbeiter:innen gibt es viele verschiedene Maßnahmen, um positive Impacts zu stärken bzw. negative abzumindern sowie Risiken und Chancen zu managen. Nachfolgend sind diverse zentrale Maßnahmen aufgeführt:

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Für eine bessere Work-Life-Balance haben wir im Jahr 2019 – also bereits vor der COVID-19-Pandemie – bei CHG-MERIDIAN mobiles und flexibles Arbeiten etabliert. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu schützen, haben wir diese Möglichkeit während der Pandemie auf Gruppenebene bei dafür geeigneten Tätigkeiten sowie entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben verstärkt ermöglicht. Mittlerweile ist mobiles und flexibles Arbeiten etabliert, wie aus der Mitarbeiter-Umfrage von 2023 hervorgeht: 90 Prozent der befragten Mitarbeiter:innen nutzen diese Möglichkeit. Aus der Umfrage geht außerdem hervor, dass 83 Prozent der Mitarbeiter:innen mit der Vereinbarung von Arbeit, Familie und Privatem zufrieden sind.

Neben flexiblen Arbeitsmodellen haben wir im Jahr 2023 weltweit das Workation-Modell kommuniziert. Wenn die gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen es zulassen, bieten wir Workation in den jeweiligen Ländern, in denen CHG-MERIDIAN vertreten ist an. Bisher etabliert ist Workation in 28 von 30 Ländern. Die Mitarbeiter:innen können frei wählen, von welchem Ort sie

für eine gewisse Zeit arbeiten, wobei es je Land unterschiedliche Regelungen und lokale Einschränkungen gibt. Wie etwa die Beschränkung auf die EU und EFTA-Staaten für die Mitarbeiter:innen der Region Central Europe (Deutschland, Österreich, Schweiz). Die Einzelheiten und Umsetzungskriterien regeln die jeweiligen People & Culture Verantwortlichen in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Wir wollen bestens ausgebildete Mitarbeiter:innen und schulen sie spezifisch nach ihren Bedürfnissen. Für unsere Führungskräfte bieten wir zusätzlich Weiterbildungsprogramme zu unserer Führungskultur an: Etwa zu den Themen Verantwortung, Vorbildfunktion und Vernetzung. Die CHG-MERIDIAN-Gruppe hat im Bereich People Development angestellte und freiberufliche Trainer:innen – zusätzlich gibt es externe Fortbildungsangebote. Der interne Schulungskatalog deckt verschiedene Kompetenzfelder ab. Diese gliedern wir in „Persönliche Kompetenzen“, „Sales“, „Expert Classrooms“, „Individuell & Extern“ und „Software“. 2024 haben wir neue Schulungen zu Themen wie Change Management, Artificial Intelligence, Mobile Working, Project Management und Emotional Intelligence eingeführt. Zum Thema Leadership haben wir 2023 ein 20-monatiges Programm für alle Führungskräfte bei CHG-MERIDIAN mit dem Titel „It's about Leadership – Empower my Organization“ und „It's about Leadership – Empower my Team“ für die Teamleiter:innenstruktur gestartet. Die Schulungsmaßnahmen sind fortlaufend.

Im Berichtsjahr wurde als Pilotprojekt in der Region Central Europe ein neues Tool für die Jahresendgespräche von der Abteilung P&C People & Organizational Development zur Verfügung gestellt: mit dem 9-Grid-Modell soll die Leistung und das Potenzial eines jeden Mitarbeiter:innen transparent gemacht werden, um gezielte Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Mit dem Pilotprojekt möchten wir erste Erfahrungen mit dem 9-Grid-Modell sammeln, weil wir zukünftig systemseitig die Entwicklung und Potenziale unserer Mitarbeiter:innen (zentral und gruppenweit) sichtbar machen möchten.

Im Jahr 2024 haben wir ein Global Mobility Programm ins Leben gerufen, was ein weiterer Baustein ist, um Employer of Choice zu sein. Dieses Programm bietet den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, internationale Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu nutzen und von der globalen Präsenz der CHG-MERIDIAN zu profitieren.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Damit wir Gefahren am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld besser erkennen und vorbeugen können, haben wir zum Jahreswechsel 2022/23 eine Befragung der Beschäftigten im Technologiezentrum Groß-Gerau anhand einer Umfrage-Software durchgeführt. Die Themen umfassen die Bereiche Arbeitsschutz, Brandschutz, Erste Hilfe und Umgang mit Flurförderzeugen. Neben dem bestehenden Meldeformular für Risiken und Vorfälle, das auch über das Intranet zur Verfügung steht, haben wir am Standort Groß-Gerau einen Briefkasten für den Arbeitsschutz eingerichtet, über den ebenfalls anonyme Hinweise und Beschwerden eingereicht werden können, siehe Abschnitt [Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können](#).

Zur Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen haben wir eine globale Strategie implementiert, die unsere People & Culture Kolleg:innen und unser Netzwerk an Health Angels lokal vorantreiben und umsetzen. Die sogenannten *Health Angels* sind Angestellte auf der ganzen Welt, die unsere Health & Wellbeing-Initiativen an ihrem jeweiligen Standort bekannt machen und organisatorisch unterstützen. Regelmäßige Initiativen mit unterschiedlichen

Themenschwerpunkten wie beispielsweise Gesundheitsvorsorge, Stressmanagement, gesunde Ernährung, Bewegung sowie mentale Gesundheit (z.B. über Initiative „R U OK?“ siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens) bieten den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich über das jeweilige Thema zu informieren und an Maßnahmen und Aktivitäten zu beteiligen. Das Angebot reicht von Vorträgen zu unterschiedlichen Themen über gemeinsam organisierte Sportaktivitäten, Vorsorgeuntersuchungen und Beratungen zu Ergonomie und Sehkraft über externe Partner, bis hin zu bezuschussten Firmenfitness-Mitgliedschaften. Zu allen Angeboten informieren wir über verschiedene Kanäle wie beispielsweise myCHG oder den eigenen Microsoft-Teams-Kanal – dadurch fördern wir zusätzlich den Austausch und die Vernetzung zu diesen Themen. Des Weiteren gab es im Berichtsjahr u.a. folgende Einzelaktionen: Gesundheitswoche, Earth Day mit Info-Stand und Kochworkshop zum Thema gesunde und nachhaltige Ernährung, Blutspende Aktion mit rund 100 Anmeldungen oder Immune-Boost Woche. Die Gesundheitsmaßnahmen sind fortlaufend.

Auch im Schulungskatalog gibt es ein neues Angebot, um zu lernen, wie man am besten eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit schafft, und sich gesunde Arbeitsstrukturen aufbaut. Da sich das Arbeitsumfeld verändert, benötigen wir Orientierung, um diese Veränderungen in unserem Arbeitsalltag effektiv zu bewältigen. Der Druck, der mit der heutigen schnelllebigen Arbeitskultur, der zunehmenden Verantwortung und den vielfältigen persönlichen Herausforderungen einhergeht, macht es erforderlich, gesunde Grenzen zu setzen und Strategien für ein effektives Selbstmanagement zu entwickeln, um erfolgreich zu sein und gleichzeitig ein gutes Gleichgewicht zu finden. Inhalte der Schulung sind: Verstehen und Anpassen an neue Arbeitsumgebungen und Bedingungen, Detaillierte Erklärung der Prinzipien, Erkennen von Warnsignalen: Anzeichen von Überlastung, Strategien zum Entspannen nach der Arbeit und in der Freizeit, Erfahrungen und Ideen. Wir betrachten COVID-19 weiterhin als Notfallvorsorge und setzen unser Notfallmanagement dementsprechend konsequent fort. Maßnahmen sind mobiles Arbeiten sowie Sensibilisierung zum Thema. Informationen und Policies zu Arbeitssicherheit und Gesundheit sind unseren Mitarbeiter:innen gruppenweit in unserem internationalen Intranet myCHG sowie über iKNOW zugänglich. Über verpflichtende E-Learnings im Learning-Management-System iQ informieren wir zudem zu Themen wie Sicherheit im Büro, Brandschutz, Notfallmanagement, Erste Hilfe und Umweltschutz (siehe hierzu Tabelle zu Schulungsmaßnahmen bei Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung). Neue Mitarbeiter:innen, Mieter:innen und Pächter:innen unserer Räumlichkeiten sowie Angestellte externer Reinigungsfirmen erhalten an unserem Hauptsitz in Weingarten sowie in unserem Technologiezentrum Groß-Gerau verpflichtend eine Sicherheitsunterweisung durch den/die jeweilige:n Sicherheitsbeauftragte:n sowie jährliche Folgeunterweisungen. Darüber hinaus führen wir bereits an einigen DACH-Standorten regelmäßig Evakuierungsübungen durch.

Diversität und Inklusion

Seit September 2023 ist unser weltweites DEI-Gremium aktiv. An allen Standorten konnten sich Mitarbeiter:innen gegenseitig oder selbst nominieren. Das DEI Gremium setzt sich aus Mitgliedern aus Europa, Australien sowie Nord- und Südamerika zusammen. Gemeinsam sollen sie global und lokal Diversität im Unternehmen stärken sowie Aufmerksamkeit für das Thema schaffen, indem sie entsprechende Initiativen planen und implementieren, wie etwa Diversity Talks oder Maßnahmen im Bereich Anti-Diskriminierung. Im Oktober 2024 fand eine Veranstaltung zum Thema Neurodiversität – Förderung von integrativen Arbeitsplätzen für alle Mitarbeiter:innen statt. Ein Vorstandsmitglied eröffnete den Diversity-Vortrag, indem er anhand seiner

persönlichen Geschichte die Bedeutung von Neurodiversität und die einzigartigen Stärken von neurodiversen Menschen verdeutlichte. Er forderte die Führungskräfte auf, diverse Teams zu bilden und betonte, dass die Berücksichtigung von Neurodiversität für die Innovation und den Erfolg des Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist, insbesondere auf einem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt. Zudem waren zwei externe Gastredner:innen eingeladen, die zu dem Thema Input gegeben haben. Am Standort Groß-Gerau kooperiert CHG-MERIDIAN mit dem Verein Werkstätten für Behinderte Rhein Main und einer Tochterwerkstatt, der Solvere gGmbH. So arbeiten Technologieexpert:innen, Facharbeiter:innen und Anlernkräfte Hand in Hand – und seit einigen Jahren sind auch Menschen mit Behinderungen über das Integrationsprojekt beschäftigt. Wir lassen die Arbeiten nicht in einer externen Werkstatt durchführen, sondern bieten den Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs, siehe Abschnitt Menschen mit Behinderungen.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Wir haben eine Gleichstellungsbeauftragte benannt, die als Ansprechpartnerin für Diversitätsfragen fungiert und insbesondere bei Verdacht auf Fälle von Diskriminierung für die gesamte Gruppe als vertrauenswürdige Ansprechpartnerin fungiert. Die Kontaktdaten sind im Intranet zu finden. Jegliche Form der Diskriminierung ahnden wir unter Berücksichtigung der einschlägigen lokalen Gesetze.

Im Berichtsjahr 2024 wurde die Anti-Diskriminierungspolicy durch das DEI-Gremium erstellt und veröffentlicht (siehe Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens). Nach Veröffentlichung der Policy folgten Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter:innen, z.B. ein Diversity Talk mit einem Impuls unseres CSOs sowie lokale Awareness-Trainings.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Wir wollen uns insbesondere auch im Bereich Frauenförderung weiterentwickeln und unterstützen beispielsweise seit 2021 den von Mitarbeiter:innen gruppenweit initiierten „International Women’s Circle“. Dieses Netzwerk bietet Vorträge, Workshops und Vernetzung rund um die Themen Kompetenzentwicklung, Zusammenarbeit und Networking, Work-Life-Balance und Führung an. In der Region Central Europe haben wir das Format „Women in Sales“ etabliert, bei dem sich Kolleginnen aus den Sales-Abteilungen austauschen und externe und interne Impulse geben.

Bei Nicht-Erfüllung der Meilensteine des Ziels **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent bis Ende des Jahres 2025** werden Sofortmaßnahmen implementiert, u.a. die Einführung eines strukturierten Auswahlverfahrens für Managementpositionen (Beförderung nur mit Beurteilung statt Benennung) oder Nachfolgeplanung zur Identifizierung weiblicher Potenzialträgerinnen und möglicher Nachfolgerinnen (inkl. konkrete Entwicklungspläne). Bei CHG-MERIDIAN werden Stellen grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben und es gibt einen internen Stellenmarkt, um Vakanzen transparent für alle zu machen.

Angemessene Entlohnung

Wie in Abschnitt Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens beschrieben, werden die Gehälter in Central Europe regelmäßig mit externen Benchmarks auf Marktkonformität geprüft. Es gibt keine international geltenden Maßnahmen.

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Gleichstellung der Geschlechter

Wir begreifen Vielfalt als Gewinn und wollen bei CHG-MERIDIAN Austausch sowie Chancengleichheit in diversen Teams, mit Kunden und Partnern sowie in internen und externen Initiativen schulen und aktiv fördern. Wie in Konzepten im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens beschrieben, haben wir diverse interne Guidelines und Policies verabschiedet. Ziele dieser Guidelines sind ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen, der Schutz vor Diskriminierung und unrechtmäßigen Arbeitsverhältnissen, die Förderung und Achtung von verschiedenen Kulturen und Denkweisen sowie die **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent bis Ende des Jahres 2025**. Die Erreichung des Ziels wird in Abschnitt Diversitätskennzahlen berichtet.

Diversität und Inklusion

CHG-MERIDIAN setzt sich mit dem DEI-Gremium unternehmensweit für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ein. Unser Ziel ist es, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem jede Stimme gehört wird, jede Perspektive geschätzt wird und jede:r Einzelne sich entfalten und zu einer Kultur der Innovation und des Erfolgs beitragen kann. Die Ziele im Bereich DEI sind qualitativ beschrieben und sind wie folgt: Mehr Vielfalt und Repräsentation, Mitarbeiter:innenbindung verbessern, Fortschritt messen und überwachen, Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur, Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Vielfalt und Inklusion behandeln, Lieferantendiversität unterstützen. Auch wenn wir uns keine messbaren, quantitativen Ziele im Bereich Diversität und Inklusion gesetzt haben, können wir die Wirksamkeit der Maßnahmen mithilfe unserer Mitarbeiter:innenumfrage messen: Aus der Umfrage aus dem Jahr 2023 geht hervor, dass 87 Prozent der Belegschaft der Aussage zustimmt, dass CHG-MERIDIAN Diversität im Team versteht und fördert.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Im Bereich Arbeitssicherheit oder mentale Gesundheit gibt es keine messbaren, quantitativen Ziele, wir können die Wirksamkeit der Maßnahmen mithilfe der Mitarbeiter:innenumfrage messen: Die Umfrage aus dem Jahr 2023 zeigt, dass 40 Prozent der Befragten angaben, dass sie Arbeit und Freizeit schwer trennen können, was ein Risiko für die mentale Gesundheit birgt.

Für alle anderen Subthemen des Standards *SI – Eigene Belegschaft* haben wir Stand heute keine messbaren Ziele. Wir messen die Wirksamkeit der Maßnahmen u.a. über die Mitarbeiter:innenumfrage, welche alle zwei Jahre gruppenweit durchgeführt wird und Themen wie Kommunikation, Arbeitsbedingungen, Aufgaben, Ziele, CHG als Arbeitgeber, Leadership und Management sowie Unternehmenswerte und -kultur abfragt.

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Wesentliche Merkmale der Arbeitnehmer:innen bei CHG-MERIDIAN sind:

- (1) Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen nach Personenzahl und Aufschlüsselungen nach Geschlecht und Land (Headcount), ohne Auszubildende/ Studierende und Mitarbeiter:innen in Elternzeit²³: 1600 Mitarbeiter:innen (2023: 1.422, 2022: 1.249)

Region	Land/ Gesellschaft	Headcount	Geschlecht	
			Weiblich	Männlich
Americas	Brasilien	50	33	17
	Kanada	10	3	7
	Mexiko	100	42	58
	USA	36	14	22
South-Western Europe	Belgien	39	16	23
	Frankreich	60	28	32
	Italien	47	21	26
	Spanien	46	26	20
	Niederlande	15	6	9
	UK	57	27	30
North-Eastern Europe	Tschechien	3	0	3
	Dänemark	4	2	2
	Finnland	25	13	12
	Norwegen	31	9	22
	Polen	43	29	14
	Schweden	9	5	4
Asia Pacific	Australien	61	27	34
	Indien	52	13	39
Central Europe	Österreich	10	3	7
	Deutschland	770	315	455
	Schweiz	11	5	6
Headcount CHG-Gesellschaften		1.479	637	842
Weitere Tochtergesellschaften	Industrial Solutions GmbH	20	1	19
	abakus	8	4	4
	circulee	19	6	13
	devicenow	35	14	21
	Meridian Leasing Corporation (USA)	39	17	22
Headcount weitere Tochtergesellschaften		121	42	79
TOTAL		1.600	679	921

²³ Stichtagsbetrachtung zum 31.12.2024.

(2) Mitarbeiter:innen nach Arbeitsverhältnis²⁴:

			Frauen	Männer
Befristete/ Unbefristete Verträge	Beschäftigung zwischen 01.01. und 31.12.2024	Befristeter Arbeitsvertrag	27	31
		Unbefristeter Arbeitsvertrag	684	881
Vollzeit-/ Teilzeitverträge	Beschäftigung zwischen 01.01. und 31.12.2024	Teilzeit	138	23
		Vollzeit	572	890

(3) Fluktuation:

Bei CHG-MERIDIAN gab es 2024 gruppenweit 268 Eintritte²⁵ (2023: 282; 2022: 85)²⁶ und 87 durch Mitarbeiter:innen veranlasste Austritte (2023: 93; 2022: 37), was einer Fluktuationsquote von 5,8 Prozent (2023: 6,6 Prozent; 2022: 5,1 Prozent) entspricht.

Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Es wird kein erheblicher Anteil der Geschäftsaktivitäten von CHG-MERIDIAN durch Personen durchgeführt, die keine Mitarbeiter:innen sind (2024: 3 Prozent externe Mitarbeiter:innen, 2023: 5 Prozent)²⁷. Ebenso unterliegen die Beschäftigtenzahlen keinen signifikanten Schwankungen.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

In Österreich gilt für alle Mitarbeiter:innen der Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung. Er ist eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft. Ebenso gibt es in Finnland, Spanien und Italien einen Tarif- oder Kollektivvertrag, womit gruppenweit 8,2 Prozent²⁸ der Mitarbeiter:innen von einem Tarif- oder Kollektivvertrag abgedeckt sind.

²⁴ In diesen Zahlen sind Auszubildende, Studierende sowie Mitarbeiter:innen in Elternzeit inkludiert, weshalb die Gesamtzahl von Headcount Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens (1) leicht abweicht.

²⁵ Eintritte, Austritte und die Fluktuationsquote inkludiert die Auszubildenden, Studierenden sowie Mitarbeiter:innen in Elternzeit (außer Rückkehrer:innen aus Elternzeit).

²⁶ Der Wert von 2023 umfasste erstmalig die gesamte Gruppe, die Vorjahreszahlen von 2022 beziehen sich auf Deutschland.

²⁷ Die Zahlen werden erst seit dem Berichtsjahr 2023 erhoben. Berechnung auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl inkl. Azubis, Mitarbeiter:innen in Elternzeit.

²⁸ Bei der Berechnung dieser Prozentzahl sind Auszubildende, Studierende sowie Mitarbeiter:innen in Elternzeit inkludiert.

Diversitätskennzahlen

(1) Geschlechterverteilung in Führungspositionen:

Zum Ende des Berichtsjahrs beträgt der gruppenweite Anteil weiblicher Führungskräfte **27,0 Prozent** (2023: 24,1 Prozent, 2022: 26,4 Prozent).²⁹

Führungsebenen nach Geschlecht und Alter:

Führungsebene	Geschlecht		Altersgruppe		
			</=30 Jahre	31-50 Jahre	>50 Jahre
Untere Führungsebene: Teamleader	Männlich	65,1 %	2,1 %	73,2 %	24,7 %
	Weiblich	34,9 %	5,8 %	84,6 %	9,6 %
Mittlere Führungsebene: Director, Manager international, Manager national	Männlich	83,8 %	0,0 %	56,1 %	43,9 %
	Weiblich	16,2 %	0,0 %	84,2 %	15,8 %
Oberste Führungsebene: Vorstand, Aufsichtsrat	Männlich	77,8 %	0,0 %	28,6 %	71,4 %
	Weiblich	22,2 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %

(2) Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen:

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter:innen (inkl. Auszubildende, Studierende und Mitarbeiter:innen in Elternzeit) liegt bei 39,2 Jahren.

Bei CHG-MERIDIAN gibt es folgende Altersstruktur:

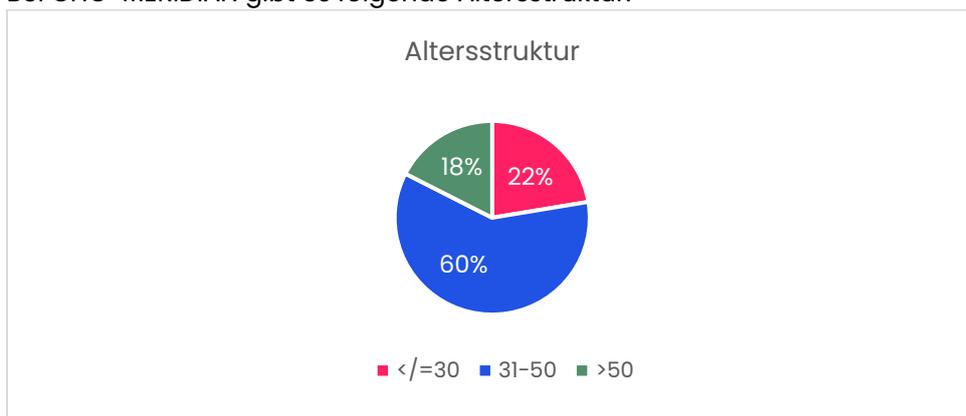


Abb.: Altersstruktur bei CHG-MERIDIAN

²⁹ Seit 2023 bezogen auf die gesamte Gruppe, d.h. inklusive aller Tochtergesellschaften (jedoch ohne neu akquirierte Meridian Leasing Corporation), inkl. Auszubildende, Studierende und Mitarbeiter:innen in Elternzeit. Als Führungskraft definieren wir alle angestellte Mitarbeiter:innen, die eine leitende Position innerhalb eines Teams einnehmen.

Angemessene Entlohnung

Grundsätzlich wollen wir alle Mitarbeiter:innen – unabhängig von ihrem Geschlecht oder weiteren Diversitätsdimensionen – für gleiche Tätigkeiten gleich bezahlen und überprüfen regelmäßig, ob es hier geschlechtsbedingte Gehaltsunterschiede gibt. Wir haben im Jahr 2021 mit einer Gender-Pay-Parity-Analyse in Deutschland, Österreich und der Schweiz begonnen und arbeiten nach Einführung eines geeigneten Softwaretools weiter daran, diese auch auf unsere internationalen Niederlassungen auszuweiten, siehe Abschnitt Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung).

Für CHG-MERIDIAN AG und CHG-MERIDIAN GmbH haben wir jeweils ein Vergütungssystem implementiert, mit dem wir für eine angemessene Entlohnung sorgen. Angemessene Entlohnung bedeutet bei uns, dass das Gehalt dem Jobprofil und der Leistung entsprechend ist. Das Vergütungssystem wird einmal jährlich überarbeitet, dem Vorstand der CHG-MERIDIAN AG und der Geschäftsleitung der CHG-MERIDIAN GmbH zur Unterschrift vorgelegt sowie dem Aufsichtsrat vorgestellt. Die Gehälter prüfen wir auf Marktkonformität und nutzen dazu externe Benchmarks. Das Benchmarking beschränkt sich momentan auf Central Europe.

Soziale Absicherung

Bei CHG-MERIDIAN sind die Mitarbeiter:innen durch öffentliche Programme (abhängig von den lokalen Gesetzen und Gegebenheiten) gegen Verdienstauffälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert.

Neben der Einhaltung der gesetzlich verpflichtenden und öffentlichen Programme gibt es unternehmenseigene Leistungen:

- 67 Prozent der Länder, in denen wir tätig sind, bieten einen unternehmenseigenen Pensions-/ Rentenplan an.
- 71 Prozent der Länder, in denen wir tätig sind, bieten eine Gruppenunfallversicherung an.
- 71 Prozent der Länder, in denen wir tätig sind, zahlen 100 Prozent des Gehalts während Abwesenheit aufgrund von Krankheit.
- Gruppenweit werden Aktienpakete für langjährige Mitarbeiter:innen angeboten.

Zusätzliche Benefits deutschlandweit sind unter anderem: Zusätzliche Kind-krank Tage, Sabbatical, Kita-Zuschuss, Kinderferienprogramm, Arbeitgeberzuschuss z.B. bei betrieblicher Altersvorsorge oder vermögenswirksamen Leistungen.

Menschen mit Behinderungen

Am Standort Groß-Gerau kooperiert CHG-MERIDIAN mit dem Verein Werkstätten für Behinderte Rhein Main und einer Tochterwerkstatt, der Solvere gGmbH. So arbeiten Technologieexpert:innen, Facharbeiter:innen und Anlernkräfte Hand in Hand – und seit einigen Jahren sind auch Menschen mit Behinderungen über das Integrationsprojekt beschäftigt. Wir lassen die Arbeiten nicht in einer externen Werkstatt durchführen, sondern bieten den zum Jahresende 2024 insgesamt 15 Kolleg:innen Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs.

Zudem sind gruppenweit 15 Menschen mit Behinderung bei CHG-MERIDIAN angestellt.

Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Grundsätzlich erhalten alle unsere Mitarbeiter:innen Schulungen, um das Fachwissen und die Fähigkeit für die berufliche Tätigkeit zu verbessern. Im Durchschnitt waren es im Berichtsjahr 21,25 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in³⁰ (2023: 19,2; 2022: 14,6). Wir erfassen die Trainingsstunden gesamthaft für alle Mitarbeiter:innen und nicht nach Geschlecht und Angestelltenkategorie.

Bei den Feedbackgesprächen gilt der vertrauensbasierte Ansatz. Grundsätzlich sind alle Vorgesetzten angehalten, mit ihren Mitarbeiter:innen ein Jahresendgespräch durchzuführen, aber wir können aufgrund fehlender, zentraler Personalsoftware Stand heute keine Kennzahlen dazu liefern.

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die Krankheitsquote bei CHG-MERIDIAN AG liegt unverändert zum Vorjahr bei 2,7 Prozent (2023: 2,7 Prozent; 2022: 3,3 Prozent). Konzernweit liegt die Krankheitsquote bei 1,9 Prozent (2023: 1,1 Prozent)³¹. Wir erheben entsprechend den rechtlichen Vorgaben nicht die Art der Erkrankung und dokumentieren somit auch keine arbeitsbedingten Erkrankungen. Im Jahr 2024 betrug die Anzahl an Arbeitsunfällen 9 (2023: 4; 2022: 4).

Im Berichtszeitraum wurden keine Todesfälle an die CHG-MERIDIAN gemeldet und es wurden zudem keine Todesfälle durch arbeitsbedingte Erkrankungen im Berichtszeitraum erfasst (2023: 0; 2022: 0).

In Deutschland haben wir ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGAM) eingeführt; im Technologiezentrum Groß-Gerau sogar zertifiziert nach ISO 45001, somit sind bei CHG-MERIDIAN 48,1 Prozent (2023: 52,2 Prozent; 2022: 53,1 Prozent) von einem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem abgedeckt.

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bei CHG-MERIDIAN haben alle Mitarbeiter:innen – im Rahmen der lokalen gesetzlichen Gegebenheiten – Anspruch auf Elternzeit. 10 Prozent der Länder, in denen wir tätig sind, bieten zusätzliche Tage für Mutterschaftsurlaub an, 14 Prozent der Länder zusätzliche Tage für Vaterschaftsurlaub (über die gesetzlichen Tage hinausgehend).

Im Berichtsjahr waren durchschnittlich 44,5 Frauen in Elternzeit sowie 14,25 Männer³².

³⁰ Es handelt sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31.12.2024. Berechnung auf Basis der Mitarbeiter:innenanzahl inkl. Auszubildende, Studierende und Mitarbeiter:innen in Elternzeit.

³¹ In die Gesamtzahl miteinbezogen sind in diesem Fall auch Studierende und Auszubildende bei CHG-MERIDIAN. Es handelt sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2024. Ab 2023 wird die Krankheitsquote gruppenweit erhoben.

³² Mitarbeiter:innen in Elternzeit in Full Time Equivalent (FTE), durchschnittliche Mitarbeiter:innenanzahl pro Quartal.

Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Grundsätzlich wollen wir alle Mitarbeiter:innen – unabhängig von ihrem Geschlecht – für gleiche Tätigkeiten gleich bezahlen und überprüfen regelmäßig, ob es hier geschlechtsbedingte Gehaltsunterschiede gibt. Wir haben im Jahr 2021 mit einer Gender-Pay-Parity-Analyse in Deutschland, Österreich und der Schweiz begonnen und arbeiten nach Einführung eines geeigneten Softwaretools weiter daran, diese auch auf unsere internationalen Niederlassungen auszuweiten. Für die Analyse wurden die Gehälter aller Mitarbeiter:innen unterhalb der Führungsebenen (ohne Auszubildende, Studierende sowie Mitarbeiter:innen in Elternzeit) und ohne den Bereich Vertrieb ausgewertet. Alle Angestellten im Vertrieb bekommen geschlechtsunabhängig das gleiche Grundgehalt sowie ein ihrer Position und Erfahrung entsprechendes erfolgs- und zielabhängiges variables Gehalt. Sie können damit in dieser Analyse unberücksichtigt bleiben. In der Gesamtbetrachtung der Durchschnittsgehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergab sich im Berichtsjahr eine Differenz von 9,9 Prozent (2023: 9,4 Prozent; 2022: 11,2 Prozent) in der Region Central Europe. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass vor allem höher bezahlte Stellen derzeit überwiegend mit Männern besetzt sind. Ziel ist es, diesen Gender Pay Gap in den nächsten Jahren weiter im Auge zu behalten und sofern notwendig mit Maßnahmen zu reduzieren.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Wir sehen Anti-Diskriminierung als wesentliches Thema an. Seit 2023 gibt es bei CHG-MERIDIAN ein Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Gremium. Ein Unterprojekt des Komitees war die Erarbeitung einer Anti-Diskriminierungspolicy und dazugehörige Trainings für alle Mitarbeiter:innen, um für das Thema zu sensibilisieren. Zudem definiert bereits der Verhaltenskodex die Grundsätze von Chancengleichheit und Gleichbehandlung für interne und externe Stakeholdergruppen.

Für Verdachtsfälle auf Diskriminierung oder sonstige Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte ist ein mehrstufiges Meldewesen eingerichtet. Unseren Mitarbeiter:innen und externen Parteien steht zur Meldung solcher Verstöße ein globales Hinweisgebersystem in Form einer Hotline, einer Funktionsadresse, eines Meldeportals sowie einer unparteiischen Ombudsperson zur Verfügung (siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung). Zudem haben wir eine Gleichstellungsbeauftragte benannt, die bei Verdacht auf Fälle von Diskriminierung für die gesamte Gruppe als vertrauenswürdige Ansprechpartnerin fungiert. Die Kontaktdaten sind im Intranet zu finden. Jegliche Form der Diskriminierung ahnden wir unter Berücksichtigung der einschlägigen lokalen Gesetze.

Im Rahmen von regelmäßigen Compliance-Schulungen (siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung) sowie speziell im Berichtsjahr erfolgte Awareness-Sessions werden unsere Mitarbeiter:innen zu Anti-Diskriminierung, möglichen Meldekanälen und Abhilfemaßnahmen geschult.

Bei CHG-MERIDIAN gibt es für Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte ein zentrales Tool (ebenso wie für Vorfälle rund um Korruption, Informationssicherheit etc.), um die Fälle zu dokumentieren. Im Jahr 2024 gab es folgende Vorfälle:

	2024	2023	2022
Anzahl von gemeldeten Diskriminierungsfällen inkl. Belästigung	4 ³³	6	n/a ³⁴
Anzahl der Beschwerden über Whistleblower-Hotline/ Ombudsmann (Möglichkeit, anonym Bedenken zu äußern)	1	2	0
Gesamtbetrag der Bußgelder, Strafen und Schadenersatzleistungen	0	0	0
Anzahl schwerer Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Belegschaft des Unternehmens	0	0	0

³³ Im Berichtsjahr wurden 5 Fälle gemeldet, einer davon konnte jedoch als „false positive“ deklariert werden, d.h. dass nach Investigation des Falles weder ein Fehlverhalten festgestellt wurde noch Maßnahmen getroffen wurden.

³⁴ Im Jahr 2022 gab es systemseitig noch keine granulare Aufschlüsselung der Diskriminierungsfälle, deshalb kann diese Zahl nicht angegeben werden.

4.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Verantwortliches unternehmerisches Handeln ist für CHG-MERIDIAN im Umgang mit Geschäftspartnern und Lieferanten essenziell. Wir haben im Einkauf die Möglichkeit, einen Hebel für positive Veränderungen anzusetzen und möchten unsere Lieferketten stetig transparenter gestalten.

Das Thema *Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette* befasst sich mit den Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und arbeitsbezogenen Rechten in der Lieferkette.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Der Abbau von Rohstoffen, die für die Leasingobjekte benötigt werden, und die damit verbundenen Produktionsprozesse sind oft mit unzureichender Entlohnung für gefährliche und körperlich anstrengende Arbeit, schlechten Arbeitsbedingungen, fehlender Sicherheit, langen/unregulierten Arbeitszeiten, mangelhafter Entlohnung, fehlendem sozialen Dialog und keiner Vereinigungsfreiheit verbunden. Zudem gibt es in unregulierten Märkten oft keine Standards für Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancen. Auch Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder ungleiche Bezahlung sind Problembereiche. CHG-MERIDIAN ist über seine vorgelagerten Geschäftsbeziehungen mit diesen negativen Auswirkungen indirekt verbunden (es wurde nicht festgestellt, dass für gewisse Menschengruppen eine besondere Gefährdung vorliegt, sondern es handelt sich um systemische Impacts in der Lieferkette).

Das Unternehmen hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen und negative Auswirkungen zu mindern. Über EcoVadis können wir verschiedene Auswertungen über unsere Tier1-Supplier ziehen: Hier zeigt sich, dass es das Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit insbesondere in den Lieferketten der Industriezweige "Manufacture of computers and peripheral equipment" und "Manufacture of consumer electronics" gibt. Bei knapp 20 Prozent der in EcoVadis gerankten Supplier ist die Bedeutung von Child Labor, Forced Labor & Human Trafficking mindestens "medium importance".

Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeiter:innen in der Lieferkette festgestellt. Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 5 Geschlechtergleichheit und Nr. 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) ein.

Das Thema „Arbeitskräfte in der Lieferkette“ wurde als wesentlich für die Upstream Wertschöpfungskette definiert (siehe ESRS 2 SBM-3), jedoch nicht für die eigenen Geschäftsaktivitäten bei CHG-MERIDIAN. Somit gibt es keine Policies, Ziele oder Maßnahmen bei CHG-MERIDIAN selbst, jedoch haben wir im Beschaffungswesen diverse Maßnahmen etabliert, um unsere Lieferkette stetig transparenter und nachhaltiger zu gestalten (siehe Abschnitt Management der Beziehungen zu Lieferanten).

4.3 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Unser Erfolg im Technologiemanagement und unsere Expertise im Finanzbereich hängen in hohem Maße von effizienten und sicheren IT-Anwendungen und -Systemen sowohl für unsere Kunden und Geschäftspartner als auch für unsere eigene IT-Infrastruktur ab.

Da CHG-MERIDIAN im B2B- und Dienstleistungssektor tätig ist, sind im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Subthemen wie persönliche Sicherheit/Produktsicherheit, Kinderschutz oder Vermarktungspraktiken nicht wesentlich. Der Umgang mit kritischer (IT-) Infrastruktur, die sensible Daten der Kunden enthält, ist jedoch relevant für CHG-MERIDIAN. In diesem Kapitel wird der Umgang mit Datenschutz und Informationssicherheit beschrieben. Der Umgang mit kritischer (IT-) Infrastruktur, die sensible Daten der Kunden enthält, birgt potenzielle negative Auswirkungen (systemische Impacts). Dabei beziehen sich die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit auf alle Kunden und deren Endnutzer:innen und ist nicht auf bestimmte Gruppen (z.B. bestimmte Altersgruppen) beschränkt. Daher arbeitet CHG-MERIDIAN nach den höchsten Standards für Datensicherheit, um diese Risiken zu minimieren. Die Nichteinhaltung des Datenschutzes und der Informationssicherheit kann sich auf die finanzielle Situation auswirken, auch durch Geldstrafen.

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und Nr. 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) ein.

Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Die Informationstechnologie (IT) dringt immer tiefer in die Geschäftsprozesse und Kommunikationsstrukturen unseres Unternehmens ein. Der Erfolg der CHG-MERIDIAN-Gruppe hängt daher in hohem Maße von leistungsfähigen und effizienten IT-Anwendungen und -Systemen ab. Die IT unterstützt nicht nur unsere Mitarbeiter:innen bei ihrer täglichen Arbeit in allen Unternehmensbereichen, sondern ist auch ein wesentlicher Bestandteil unseres Tagesgeschäfts (Datenlöschkonzept eraSURE® für unsere Kunden).

Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten sowie allgemeine und sensible Informationen, um unseren Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden, Vertragspartnern, Mitarbeiter:innen, Dienstleistern, Behörden und sonstigen Dritten nachzukommen. Dabei erheben, verarbeiten und nutzen wir auch Daten und Informationen, die einen definierten Schutzbedarf haben und daher besonders gegen unbefugte Zugriffe durch Unberechtigte gesichert werden müssen.

Um die Funktionsfähigkeit der eingesetzten IT sowie die Verfügbarkeit, Integrität, Authentizität und Vertraulichkeit (Grundwerte der Informationssicherheit) der verarbeiteten Daten zu gewährleisten, wurden Privacy and Information Security Management System (PISMS)-Prozesse etabliert.

Für die CHG-MERIDIAN Gruppe inklusive abakus, devicenow, circulee und Meridian Leasing Corporation gilt die **Guideline Information Security & Data Protection**, welche die Ziele und Verantwortlichkeiten definiert, um relevante Risiken zu minimieren und ein angemessenes Niveau an Informationssicherheit und Datenschutz zu gewährleisten. Das Informationssicherheitsmanagementsystem basiert auf der ISO 27001 und den regulatorischen Anforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG), der MaRisk und der BAIT. Der Datenschutz basiert auf der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), der ISO 27701 und den nationalen Anforderungen des Gesetzgebers und der zuständigen Aufsichtsbehörden. Auch die IT unterliegt einer Reihe von regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen, die die Umsetzung verschiedener Sicherheitsmaßnahmen erfordern. Die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften muss jederzeit gewährleistet sein.

Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung der KWG-regulierten Einheiten wird regelmäßig, mindestens quartalsweise, sowie anlassbezogen durch die verantwortlichen Funktionen über die aktuelle Situation und wesentliche Veränderungen informiert.

Um die Informationssicherheit und den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, werden die folgenden Rollen eingerichtet und die Ressourcen entsprechend zugewiesen.

- (Gruppen-) Informationssicherheitsbeauftragte:r und Stellvertretung
- (Gruppen-) Datenschutzbeauftragte:r und Stellvertretung
- Informationssicherheitsmanager
- Informationsrisikomanager

Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Managementsysteme und damit einhergehende kontinuierliche Verbesserungsprozesse tragen dazu bei, für ein verantwortungsbewusstes Handeln zu sorgen und uns stetig weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch die Einbindung der Interessensgruppen beim Thema Datenschutz und Informationssicherheit. CHG-MERIDIAN ist ausschließlich im B2B-Sektor unterwegs, weshalb wir kaum personenbezogenen Daten von Verbraucher:innen verarbeiten. Zu Beginn von Geschäftsbeziehungen weisen wir unsere Kunden darauf hin, wie wir mit personenbezogenen Daten umgehen.

Zudem verarbeiten wir Daten unserer Mitarbeiter:innen (=Endnutzer:innen). Mit diesen treten wir regelmäßig zu Informationssicherheit und Datenschutz in den Austausch und sensibilisieren sie für das Thema. Schulungen für unsere Mitarbeiter:innen unterstützen ein regelkonformes Verhalten im Umgang mit Informationssicherheit und Datenschutz. Durch die unternehmensweite interne Kommunikation wollen wir unsere Policies in all unsere Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen integrieren. Damit möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen für ein verantwortungsbewusstes Handeln sensibilisiert sind. Zu Beginn eines jeden Arbeitsverhältnisses bekommt jede Neueinstellung eine Mitarbeiter-Datenschutzerklärung (zentral gesteuert für die CHG-MERIDIAN Gesellschaften, ohne abakus, devicenow, circulee und Meridian Leasing Corporation).

Für potenzielle Verstöße haben wir ein Meldewesen etabliert (siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung).

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner haben die Möglichkeit, über die in Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung genannten Meldekanäle Verstöße gegen den Datenschutz und die Informationssicherheit zu melden. Zudem gibt es separate Meldekanäle direkt an den Datenschutzbeauftragten (über die Website).

Neben den Compliance-Verstößen (siehe Abschnitt Korruptions- oder Bestechungsfälle) erfassen und dokumentieren wir ebenfalls sog. Security Incidents in den Kategorien Datenschutz und Informationssicherheit in unserem zentralen System ServiceNow. Hierfür gibt es einen Themen übergreifenden Security Incident Prozess, welcher mit der Analyse des Sachverhaltes startet. Daraus werden in der Recovery Phase Maßnahmen zur Behebung bzw. Risikominimierung erarbeitet und umgesetzt. Im Anschluss geht es in der Review Phase um eine Prüfung im 4-Augenprinzip, bevor der Incident dann geschlossen wird. 2024 wurden keine meldepflichtigen Vorgänge verzeichnet. Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht im Jahresverlauf:

	2024	2023	2022
Security Incidents Datenschutz	11	15	20
Security Incidents InfoSec	494	400	212
Meldepflichtige Vorgänge	0	0	1

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Damit wir umfängliche Informationssicherheit und Datenschutz gewährleisten und die Ziele, die wir in Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen beschrieben haben, erfüllen, haben wir verschiedene Maßnahmen für alle CHG-MERIDIAN Gesellschaften ohne abakus, devicenow, circulee und Meridian Leasing Corporation getroffen:

- Im Berichtsjahr 2024: Weiterentwicklung und kontinuierliche Prozess-Optimierung des 2023 eingeführten Integrated Risk Managements gemäß spezialgesetzlichen Anforderungen als beaufsichtigter Finanzdienstleister (BAIT und MaRisk) für Deutschland, Österreich und Schweiz, da die zentralen IT-Systeme gruppenweit durch die CHG-MERIDIAN AG betrieben werden. Unsere Tochtergesellschaften abakus, devicenow, circulee und Meridian Leasing Corporation haben eigene IT-Anwendungen.
- Regulatory Affairs Strategy zu Grundsätzen in Datenschutz und Informationssicherheit für die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe (fortlaufend)
- Regelmäßige Selbstaudits sowie Penetration Tests durch unabhängige Dritte für die IT-Systeme (fortlaufend)
- Das Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001 aller CHG-MERIDIAN Standorte in Europa (Scope vor 2024: Central Europe) sowie für tesma und die

Datenlöschung eraSURE® bei der Wiederaufbereitung von Leasingrückläufern, inklusive Rezertifizierung BSI-Grundschrift Konformitätsbescheinigung nach B1.15 „Löschen und Vernichten von Daten“; diese Zertifizierung deckt aufgrund der zentralen IT-Verwaltung durch die CHG-MERIDIAN AG alle zentral betriebenen IT-Anwendungen der Gruppe ab (Ausweitung des Managementsystems nach ISO 27001 auf Europa im Berichtsjahr 2024)

- Betrieb eines globalen Datenschutz-Management-Systems ausgerichtet an internationalen Standards (ISO 27701) und zertifiziert für alle CHG-MERIDIAN Standorte in Europa (Ausweitung des Managementsystems nach ISO 27701 auf Europa im Berichtsjahr 2024)
- Kontinuierliche Verbesserung durch den PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) (fortlaufend)

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

CHG-MERIDIAN legt großen Wert auf Informationssicherheit und Datenschutz und verpflichtet sich zu folgenden Grundsätzen:

- Gewährleistung der Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, Integrität und Authentizität von Informationen
- Permanenter Schutz aller (kritischen) Geschäftsprozesse des Unternehmens und aller relevanten Teilbereiche vor IT-bezogenen Bedrohungen
- Besonderer Schutz personenbezogener Daten
- Schutz der Rechte der betroffenen Personen
- Nachprüfbar Erfüllung der Sorgfaltspflichten und Vermeidung von Organisationsverschulden

Aus diesen übergeordneten Zielen lassen sich folgende Teilziele ableiten:

- Schutz der Vertraulichkeit von Informationen vor unbefugtem Zugriff/Einsehen
- Schutz der Integrität von Informationen vor unerwünschter Veränderung/Fälschung
- Schutz der Verfügbarkeit von Informationen vor Systemausfall/unbefugter Manipulation
- Sicherstellung der Einhaltung regulatorischer Anforderungen (international und national, z. B. BaFin, MA-Risk, KWG)
- Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften (EU-DSGVO, BDSG, TKG, TMG usw.)
- Sicherstellung der Einhaltung vertraglicher Vereinbarungen mit Geschäftskunden und Lieferanten
- Quantifizierbarkeit/Messbarkeit des Nutzens von Informationssicherheits- und Datenschutzmaßnahmen

Diese Sicherheits- und Datenschutzziele unterstützen direkt oder indirekt die in unserer Geschäftsstrategie festgelegten Ziele. Die Sicherheits- und Datenschutzziele werden über diverse KPIs (z.B. Anzahl der Security Incidents) und deren Entwicklung gesteuert, siehe Abschnitt Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können.

5 Governance-Informationen

5.1 Unternehmensführung

Die Unternehmensführung und Geschäftspolitik von CHG-MERIDIAN basiert auf den Grundsätzen von Integrität, Nachhaltigkeit und Transparenz. 2022 wurden sechs Werte eingeführt, die ein gemeinsames Verständnis für den Umgang miteinander, die Prioritäten und die Erwartungen an Geschäftspartner widerspiegeln. Diese sind: Leidenschaft, Vertrauen, Respekt, Kundenorientierung, Eigenverantwortung und Integrität. Der Verhaltenskodex der CHG-MERIDIAN umfasst als zentrales Dokument alle generellen Anforderungen an die Unternehmenskultur für alle Stakeholdergruppen (sowohl intern als auch extern).

Dieses Kapitel beschreibt die Unternehmenskultur, die Grundsätze integrierter Unternehmensführung und die Beziehung zu Lieferanten.

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Subthemen von ESRS G1:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Unternehmens-kultur/-werte	<p>IRO: Schaffung positiver Unternehmenswerte/ -kultur</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN hat seit 2012 einen Verhaltenskodex, welcher für alle Stakeholdergruppen (intern und extern) gilt, um den steigenden ethischen und regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. 2022 wurden sechs Werte eingeführt, die ein gemeinsames Verständnis für den Umgang miteinander, die Prioritäten und die Erwartungen an Geschäftspartner widerspiegeln (Leidenschaft, Vertrauen, Respekt, Kundenorientierung, Eigenverantwortung und Integrität) und haben damit potenziell einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur.</p>	<p>IRO: Risiko von Unzufriedenheit der Mitarbeiter:innen</p> <p>Details: Eine solide Unternehmenskultur steht in starkem Zusammenhang mit der Motivation und Produktivität der Mitarbeiter:innen. Aufgrund der mitarbeiter:innenorientierten Struktur des Geschäftsmodells kann eine fehlende Unternehmenskultur und fehlende gemeinsame Werte zu Unzufriedenheit, respektive unzureichende Mitarbeiter:innenloyalität und -produktivität führen.</p>
Schutz von Whistleblowers	<p>IRO: Schutz von Whistleblowern und Schaffen von Meldekanälen</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN hat einen positiven Einfluss auf den Schutz von Hinweisgebern durch ein umfassendes Whistleblowing-System, das nicht nur für eigene Mitarbeiter:innen, sondern auch für Kunden, Verbraucher, Lieferanten und andere externe Stakeholder zugänglich ist, um mögliches Fehlverhalten zu melden. Dieses System wird auf der Website beworben.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf den Schutz von Whistleblowers festgestellt.</p>
Anti-Korruption	<p>IRO: Potenzielle Korruptions- und Bestechungsfälle im Zusammenhang mit Finanzdienstleistungen</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN steuert die Erkennung und Prävention von Korruption und Bestechung durch konzernweite Maßnahmen. Es besteht jedoch ein potenzielles inhärentes Korruptionsrisiko, z.B. durch die begrenzte Tätigkeit in einigen wenigen Ländern mit</p>	<p>IRO: Risiko von Strafen und Reputationsverlust</p> <p>Details: Im Zusammenhang mit Korruption kann es zu potenziellen, finanziellen, negativen Effekten kommen, z.B. Geldstrafen. Zusätzlich besteht eine persönliche Haftung der Führungskräfte,</p>

mittlerem Risiko (Brasilien, Indien, Mexiko), basierend auf dem Corruption Perception Index (CPI).	falls keine präventiven Maßnahmen ergriffen werden.
--	---

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensführung zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) ein.

Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Unternehmenskultur und -werte

Wir sehen unsere Unternehmenskultur als Rückgrat unseres Erfolges. Dafür haben wir sechs zentrale Werte definiert, die sowohl für uns intern als auch für unsere Geschäftspartner gelten: Leidenschaft, Eigenverantwortung, Kundenorientierung, Respekt, Vertrauen und Integrität.

Diese sechs Werte sind auch in unserem **Verhaltenskodex** verankert. Unsere Werte haben wir seit 2012 für unsere Kunden und Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner inklusive unserer Lieferanten in unserem Verhaltenskodex verankert, der vom Vorstand freigegeben und über interne und externe Kanäle kommuniziert wird. Dabei ist auch die Achtung der Menschenrechte im Verhaltenskodex von CHG-MERIDIAN fest verankert und fußt auf international anerkannten Menschenrechtsstandards. Dazu zählen unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, Europäische Konventionen oder die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie des UN Global Compact und der Charta der Vielfalt, deren Unterzeichner wir sind. Durch unsere Mitgliedschaft bei UN Global Compact verpflichten wir uns zur Einhaltung zentraler Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens, wie z.B. Schutz und Achtung der internationalen Menschenrechten, der Einsatz für die Abschaffung Zwangs- und Kinderarbeit, Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz oder der Einsatz gegen Korruption, Erpressung und Bestechung.



In der Mitarbeiter:innenumfrage aus dem Vorjahr (2023) wurde bestätigt, dass die Unternehmenswerte bei CHG-MERIDIAN wichtiger Bestandteil der Kultur sind: Knapp 90 Prozent der teilnehmenden Mitarbeiter:innen kennen die Unternehmenswerte und können sich mit den Werten identifizieren.

Bei CHG-MERIDIAN gibt es Strategien, Policies, Guidelines und Arbeitsanweisungen, um interne Standards zu setzen und Arbeitsweisen zu harmonisieren. Strategien und Guidelines sind übergeordnet und werden vom Vorstand freigegeben, z.B. die Nachhaltigkeitsstrategie (siehe ESRS 2 SBM-1).

Es gibt verschiedene Arten von Lenkungsdokumenten:

- Strategien: definiert die strategischen Ziele von CHG-MERIDIAN sowie Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen
- Guidelines: strategisches Dokument, welches den Rahmen und die Ziele eines Geschäftsbereichs, einer Abteilung oder eines Geschäftsprozesses definiert

- Policies: definiert die gesetzlichen, organisatorischen und/ oder technischen Anforderungen; ergänzt eine Guideline und verfolgt die Zielsetzungen
- Arbeitsanweisungen: definiert Prozesse und spezifiziert technische Verfahren und organisatorische Verantwortlichkeiten, um die Anforderungen einer Policy umzusetzen

Alle Lenkungsdokumente werden auf der unternehmenseigenen Plattform iKNOW gespeichert und sind so für die Mitarbeiter:innen einsehbar.

CHG-MERIDIAN als Finanzdienstleister

Als Finanzdienstleister unterliegen einige Gesellschaften der CHG-MERIDIAN Gruppe zusätzlichen Anforderungen lokaler Aufsichtsbehörden. Die CHG-MERIDIAN AG und die CHG-MERIDIAN Industrial Solutions GmbH etwa sind Finanzierungsleasinginstitute nach § 1 Abs. 1a Satz 2 Nr. 10 KWG und werden von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie der Bundesbank beaufsichtigt. Damit haben sie eine Vielzahl an spezialgesetzlichen Anforderungen wie beispielsweise das Kreditwesengesetz (KWG), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Bankaufsichtlichen Anforderungen an die IT (BAIT) sowie das Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (GwG) zu erfüllen. Auch die brasilianische Tochtergesellschaft CHG-MERIDIAN Do Brasil Arrendamento Mercantil S/A wird von der brasilianischen Zentralbank beaufsichtigt und hat deshalb dortige Regelungen gemäß dem lokalen Banking Act zu berücksichtigen. Gemäß den Empfehlungen und Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht berücksichtigen und dokumentieren wir Nachhaltigkeitsrisiken in Form der international anerkannten ESG-Risiken. Diese betrachten wir als Querschnittsrisiken, welche in den bereits vorhandenen Risikoarten unseres Risikomanagements enthalten sind.

Unsere Managementsysteme

Neben den o.g. spezialgesetzlichen Vorschriften und angesichts der zunehmenden Anforderungen von Marktseite setzt CHG-MERIDIAN verstärkt auf Nachweise Dritter und wird damit auch dem Vorsorgeprinzip gerecht, das auf diversen Mechanismen beruht: Durch die Orientierung an Normen, wie beispielsweise den ISO-Standards, und den damit umgesetzten Maßnahmen wollen wir das Risiko negativer Auswirkungen reduzieren. ISO-Zertifizierungen wie das Informationssicherheitsmanagement ISO 27001, das Datenschutzmanagement ISO 27701, das Notfallmanagement ISO 22301, das Compliancemanagement ISO 37301 oder das Umweltmanagement ISO 14001 bestätigen unsere kontinuierlichen Verbesserungsprozesse durch Dritte. 2023 haben wir begonnen ein integriertes Managementsystem (IMS) aufzubauen, welches die verschiedenen Managementsysteme in einem zentralen, übergreifenden System zusammenfasst. Dies haben wir im Berichtsjahr 2024 ausgebaut.

Die hauptsächlichen Risiken bezüglich Environment, Social und Governance (ESG) liegen in den Produktionsstandorten und den Standorten mit vielen Mitarbeiter:innen. Das sind die Technologiezentren in Groß-Gerau und Skien sowie das Headquarter in Weingarten. Alle anderen Standorte sind angemietete Bürostandorte mit wenigen Mitarbeiter:innen. Daher haben wir uns bei den Managementsystemen anfangs auf die Technologiezentren und das Headquarter fokussiert. Für die Normen ISO 14001, ISO 22301, ISO 27001 und ISO 27701 wurde der Scope im Berichtsjahr auf Europa erweitert.

Managementsystem	Scope	Abdeckung der Standorte in Prozent ³⁵
ISO 9001	Technologiezentren Groß-Gerau und Skien sowie CHG Italy , CHG-MERIDIAN Australia Pty Limited	10 (2023: 10; 2022: 10)
ISO 14001	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK	76 (2023: 29; 2022: 29)
ISO 22301	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK	76 (2023: 29; 2022: 29)
ISO 27001	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK	76 (2023: 29; 2022: 29)
ISO 27701	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK	76 (2023: 29; 2022: 29)
ISO 37301	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Deutschland, Österreich, Schweiz	29 (2023: 0; 2022: 0)
ISO 45001	Technologiezentrum Groß-Gerau	2 (2023: 2; 2022: 2)

Regulatory Affairs

Wie in ESRS 2 GOV-5 beschrieben, gibt es bei CHG-MERIDIAN ein internes Kontrollsystem nach dem 3-Linien-Modell. Die zweite Linie bei CHG-MERIDIAN (Regulatory Affairs) umfasst die Bereiche Compliance, Geldwäschebekämpfung, Informationssicherheit, Datenschutz, Business Continuity Management, Outsourcing, Umweltmanagement, Risikomanagement und Nachhaltigkeit usw. einschließlich der Governance-Aspekte aller Managementsysteme und aller Funktionen der leitenden Angestellten. Für jeden Bereich gibt es eine/n Beauftragte/n sowie Stellvertretung, die quartalsweise in Form des Regulatory Meetings an den Vorstand und im Rahmen der Jahresberichte einmal pro Jahr an den Aufsichtsrat berichten. Übergeordnet gilt die **Regulatory Strategie**, welche zusammen mit der Nachhaltigkeits-, Compliance- und Interne Revision-Strategie eine Funktionsstrategie bildet. Die Regulatory Strategie gilt für die CHG-MERIDIAN Gruppe und fungiert als abteilungs- und bereichsübergreifende Strategie. Die Strategie definiert die Grundsätze der Integrität, Geschäftsethik und den Ansatz, wie CHG-MERIDIAN mit regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen umgeht.

Basierend auf der Regulatory Strategie gibt es diverse Guidelines und Policies, z.B. die **Compliance Guideline**, welche die grundlegenden Compliance-Inhalte und Anforderungen für die CHG-MERIDIAN Gruppe definiert. Compliance bei CHG-MERIDIAN fokussiert sich auf gesetzliche Anforderungen, zudem orientiert sich unser Compliance Management an internationalen Standards. Folgende Rollen gewährleisten Compliance bei CHG-MERIDIAN: Compliance Officer und Stellvertretung sowie Compliance Manager.

Regulatory-Schulungen

Managementsysteme und damit einhergehende kontinuierliche Verbesserungsprozesse tragen dazu bei, für ein verantwortungsbewusstes Handeln zu sorgen und uns stetig weiterzuentwickeln. Zusätzlich unterstützen auch Schulungen für unsere Mitarbeiter:innen und Trainings für unsere Führungskräfte ein regelkonformes Verhalten. Durch die unternehmensweite interne Kommunikation wollen wir unsere Policies in all unsere Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen integrieren. Damit möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen für ein verantwortungsbewusstes Handeln sensibilisiert sind. Im Sensibilisierungsprogramm wird

³⁵ Die Vorjahreswerte wurden nicht extern geprüft.

unseren Führungskräften eine besondere Bedeutung beigemessen: Diese Mitarbeiter:innengruppe hat Vorbildcharakter und hat die Aufgabe, die Sicherheitsvorgaben von CHG-MERIDIAN in ihrem Zuständigkeitsbereich durchzusetzen. Daher benötigt diese Gruppe vertiefte Kenntnisse und eine durchgängige Akzeptanz der bestehenden Regularien (siehe Schulungsmaßnahme *Executive Compliance* ↓).

Die folgende Tabelle zeigt die Schulungsmaßnahmen und die Abschlussquoten auf. Generelle Bemerkungen zu den Schulungsmaßnahmen:

- In den Abschlussquoten ist ebenfalls unsere neu zugekaufte Tochtergesellschaft Meridian Leasing Corporation inkludiert.
- Ein- und Austritte innerhalb der definierten Bearbeitungszeit, Langzeitkranke sowie Freistellungen wurden weder in der Basis noch der Abschlussquote berücksichtigt.
- Zuweisungen, deren Abarbeitung im definierten Eskalationszeitraum über den Jahreswechsel hinaus stattfand, wurden im Zuweisungsjahr berücksichtigt.
- Gemäß unserer Regulatory Awareness Policy müssen auch Personen, welche nicht Mitarbeiter:innen von CHG-MERIDIAN sind, aber dennoch Zugriff auf die Systeme haben, die Schulungen zu den Themen *Informationssicherheit* und *Datenschutz* absolvieren. Per 31.12.2024 betrug die Anzahl der externen User Accounts 171.

Schulungsmaß- nahmen	Information	Abschluss- quote 2024	Abschluss- quote 2023	Abschluss- quote 2022
Code of Conduct	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	270 von 274 (98,5%) (100% Verpflichtungserklärungen)	256 von 256 (100%) (100% Verpflichtungserklärungen)	209 von 211 (99 % Verpflichtungserklärungen)
Compliance- Refresher³⁶	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k.A.	1378 von 1378 (100%) Ø-Testergebnis: 96,6 %	k. A.
Executive Compliance	International verpflichtend für alle neuen Führungskräfte.	39 von 39 (100%) (100% Verpflichtungserklärungen)	46 von 46 (100%) (100% Verpflichtungserklärung)	152 von 153 (99 %) (99 % Verpflichtungserklärungen)
Vermeidung von Geldwäsche nach GWG	Auf nationaler Ebene verpflichtend für Deutschland und vereinzelt für weitere Länder (wird von diesen verantwortet). Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	112 von 113 (99,2%) Ø-Testergebnis: 95,3 % (112 MA)	139 von 139 (100%) Ø-Testergebnis: 91,2 % (139 MA)	101 von 101 (100 %) Ø-Testergebnis: 92 % (101 MA)
Auffrischung GWG	Auf nationaler Ebene verpflichtend für Deutschland. Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	730 von 730 (100%) Ø-Testergebnis: 96,9% (730 MA)	k. A.	k. A.
Arbeitssicherheit	National verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen Deutschland, Österreich,	848 von 848 (100%)	123 von 123 (100%)	103 von 103 (100 %)

³⁶ Sie beinhaltet Schulungen zur Verhinderung von Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen.

	Schweiz. Automatisierte Wiederholung im 1-Jahres-Rhythmus			
Business Continuity Management³⁷	Europaweit verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	189 von 190 (99,5%) (100% Verpflichtungserklärungen)	k. A.	k. A.
Business Continuity Management Auffrischung	Europaweit verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	1055 von 1055 (100%) (100% Verpflichtungserklärungen)	k. A.	k. A.
ISO Environmental Management	National verpflichtend. EU-Länder inkl. Schweiz, Großbritannien und Norwegen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus bzw. bei Änderungen oder Aktualisierungen geplant.	189 von 190 (99,5%) Ø-Testergebnis: 93,3 % (189 MA)	139 von 139 (100%) Ø-Testergebnis: 92,3 % (139 MA)	102 von 103 (99%) Ø-Testergebnis: 93 % (102 MA)
ISO Environmental Management Auffrischung	Schulung wurde aufgrund der ISO-Scope-Erweiterung europaweit ausgerollt und ersetzt die bisherige Umweltschulung für Central Europe	1054 von 1055 (99,9%) Ø-Testergebnis: 91,3 % (1054 MA)	k. A.	k. A.
Informationssicherheit	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen.	270 von 274 (98,5%) Ø-Testergebnis: 92,3 % (270 MA)	256 von 256 (100%) Ø-Testergebnis: 90,3 % (256 MA)	209 von 211 (99%) Ø-Testergebnis: 91 % (209 MA)
Informationssicherheit Auffrischung	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	1266 von 1267 (99,9%) Ø-Testergebnis: 92,8 % (1266 MA)	k. A.	k. A.
Datenschutz	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	268 von 274 (97,8%) Ø-Testergebnis: 89,7 % (268 MA)	256 von 256 (100%) Ø-Testergebnis: 89,9 % (256 MA)	209 von 211 (99%) Ø-Testergebnis: 91 % (209 MA)
Datenschutz Auffrischung	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	k. A.	1.308 von 1.308 (100%) Ø-Testergebnis: 92 % (1.308 MA)
Auslagerung	National verpflichtend für alle Mitarbeiter BTS, Regulatory Affairs, Führungskräfte KWG regulierter Einheiten in Deutschland	36 von 36 (100%) (100% Verpflichtungserklärungen)	k. A.	k. A.
Fraud Prevention	International verpflichtend für alle (neuen) Mitarbeiter:innen.	1540 von 1545 (99,7%) Ø-Testergebnis: 95,9 % (1540 MA)	k. A.	k. A.

³⁷ Das Thema Business Continuity Management wurde aus der bisherigen Arbeitssicherheitsschulung herausgelöst und aufgrund der ISO-Scopeerweiterung neu europaweit ausgerollt.

Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Betrug

Basierend auf der Regulatory Strategie und der Compliance Guideline gibt es weitere Policies, um die Risiken im Zusammenhang mit Korruption, Bestechung und Betrug zu mitigieren. Alle Policies gelten für CHG-MEIRIDAN AG und all ihre Tochtergesellschaften.

Bei der **Anti-Corruption Policy** handelt es sich um eine globale Policy und damit um einen Mindeststandard. Falls strengere lokale Antikorruptionsgesetze gelten, wird diese Policy außer Kraft gesetzt. Inhalte der Anti-Corruption Policy sind Regelungen rund um den Umgang mit Geschenken und Einladungen, Veranstaltungen oder öffentliche Ausschreibungen. CHG-MERIDIAN verfolgt einen risikobasierten Ansatz und nutzt hier u.a. den CPI Score (Corruption Perceptions Index) der Organisation *Transparency International*.

Weitere Policies in diesem Zusammenhang sind die **Anti-Fraud Policy**, **Antitrust Policy**, **Conflict of Interest Policy** oder die **Anti-Money Laundering Guideline**.

Whistleblower-Mechanismus

Für Verdachtsfälle auf z.B. Korruption, wettbewerbswidriges Verhalten, Complianceverstöße, Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte ist ein mehrstufiges Meldewesen eingerichtet. Dieses Meldewesen wird in der **Whistleblowing Policy** definiert. Neben internen und externen Meldewegen wie einem Regulatorikportal, E-Mail-Adressen, einer zentralen Rufnummer und direkter persönlicher Ansprache steht auch die Whistleblower-Funktion allen Stakeholdern zur Verfügung. Mitarbeiter:innen, Kunden, Geschäftspartner und sonstige Stakeholder können die genannten Kanäle – mit Ausnahme des Meldeportals, welches nur intern verfügbar ist – nutzen. Zusätzlich stehen wir im regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern.

Wertschätzung, Vertrauen und Toleranz prägen unseren Umgang miteinander. Meldungen zu möglichen Verstößen behandeln wir deshalb streng vertraulich. Eine Meldung wird nicht als Vertrauensbruch gewertet. Und diese Meldung führt nicht zu benachteiligenden Maßnahmen gegenüber der anzeigenden Person, wenn diese sich in gutem Glauben über die Richtigkeit ihrer Meldung befand. Der Hinweisgeber bleibt dabei stets anonym, es sei denn, der Hinweisgeber hat vorher ausdrücklich seine Einwilligung erteilt oder die Preisgabe nachträglich ausdrücklich genehmigt. Über die Ombudsperson findet eine Vorqualifizierung von Beschwerden statt. Die als relevant eingestuft sowie alle anderen über sonstige Kanäle gemeldeten Beschwerden werden im Rahmen des Incident-Managements systematisch in einem Tool erfasst und von den verantwortlichen Beauftragten bearbeitet. Bei Bedarf können weitere lokale Beauftragte oder Manager hinzugezogen werden, die diese Meldung streng vertraulich bearbeiten.

Management der Beziehungen zu Lieferanten

Konzepts zur Steuerung unserer Lieferantenbeziehungen unter Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Risiken in der Lieferkette

Wir haben bei unseren Beschaffungsvorhaben die Möglichkeit, einen Hebel für positive Veränderungen anzusetzen und möchten unsere Lieferketten stetig transparenter gestalten. Da insbesondere der Rohstoffabbau für unsere IT-Geräte oftmals in Ländern des globalen Südens mit geringen Arbeitsstandards stattfindet, besteht die Gefahr von unfairer Entlohnung bis hin zu Zwangsarbeit. Hinzu kommt, dass die Herstellung rohstoff-, emissions- und wasserintensiv ist. Insbesondere indirekte Lieferanten in der IT-Branche sind teilweise in sogenannten Risikoländern hinsichtlich Menschenrechte und Umwelt tätig. Auch wenn wir die Themen E2 *Verschmutzung*, E3 *Wasser* und S3 *Betroffene Gemeinschaften* als nicht wesentlich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette definiert haben (siehe [ESRS 2 SBM-1](#)), möchten wir zumindest Transparenz schaffen und haben ein übergeordnetes Konzept für nachhaltige Beschaffungen entwickelt.

Die folgenden Beschreibungen beziehen sich auf alle CHG-Gesellschaften – ausgenommen unsere Tochtergesellschaften Meridian Leasing Corporation (USA), OPC (Indien), circulee, devicenow und abakus.

2022 haben wir Standards zu sozialen und ökologischen Kriterien in unserer **Sustainable Procurement Guideline** definiert, die nach wie vor Gültigkeit hat. Seit dem Berichtsjahr 2023 ist zudem eine gruppenweite **Sustainable Supplier Management Policy** in Kraft, die unseren Ansatz hinsichtlich der Nachhaltigkeitsbewertung von Lieferanten beschreibt. Diese Policy wurde im Berichtsjahr 2024 angepasst, da wir unseren Ansatz zur Nachhaltigkeitsrisikobewertung von Lieferanten erweitert haben.

Im Berichtsjahr wurden die Mitarbeiter:innen, die eine Supplier Management-Funktion übernehmen, hinsichtlich der relevanten Inhalte der Policy sensibilisiert. Relevante Zielgruppen werden wir auch künftig über Prozesse und Neuerungen hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten schulen.

	2024	2023	2022
Schulungsmaßnahmen	Schulung „Sustainable Procurement“ ³⁸	Schulung „Sustainable Vendor Management Policy“	Basis-Schulung “Sustainable Procurement”
Schulungsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele der Lieferanten-bewertungen • Abgrenzung, wo CHG-MERIDIAN in der Lieferkette Sorgfaltspflichten übernehmen kann 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatz zur Segmentierung von Lieferanten • Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeits-bewertungen, Risikobewertungen, Genehmigungs- 	<ul style="list-style-type: none"> • Warum nachhaltig beschaffen? • Was ist unser Ziel für eine nachhaltige Beschaffung? • Was tun wir, um dieses Ziel zu erreichen?

³⁸ Wir streben an, alle Mitarbeiter:innen von CHG-MERIDIAN, die mit Business-Suppliern in Kontakt stehen, zu schulen. Im Berichtsjahr standen im Fokus der Schulungen gruppenweit die Mitarbeiter:innen des Bereichs Global Operations. Diese koordinieren und verwalten unsere Kundenprojekte und führen die Bestellungen unserer Kunden bei den relevanten Lieferanten aus. Da die Implementierung unserer Supplier Management Prozess noch anhält und die Rollendefinition eines Supplier Managers in den Ländern noch nicht abgeschlossen ist, ist die Definition der Target Group noch nicht final und kann somit in Folgejahren noch abweichen.

	<ul style="list-style-type: none"> • (Neuer) abgestufter Ansatz zur Durchführung von Lieferantenbewertungen • Wie tiefergehende Risikoanalysen erfolgen und das Risiko gemanagt wird 	verfahren, nächste Schritte	
Geschulte Supplier Manager:innen	93 % (Zielgruppe: 274 Global Operations Mitarbeiter:innen, davon 256 geschult)	86 % (Zielgruppe: 80 Supplier Manager:innen, davon 69 geschult)	79 % (Zielgruppe: 52 Supplier Manager:innen, davon 41 geschult)

Als Basis der Zusammenarbeit gilt für alle Geschäftsbeziehungen – also auch für unsere Lieferanten – unser **Verhaltenskodex**. Dieser beschreibt unsere derzeitigen Anforderungen an Lieferanten im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Er enthält Themen wie Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Arbeitnehmerrechte und Vereinigungsfreiheit sowie Beschaffung und Auslagerung.

Gruppenweite Supplier-Management-Strategie

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten wir weiterhin daran, unser Lieferanten-Management zu überarbeiten und um Nachhaltigkeitsaspekte zu ergänzen. Damit soll erstmals eine gruppenweite **Supplier-Management-Strategie** umgesetzt werden. Die Integration in die laufenden operativen Abläufe befindet sich derzeit in Vorbereitung und wird im Laufe des Jahres 2025 umgesetzt.

Das Beschaffungswesen bei CHG-MERIDIAN ist grundsätzlich dezentral organisiert. Verschiedene Abteilungen tätigen Beschaffungen und sind für das Management der Lieferanten zuständig. Unser Geschäft mit Kunden und damit die Beziehung zu unseren Business Suppliers verantwortet die Abteilung Supplier Management, die dem Geschäftsbereich „Finance“ zugeordnet ist. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, alle Prozesse und Aktivitäten mit unseren Lieferanten über den gesamten Lebenszyklus der Geschäftsverbindung hinweg zu steuern. Durch einen Onboarding-Prozess möchten wir sicherstellen, dass Lieferanten die Anforderungen von CHG-MERIDIAN hinsichtlich Qualität, Liefersicherheit, Datenschutz, Geschäftsführung, Compliance und Nachhaltigkeit erfüllen.

Bewertung von Business-Lieferanten

Unsere Geschäftsaktivitäten führen wir stets unter Berücksichtigung unseres eigenen Handelns sowie im Interesse unserer Kunden aus. Entsprechend breit fällt die Spanne unseres Portfolios an Lieferanten aus. CHG-MERIDIAN bezieht Waren und Dienstleistungen für den eigenen Gebrauch und insbesondere auch für den unserer Leasingkunden. Deshalb unterscheiden wir grundsätzlich zwischen zwei Formen von Lieferanten: jene für den eigenen Bedarf – die sogenannten Expense Suppliers – sowie jene im Auftrag unserer Kunden – die Business Suppliers.

In unserem leasingbasierten Kundengeschäft verwenden wir überwiegend das Bestelleintrittsmodell. In diesem legen Kunden fest, über welche Lieferanten sie ihre Bedarfe decken möchten. Auch wenn unsere Einflussmöglichkeiten auf den Lieferanten hier geringer

ausfallen, gehört es dennoch zu unserem Nachhaltigkeitsverständnis, soweit möglich Nachhaltigkeitsnachweise einzufordern.

Im mietbasierten Kundengeschäft, wie beispielsweise bei Generalunternehmerschaft, übernehmen wir federführend die Rolle bei der Auswahl der Lieferanten. In diesen Geschäftsbeziehungen üben wir Sorgfaltspflichten aus und können einen stärkeren Einfluss auf das Lieferantenverhalten nehmen. Somit sind wir in der Lage, höhere Nachhaltigkeitsanforderungen zu stellen und – insbesondere auf spezifischen Kundenwunsch – zusätzliche Nachhaltigkeitsnachweise wie Zertifikate, einzufordern. Gehört ein Lieferant im mietbasierten Kundengeschäft gleichzeitig zu einem unserer Top-Segmente, können wir ihn verpflichten, sich einem EcoVadis Rating oder vergleichbar zu unterziehen. Dies ermöglicht uns, konkrete Verbesserungspotenziale zu identifizieren und entsprechende Korrekturmaßnahmen anzufordern. Auf diese Weise integrieren wir Aspekte der **verantwortungsvollen Beschaffung** in unsere Geschäftsbeziehungen.

Im Supplier Management haben wir unsere Business-Lieferanten segmentiert. Dabei haben wir unsere Segmentierungsmethodik von einer anfänglich heuristischen Erhebung mit dem Geltungsbereich CHG-MERIDIAN AG hin zu einer datenbasierten Bewertung auf Gruppenebene entwickelt (s. Abb. Vergleich risikobewerteter Business-Lieferanten 2022 – 2024). So konnten wir das Qualitätsniveau unseres Segmentierungsansatzes kontinuierlich erhöhen. Infolgedessen hat sich sowohl die Gesamtzahl der Business-Lieferanten als auch der Anteil von Lieferanten in den Top-Segmenten entsprechend verändert.

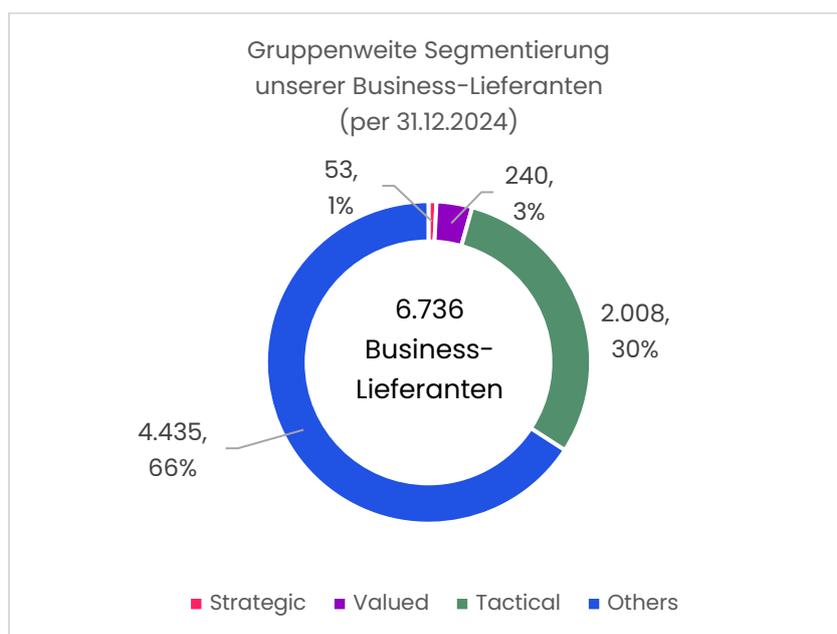


Abb.: Gruppenweite Segmentierung Business-Lieferanten

Für 2025 planen wir, unseren Segmentierungsansatz schrittweise auch auf die Expense-Lieferanten auszuweiten, um diese ebenfalls in unsere Nachhaltigkeitsbetrachtungen einbeziehen zu können.

Unser bisheriger Ansatz zur Nachhaltigkeitsbewertung orientierte sich ausschließlich an der Zugehörigkeit eines Lieferanten zu seinem Segment, um dem Umfang und der Kritikalität der Geschäftsbeziehung gerecht zu werden. An alle Business-Lieferanten aus unseren Top-Segmenten „Strategic“ und „Valued“ stellen wir hohe Nachhaltigkeitsanforderungen und holen Nachhaltigkeitsnachweise ein. Bis zum Ende des Berichtsjahres 2023 haben wir dabei

ausschließlich ein vollwertiges EcoVadis-Rating oder ein Rating einer anderen etablierten Agentur gefordert.

Im 4. Quartal 2024 haben wir unseren bisherigen Ansatz zur Nachhaltigkeitsbewertung von Lieferanten erweitert. Gemäß diesem Ansatz führen wir zunächst mittels einer abstrakten Risikoanalyse eine Risikoklassifizierung unserer Lieferantenbasis durch, um auf dieser Grundlage festlegen zu können, ob tiefergehende und unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsbewertungen erforderlich sind. Bis Ende 2024 konnten wir bereits für mehr als 6.000 Business-Lieferanten über 78 Länder und rund 160 verschiedene Branchen hinweg eine solche Risikoklassifizierung vornehmen. In unseren Top-Segmenten erzielen wir damit eine Abdeckung von 100 Prozent³⁹.

	2024***	2023**	2022*
Business Lieferanten gesamt	6.736	7.310	80
davon Strategic + Valued	293	395	41
Risikobewertungen gesamt	6.085 (~ 90%)	184* (~ 3%)	22* (~28%)
Risikobewertungen von Strategic & Valued	293 (~100 %)	171 (~ 43%)	22 (~54%)

Abb. Vergleich risikobewerteter Business-Lieferanten 2022 – 2024

*Scope Central Europe; heuristische Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis Ratings.

**Scope CHG-MERIDIAN Gruppe; datenbasierte Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis Ratings.

***Scope CHG-MERIDIAN Gruppe; datenbasierte Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis IQ+ und Ratings; nochmalige Anpassung der Segmentierungsmethodik (active Accounts in CRM als SSoT; Reduktion von Dubletten, Definitionsüberarbeitung „Strategic“).

Nach unserem überarbeiteten Bewertungsansatz haben wir für alle Lieferanten in Abhängigkeit von ihrer Segment-Zugehörigkeit und dem ermittelten abstrakten Risiko festgelegt, ob sie im nächsten Schritt einer konkreten Risikoanalyse unterzogen werden und, falls ja, welcher Art diese sein wird. So werden beispielsweise Lieferanten des Segments „Valued“ die ein hohes oder mittleres abstraktes Risiko aufweisen, einer konkreten Risikoanalyse in Form eines vereinfachten unternehmensspezifischen Fragebogens (EcoVadis Vitals) unterzogen. Von Lieferanten des Segments „Strategic“, die ein hohes oder sehr hohes abstraktes Risiko aufweisen, fordern wir ein vollwertiges Nachhaltigkeitsrating, vorzugsweise über EcoVadis.

³⁹ Inkl. einer Fehlertoleranz zum 31.12.2024: zwar wurden 100% der Supplier erfolgreich zum 31.12. auf EcoVadis IQ+ hochgeladen, jedoch kann es zu prozessbedingter Verzögerungen bei der Lieferantenqualifizierung durch EcoVadis-Expert:innen kommen.

Overall Risk	Segmente (Rank Tiers)			
	Others	Tactical	Valued	Strategic
Very high	No measure	Vitals	Rating	Rating
High	No measure	Vitals	Vitals	Rating
Medium high	No measure	No measure	Vitals	Vitals
Medium low	No measure	No measure	No measure	Vitals
Low	No measure	No measure	No measure	No measure
Very low	No measure	No measure	No measure	No measure

Abb.: Aktionsprioritäten in Abhängigkeit von Segment und Risiko

Die abstrakte Risikoanalyse wird mithilfe von Ecovadis IQ+ durchgeführt. Dieses Tool ermöglicht eine kontaktlose und automatisierte Risikoanalyse, um Auswirkungen, Risiken und Chancen in unserer Lieferkette zu identifizieren. IQ+ erstellt Nachhaltigkeitsprofile basierend auf länder- und branchenspezifischen Risiken in vier Bereichen: Umwelt, Arbeit und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. In die Analysen fließen auch Dokumente des Nachhaltigkeitsmanagementsystems unserer Lieferanten ein, wie z. B. ISO 14001-Zertifikate und Nachhaltigkeitsberichte. Diese Dokumente bieten Einblicke in die Transparenz der Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsrisiken. Dadurch erhält unser Unternehmen eine umfassende Analyse der Risiken, die mit dem Land und der Branche unserer direkten Lieferanten verbunden sind.

Eine konkrete Risikoanalyse erfolgt entweder durch einen vereinfachten Fragebogen oder in Form eines vollwertigen Nachhaltigkeitsratings. Der Aufwand für die Beantwortung eines vereinfachten Fragebogens ist eher als gering einzustufen und deckt grundlegende Sorgfaltspflichten zu sozialen, ökologischen und ethischen Themen ab. Ziel ist es, das grundlegende unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsrisiko zu ermitteln und mögliche Lücken bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen zu identifizieren. Aktuell haben wir für diese Form der Nachhaltigkeitsbewertung einen von uns selbst entworfenen Fragebogen in Kraft, der allerdings nur für die Region Central Europe im Einsatz ist und nicht auf die regulatorischen Anforderungen unserer CHG-Landesgesellschaften angepasst ist. Um künftig einen vereinfachten Fragebogen international zur Verfügung zu haben, werden wir im ersten Quartal 2025 auf das EcoVadis-Tool „Vitals“ umstellen.

Des Weiteren bleibt die Möglichkeit zur konkreten Risikoanalyse durch ein Rating bestehen. Dieses beinhaltet eine tiefgehende Analyse, die auf einem umfangreichen, unternehmensspezifischen Fragebogen basiert.

Bis zum 31.12. des aktuellen Berichtsjahr konnten wir auf Basis der beschriebenen Bewertungsansatzes das abstrakte Risiko für insgesamt 6.085 Business-Lieferanten identifizieren und nach Segmentzugehörigkeit differenzieren. Daraus ergibt sich ein weiterer Handlungsbedarf für insgesamt 124 Lieferanten aus den Segmenten „Tactical“, „Valued“ und „Strategic“, die wir im Jahr 2025 einer konkreten Risikoanalyse mittels EcoVadis Vitals unterziehen möchten sowie für 6 „Strategic“ Lieferanten mit hohem abstraktem Risiko, von denen wir ein vollwertiges Rating einfordern werden. Für keinen unserer Business-Lieferanten wurde ein sehr hohes abstraktes Risiko identifiziert.

abstraktes Risiko	Rank Tier				Anzahl Business Lieferanten	Anzahl risiko-klassifizierte Lieferanten
	Others	Tactical	Valued	Strategic		
sehr hoch	0	0	0	0	0	0
hoch	10	11	14	6	41	41
mittelhoch	572	591	66	18	1247	1247
mittelniedrig	1.065	516	73	17	1671	1671
niedrig	1.984	614	61	8	2667	2667
sehr niedrig	274	157	26	4	461	461
Undefiniert*	23	13	0	0	36	
aktuell nicht in IQ+ hochladbar**	507	106			613	
Anzahl Business Lieferanten	4.435	2.008	240	53	6736	6085

Abb.: Anzahl Business-Lieferanten nach Segmentzugehörigkeit und abstraktem Risiko (Daten per 31.12.2024; Farblegende siehe S. 91)⁴⁰

*Lieferanten, denen in IQ+ kein abstraktes Risiko zugeordnet werden kann, da beispielsweise Mischkonzerne.

**Lieferanten, die aufgrund ungenügender Datenqualität in CHG-Systemen nicht nach IQ+ hochladbar sind.

Dank unserer verbesserten Segmentierungsmethodik und dank des neuen Risikobewertungsansatzes können wir nun auch gruppenweit das Einkaufsvolumen von Lieferanten ermitteln, die unseren Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen und ein sehr niedriges bis mittelniedriges Risiko aufweisen. Im Berichtsjahr 2023 haben wir dies nur für die Region Central Europe durchgeführt. Wir haben für das Fiskal- und Kalenderjahr 2024 ermittelt, dass das nachhaltige Einkaufsvolumen aller Strategic und Valued Business Lieferanten gruppenweit sich auf rund 78 Prozent des insgesamt mit diesen Lieferanten erzielten Volumens beläuft.

⁴⁰ Die dargestellten Zahlen wurden extern geprüft, jedoch hat unsere Wirtschaftsprüfung nicht beurteilt, ob die Zuordnung in die abstrakten Risikoklassen von EcoVadis nachvollziehbar sind.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die folgenden Beschreibungen des Kapitels beziehen sich auf alle CHG-Gesellschaften, ausgenommen unsere Tochtergesellschaften Leasing Meridian Corporation, OPC (Indien), circulee, devicenow und abakus.

Antikorruption und Integrität

Bei CHG-MERIDIAN sind Bestechung und Korruption inakzeptabel. Diese Haltung erwarten wir von uns selbst ebenso wie von unseren Geschäftspartnern. Gemeinsam sorgen wir für ein wirksames Compliance Management – von Aufsichtsrat und Vorstand bis zu jedem einzelnen Arbeitsplatz. CHG-MERIDIAN pflegt eine Vielzahl an Guidelines und Policies sowie Vorgaben, wie etwa zu Korruptionsbekämpfung und Geschenken, Unabhängigkeit und Wettbewerb oder Kartellrecht und Steuern. Auch die Bekämpfung von Kriminalität, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Export- und Zollkontrolle sowie der Umgang mit Amts- und Mandatsträgern, Beschaffung und Auslagerung spielen eine wichtige Rolle. Wie in Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung beschrieben sind für Verdachtsfälle auf Korruption und Bestechung ein mehrstufiges Meldewesen eingerichtet.

Compliance-Management und Risikominimierung

Seit dem Jahr 2013 besteht gruppenweit ein Compliance-Management-System (CMS) sowie die Rolle des Compliance Officers mit einer Stellvertretung. Unsere Standorte in Central Europe sind nach der ISO 37301 für Compliance Management zertifiziert. Neben Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen⁴¹ verantwortet der Compliance Officer die Durchführung der Compliance-Risikoanalyse sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS. Diese Person leitet das quartalsweise stattfindende Compliance Monitoring zu gesetzlichen Neuerungen, dessen Ergebnisse an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet werden. Der Vorstand verantwortet gemeinsam mit dem Compliance Officer die Umsetzung von Maßnahmen zur Risikominimierung von Korruption und Bestechung. Das CMS auf zentraleuropäischer Ebene wird regelmäßig sowohl durch interne als auch externe Audits überprüft. Gemäß der Richtlinie zu Interessenkonflikten obliegt es dem Aufsichtsrat, etwaige Interessenkonflikte zu mindern. CHG-MERIDIAN erfasst kritische Belange im Incident-Management und legt diese im Compliance-Bericht inklusive etwaiger Schadensfälle in einem Gesamtbericht jährlich dar. Diesbezügliche Statistiken werden an den Vorstand und den Aufsichtsrat gemeldet. Zusätzlich erfolgt eine Berichterstattung an den Vorstand einmal im Quartal sowie anlassbezogen. Im Berichtsjahr wurde eine Risikobewertung zu Fragen der Geschäftsethik für alle Standorte durchgeführt. Alle Standorte, außer Abakus, devicenow, circulee, OPC sowie Meridian Leasing Corporation, sind Teil der von der Muttergesellschaft zentralen Governance im Bereich Compliance Management. Die Auswahl all unserer Geschäftspartner erfolgt über einen risikobasierten Compliance Check anhand unseres Customer-Relationship-Management-Tools (CRM). Eine Aufschlüsselung nach Art der Geschäftspartner sowie nach Regionen nimmt CHG-MERIDIAN nicht vor, da alle Geschäftspartner gleichermaßen den Compliance Check durchlaufen müssen. Zudem fordern wir teilweise eine Selbstauskunft sowie die Beachtung unseres Verhaltenskodex von unseren Geschäftspartnern ein. So gehen wir aktuell im Kontakt mit unseren Lieferanten sowie mit Kunden vor. Unser Verhaltenskodex als Grundlage unserer Geschäftsbeziehung wird teilweise entsprechend vertraglich gewürdigt. Gesetzliche Neuerungen, Vorkommnisse und Maßnahmen

⁴¹ Schulungen siehe Abschnitt Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung.

überwachen wir und machen sie gegenüber Stakeholdern auf unserer Internetseite oder durch weitere geeignete Medien transparent.

Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtsjahr wurden folgende Incidents im Bereich Compliance erfasst⁴²:

	2024	2023	2022
Wettbewerbswidriges Verhalten	0	0	0
Verfahren aufgrund bestätigter Verstöße gegen Gesetze zu Arbeits- und Menschenrechten gegen CHG-MERIDIAN	0	0	0
Gemeldete Interessenskonflikte	0	0	0
Korruptions- und Bestechungsvorfälle	0	0	0
Gesamtanzahl aller Meldungen mittels Whistleblower-Verfahren	1	2	0

Da es keine bestätigten Korruptions- und Bestechungsvorfälle gab, wurden auch keine disziplinarischen Maßnahmen getroffen oder Strafzahlungen gezahlt.

⁴² Die Angaben sind ohne abakus, devicenow, circulee, Meridian Leasing Corporation und OPC (Indien).

6 Prüfungsvermerk

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht

An die CHG-MERIDIAN AG, Weingarten

6.1 Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der CHG-Meridian AG, Weingarten, der mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Muttergesellschaft zusammengefasst (nachfolgend die „zusammengefasste nichtfinanzielle Berichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Berichterstattung wurde zur Erfüllung der Anforderungen des § 340 Abs. 4 i.V.m. § 340i Abs. 5, §§ 315b und 315c HGB an einen nichtfinanziellen Konzernbericht sowie i.V.m. § 340a Abs. 1a und §§ 289b bis 289e HGB an einen nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft aufgestellt.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung genannten Ergebnisse aus externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen und Vorjahresangaben die als ungeprüft gekennzeichnet sind, sowie Querverweise auf Internetseiten (vgl. Anlage zum Prüfungsvermerk).

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte zusammengefasste nichtfinanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2024 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des § 340 Abs. 4 i.V.m. § 340i Abs. 5, §§ 315b und 315c HGB an einen nichtfinanziellen Konzernbericht sowie i.V.m. § 340a Abs. 1a, §§ 289b bis 289e HGB an einen nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft und mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung genannten Ergebnissen aus externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen und den Vorjahresangaben ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind, sowie zu Querverweisen auf Internetseiten (vgl. Anlage zum Prüfungsvermerk).

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist

der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die zusammengefasste nichtfinanzielle Berichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die zusammengefasste nichtfinanzielle Berichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Berichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung angewandten Prozess.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.

- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung gewürdigt.

Verwendungsbeschränkung für den Prüfungsvermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Prüfungsvermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Prüfungsvermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hinweis auf Auftragsbedingungen

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. Januar 2024 sowie die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) zugrunde.

Frankfurt am Main, 11. April 2025

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Rist
Wirtschaftsprüfer

gez. Brandt
Wirtschaftsprüfer

6.2 Anlage zum Prüfungsvermerk: nicht geprüfte Bestandteile der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren folgende, in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung genannte externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen:

- die im Abschnitt „Bewertung von Business-Lieferanten“ genannten Ergebnisse der Risikoanalysen für die Lieferanten der CHG-MERIDIAN AG aus der Plattform des externen Dienstleisters EcoVadis.

Ebenfalls waren die folgenden Angaben nicht Gegenstand unserer Prüfung:

- die als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahresangaben.
- enthaltene Querverweise auf Internetseiten. Die Informationen, auf die sich diese Querverweise beziehen, haben wir inhaltlich nicht geprüft.

Herausgeber:

CHG-MERIDIAN AG
Franz-Beer-Straße 111
88250 Weingarten
sustainability@chg-meridian.com
www.chg-meridian.com

Haftungsausschluss:

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, welche die gegenwärtige Ansicht des Vorstands der CHG-MERIDIAN AG hinsichtlich zukünftiger Ereignisse widerspiegeln. Diese zukunftsbezogenen Aussagen basieren auf unseren derzeit gültigen Plänen, Einschätzungen und Erwartungen. Die zukunftsbezogenen Aussagen entsprechen nur dem Sachstand zu dem Zeitpunkt, zu dem sie getroffen wurden. Diese Aussagen sind abhängig von Risiken und Unsicherheiten sowie sonstigen Faktoren, auf die CHG-MERIDIAN AG vielfach keinen Einfluss hat und die zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse von diesen Aussagen führen können. Diese Risiken und Unsicherheiten sowie sonstige Faktoren werden im Rahmen unserer Risiko-Berichterstattung im Lagebericht der CHG-MERIDIAN AG ausführlich beschrieben. Die CHG-MERIDIAN AG hat nicht die Absicht, solche vorausschauenden Aussagen zu aktualisieren.