

Nachhaltig- keitsbericht

für die
CHG-MERIDIAN
Gruppe

Berichtsjahr 2025
01.01.2025
bis 31.12.2025



Nachhaltigkeitsbericht der CHG-MERIDIAN Gruppe für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

Inhalt

1	Über diesen Bericht.....	3
2	ESRS 2: Allgemeine Angaben	4
2.1	Grundlagen für die Erstellung	4
2.2	Governance	8
2.3	Strategie.....	14
2.4	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	24
3	Umweltinformationen.....	36
3.1	E1 – Klimawandel	36
3.2	E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.....	51
4	Sozialinformationen.....	59
4.1	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	59
4.2	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.....	82
5	G1 – Governance-Informationen	93
5.1	G1 – Unternehmensführung	93
5.2	Datenschutz & Informationssicherheit (unternehmensspezifisch)	102
6	Prüfungsvermerk.....	106
6.1	Prüfungsurteil.....	106
6.2	Anlage zum Prüfungsvermerk: nicht geprüfte Bestandteile der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung.....	110

1 Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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. Im letzten Jahr haben wir das Prinzip der Stetigkeit durchbrochen und haben ausgewählte Angaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in Kombination mit internen Definitionen gemäß den §§ 315c (3) und 289d HGB als Rahmenwerk herangezogen. Für das Berichtsjahr 2025 erstellen wir einen Nachhaltigkeitsbericht unter überwiegender Anwendung von ESRS mit Limited Assurance (Ausnahmen sind unter BP-1 aufgeführt). Eine Übersicht über die ESRS-Konformität der Angaben findet sich in Abschnitt IRO-2. Folgende Tabelle zeigt die Überleitung der ESRS-Angaben zu den CSR-RUG Mindestbelangen:

CSR-RUG Mindestbelange	Kapitel
Umweltbelange	E1 – Klimawandel E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
Arbeitnehmerbelange	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens
Achtung der Menschenrechte	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
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	G1 – Unternehmensführung
Sonstige Belange	Unternehmensspezifisch – Datenschutz & Informationssicherheit

Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht ist das Geschäftsjahr 2025 (1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025).

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen, mit der Ausnahme, dass z. B. externe Quellen und Links ungeprüft sind. Der Prüfungsvermerk 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 grundsätzlich denselben Konsolidierungskreis wie der Konzernabschluss und umfasst damit alle Tochtergesellschaften, soweit im Bericht nicht ausdrücklich abweichende Geltungsbereiche angegeben sind. Wir legen damit unsere nachhaltigkeitsbezogenen Angaben zum dritten Mal auf Gruppenebene offen. In der Berichterstellung haben wir freiwillig die ESRS als Rahmenwerk herangezogen, mit folgenden Ausnahmen und Lücken zur ESRS-Konformität:

- Aufgrund mangelnder Datenqualität und einer bisher fehlenden internationalen HR-Software berichten wir den Gender Pay Gap (S1-16) aktuell nur für *Central Europe* (CHG-MERIDIAN AG, Industrial Solutions GmbH, Österreich, Schweiz). Zudem weicht der ausgewiesene Wert von der ESRS-Definition ab.
- Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung (S1-16) berichten wir momentan noch nicht.
- Die nichtfinanzielle Erklärung ist nicht in den Lagebericht integriert.
- Da wir die Tochtergesellschaft Meridian Leasing Corporation (MLC) erst im 4. Quartal 2024 akquiriert haben, sind die nichtfinanziellen Informationen in den Vorjahreszahlen – mit Ausnahme Headcount (S1) sowie Emissionszahlen (E1) – nicht inkludiert.

Wir machen von der Phase-In-Regelung zur Offenlegung der Angaben bezogen auf Training und Weiterbildung (S1-13) Gebrauch und berichten für 2025 nicht den Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben.

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* (vorgelagerte Lieferkette, S2), *Datenschutz/ Informationssicherheit* (nachgelagerte Wertschöpfungskette, unternehmensspezifisch, Governance) oder *End-of-Lease-Prozesse* (nachgelagerte Wertschöpfungskette, E5) 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.

EU Taxonomie

Die Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung im Lagebericht bzw. zu einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht ergibt sich für CHG-MERIDIAN aus den Regelungen des deutschen Handelsrechts (§§ 340i Abs. 5 i.V.m. 315b und 315c i.V.m. §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b bis 289e HGB). CHG-MERIDIAN ist nicht kapitalmarktorientiert und kein CRR-Kreditinstitut, weshalb das Unternehmen nicht unter die Anforderungen des Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung fällt, wir bereiten jedoch die Erfassung der EU-Taxonomie-Kennzahlen sowie deren Berichterstattung im Rahmen der CSRD vor.

[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:

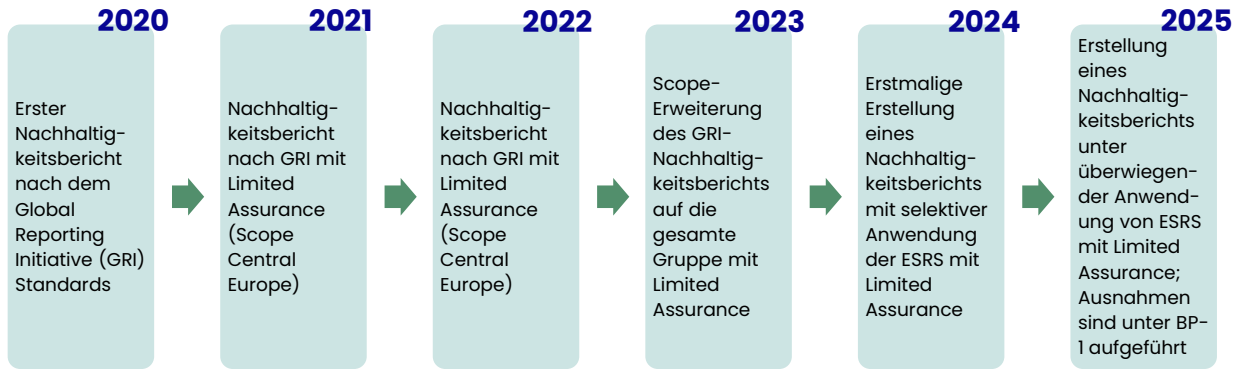
- Kurzfristig: <1 Jahr
- Mittelfristig: 1-5 Jahre
- Langfristig: >5 Jahre

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 der Gliederung der Inhalte folgte CHG-MERIDIAN den Inhalten der damals durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Für die Berichtsperiode 2024 hat CHG-MERIDIAN erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) durchgeführt. Auf Basis dieser Wesentlichkeitsanalyse wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung neu aufgestellt und auch im Berichtsjahr 2025 wurde der Nachhaltigkeitsbericht analog der Struktur der ESRS gegliedert. Für die textlichen Angaben und die Kennzahlen haben wir ESRS-Angaben, wie im Inhaltsindex in [IRO-2](#) dargestellt, ausgewählt. Es wurden keine weiteren Rahmenwerke bei der Berichterstattung verwendet (z. B. GRI oder TCFD).

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



Im Vergleich zum Vorjahr wird das Thema *Datenschutz und Informationssicherheit* nicht mehr unter S4 präsentiert, sondern als unternehmensspezifisches Thema unter den *Governance* Informationen. Wir haben festgestellt, dass die Angaben unter S4 nicht zu CHG-MERIDIAN passen, weil wir aufgrund der Geschäftstätigkeit im B2B-Bereich keine Daten von Endnutzer:innen und Verbraucher:innen verwalten oder speichern. Wir berichten weiterhin unsere Policies, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit, jedoch ohne den Konnex zu Verbraucher:innen.

Datenquellen und Schätzungen für den Nachhaltigkeitsbericht

Wo uns keine Primärdaten vorliegen, greifen wir auf Sekundärdaten und/ oder Schätzungen und Extrapolationen zurück. In der folgenden Tabelle sind die Arten der Schätzungen und Messunsicherheiten dargelegt:

Kennzahl	Schätzungen/Messunsicherheiten	Kapitel
CCF	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. Zusätzliche Unsicherheit entsteht v. a. durch Auswahl und Herkunft der Emissionsfaktoren. Größer sind die Unsicherheiten bei Scope 3, insbesondere bei produktlebenszyklusbezogenen Emissionen. Diese beruhen häufig auf Schätzungen je Asset-Klasse.	E1
Gesamtabfallmenge (Bürostandorte)	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.	E5

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung arbeiten wir daran, die Datenqualität zu verbessern und Schätzungen sukzessive zu reduzieren, z. B. durch die Optimierung von Emissionsfaktoren pro Asset oder Assetklasse statt eines spend-based Ansatzes oder die Implementierung eines Datenmanagementsystems.

Rückwirkende Anpassungen und Fehler aus dem vorherigen Nachhaltigkeitsbericht basieren auf den Vorgaben der SBTi und des Greenhouse Gas Protocols.

- falsche Darstellung der THG-Intensitätswerte für das Jahr 2024 (E1-6)
- Anpassungen der 2024 Emissions- und Energieverbrauchswerte (E1-5, E1-6)

Für das Jahr 2024 wurden einige Korrekturen an den zuvor gemeldeten Treibhausgasemissionen und Aktivitätsdaten in den Bereichen Scope 1 (-6,1%), Scope 2 (20,1%) und Scope 3 (-0,2%) vorgenommen. Diese Anpassungen spiegeln die Ergänzung fehlender Daten aus Fusionen und

Übernahmen (M&A) sowie die Korrektur von Fehlern auf Grundlage neuer und genauerer Informationen wider.

- Bei den eigenen Fahrzeugen wurden Korrekturen aufgrund früherer Dateneingabefehler vorgenommen. Diese Korrekturen führten zu einer Verringerung der gemeldeten Emissionen.
- Bei der Kategorie Gebäude (Strom) wurden Korrekturen aufgrund früherer Dateneingabefehler vorgenommen. Diese Korrekturen führten zu einem Anstieg der neu berechneten Emissionen.

Es werden keine Datenpunkte als Referenz oder Verweis aufgenommen.

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.

a. Zusammensetzung und Diversität der Leitungsgremien

Die CHG-MERIDIAN AG, Konzernmuttergesellschaft der CHG-MERIDIAN-Gruppe, wird als nicht öffentlich notierte Aktiengesellschaft von einem dreiköpfigen Vorstand geführt: CEO Dr. Mathias Wagner, CFO Ulrich Bergmann und CSO Daniel Welzer (0% Frauenanteil). Der Vorstand berichtet regelmäßig an den Aufsichtsrat, der aus sechs Mitgliedern besteht: vier Männern und zwei Frauen (33% Frauenanteil). Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus zwei Hauptanteilseignern (Amtszeit bis 2028), zwei unabhängigen externen Personen (33% unabhängige Mitglieder, Amtszeit bis 2027 bzw. 2028) und zwei Mitarbeitervertretern (100% Repräsentation der Mitarbeitenden, Amtszeit bis 2027). Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der Leitungsgremien:

Gremium	Mitglieder	Geschlechterverteilung	Geschlechterdiversitätsquote (Anteil Frauen pro Mann)	Unabhängigkeit
Vorstand	3	0% weiblich	0:3 = 0%	n/a
Aufsichtsrat	6	33% weiblich	2:4 = 50%	33% unabhängig

b. Fachkompetenz und Erfahrung der Gremienmitglieder

Der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über ein breites Spektrum an Fachkompetenz, das für die Aufsicht eines internationalen Leasingunternehmens wesentlich ist. 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. Folgende Tabelle zeigt die Kompetenzen und Erfahrungen der Aufsichtsratsmitglieder:

Mitglied	Position	Expertise und Branchenerfahrung
Jürgen Mossakowski	Vorsitzender	Unternehmensführung, Wirtschaftsprüfung, Finanzdienstleistungen, Leasing
Finja Kütz	Stellv. Vorsitzende	Nachhaltige Finanzierung, Strategie, Finanzwesen, ESG
Meltem Onursal	Mitglied (Mitarbeitenden-Vertretung)	Rechtsexpertise, Compliance, Finanzmärkte, Regulatorik
Luz Kling	Mitglied	Vertrieb, Kundenmanagement, Leasing, Technologie
Frank Gelf	Mitglied	Operative Leitung, Geschäftsprozesse, Leasing

Mitglied	Position	Expertise und Branchenerfahrung
Jürgen Scheftschik	Mitglied (Mitarbeitenden-Vertretung)	Steuern, Wirtschaftsprüfung, Finanzwesen

c. Governance-Struktur für Nachhaltigkeit

Verantwortlichkeiten und Berichtswege

Der **Aufsichtsrat** fungiert als übergeordnetes Kontrollorgan und ist an der strategischen Ausrichtung des Unternehmens beteiligt, einschließlich der Definition von Nachhaltigkeitswerten. Der **Vorstand** trägt die operative Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die spezifische Governance für Nachhaltigkeitsthemen ist wie folgt strukturiert:

- **Group Sustainability Board:** Oberstes internes Nachhaltigkeitsgremium mit Vorstandsbeteiligung; verantwortlich für die Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen.
- **Group Sustainability Office:** Besteht aus vier Sustainability Leaders und vier Sustainability Managers (50% weiblich), die die vier Handlungsfelder koordinieren:
 - Arbeits- und Menschenrechte
 - Geschäftsethik
 - Umwelt
 - Nachhaltige Beschaffung

Die Sustainability Manager berichten an den **Group Regulatory Officer**, der gemäß des Drei-Linien-Modells alle Beauftragtenfunktionen bündelt. Seit 2023 unterstützt ein **Sustainability Experte** im Vertriebsbereich, der direkt an den CSO berichtet.



Kontrollen und Überwachung

Der Vorstand wird mindestens quartalsweise im Rahmen der Regulatory Meetings über Nachhaltigkeitsthemen und den Fortschritt bei Nachhaltigkeitszielen informiert. Anlassbezogen wird in diesem Meetings über Auswirkungen, Risiken und Chancen berichtet; explizit zu den IROs wird nur jährlich für die Validierung der DMA informiert. Die strategische Nachhaltigkeitssteuerung erfolgt durch das Group Sustainability Board, während operative Maßnahmen vom Group Sustainability Office koordiniert werden.

d. Sicherstellung von Nachhaltigkeitskompetenz

Sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat werden regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen geschult, beispielsweise durch externe Experten zum Thema CSRD. Die zentralen Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane sind zudem bei der Strategieentwicklung des Unternehmens beteiligt und fungieren als Kontrollorgan bei der Definition von Werten und Leitbildern.

Die Eignungsrichtlinie, die seit 2023 gruppenweit gilt, definiert die erforderlichen Kompetenzen für Aufsichtsrat, Geschäftsleitung und Inhaber von Schlüsselfunktionen. Für die Eignung der Organmitglieder gelten die "Merkblätter zu den Geschäftsleitern" bzw. "zu den Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans" gemäß KWG und KAGB.

Die in den Leitungsgremien vertretenen Kompetenzen sind auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens ausgerichtet, u. a. unterstützt die Expertise in nachhaltiger Finanzierung die Entwicklung und Überwachung grüner Finanzprodukte. Die Wirtschaftsprüfungserfahrung gewährleistet die Einhaltung und Steuerung der konformen und prinzipientreuen Berichterstattung.

[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 Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit (inkl. verabschiedeter Policies, Maßnahmen, relevanter Kennzahlen und Zielerreichung) informiert und geschult.

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 stattfinden.

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 ein Intensitätsziel (siehe Abschnitt [EI-4](#)).

Wesentliche Themen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr 2025 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 Konfiguration 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), d. h. 0 Prozent des Gehalts des Vorstandes ist an die Erreichung von Nachhaltigkeits- oder Klimazielen geknüpft.

[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: - ERS 2 – GOV-2 - ERS 2 – GOV 3 - ERS 2 – SBM-3
b. Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Siehe dazu folgende Kapitel: - ERS 2 – GOV 2 - ERS 2 – SBM-2 - ERS 2 – IRO-1 - SI-1 - SI-2 - S2-2 - GI-1

c. Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Siehe dazu folgende Kapitel: - ESRS 2 – SBM-3 - ESRS 2 – IRO-1 - ESRS EI.SBM-3
d. Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Siehe dazu folgende Kapitel: - EI-3 - E5-2 - S1-4 - G1-3
e. Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Siehe dazu folgende Kapitel: - ESRS 2 – SBM-1 - S1-6 bis S1-17 - EI-6 - E5-5 - G1-4

[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 Nachhaltigkeit (Auswirkungen, Risiken und Chancen, siehe auch GOV-1) innerhalb der 2. Linien-funktion verwaltet und sind somit Teil des Internen Kontrollsystems (IKS).
- Die dritte Linie ist die interne Revision, die unabhängig agiert und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen 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 die verpflichtende 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 und in Form von Berichten an die obersten Leitungsgremien berichtet.

2.3 Strategie

[SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#)

Unternehmensprofil

Die CHG-MERIDIAN-Gruppe zählt zu den führenden globalen technology2use-Unternehmen. Mit unseren 1.738 Mitarbeiter:innen konzipieren, finanzieren und liefern wir individuelle Nutzungsmodelle für Technologien in den Bereichen IT, Industrie und Healthcare. In 33 Ländern mit über 40 Standorten (Stand: 31.12.2025) 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 Tochtergesellschaft 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*¹, unsere End-of-Lease-Services sowie unsere zertifizierte Datenlöschung *eraSURE*². Zudem bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, über das Produkt

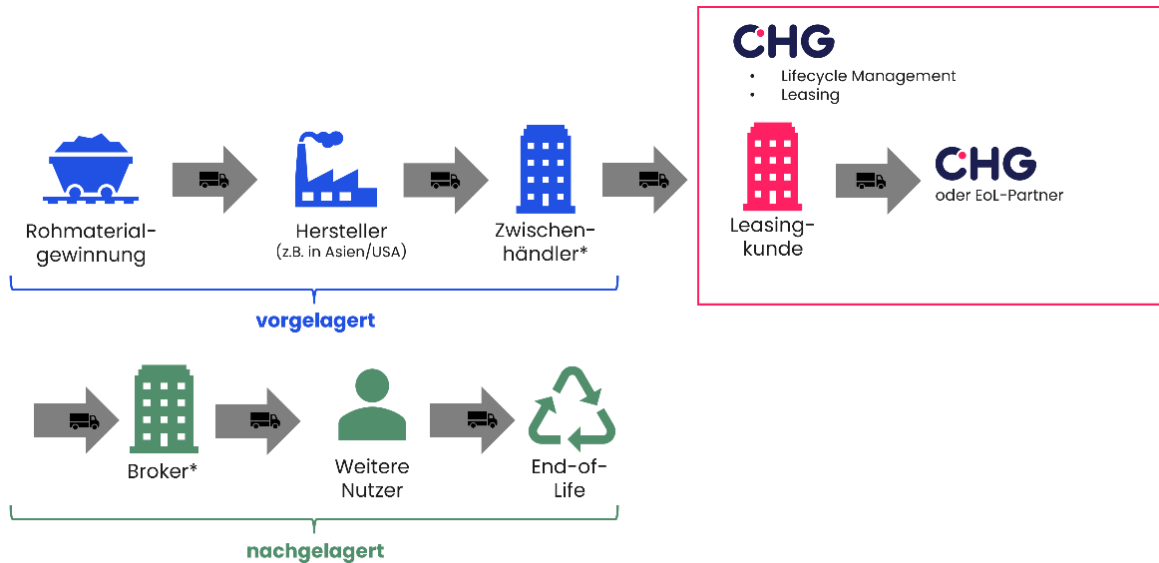
¹ In der Region Central Europe verfügbar.

² 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.

carbonZERO^{®3} 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. Es gibt kein Verbot unserer Produkte und Dienstleistungen per se, jedoch darf man in einigen Märkten aufgrund regulatorischer Gegebenheiten Finance Lease nur anbieten, wenn man eine Banklizenz hat, daher ist unser Hauptgeschäft Operate Lease.

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 In allen CHG-Märkten verfügbar.

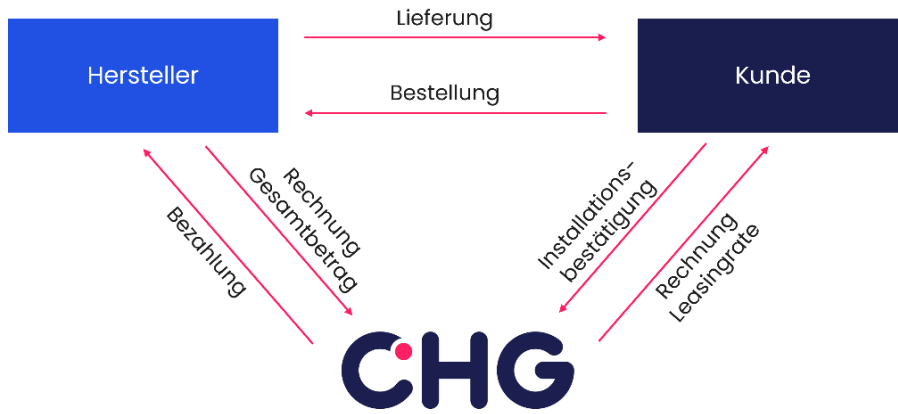


Abb.: Leasingdreieck

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:

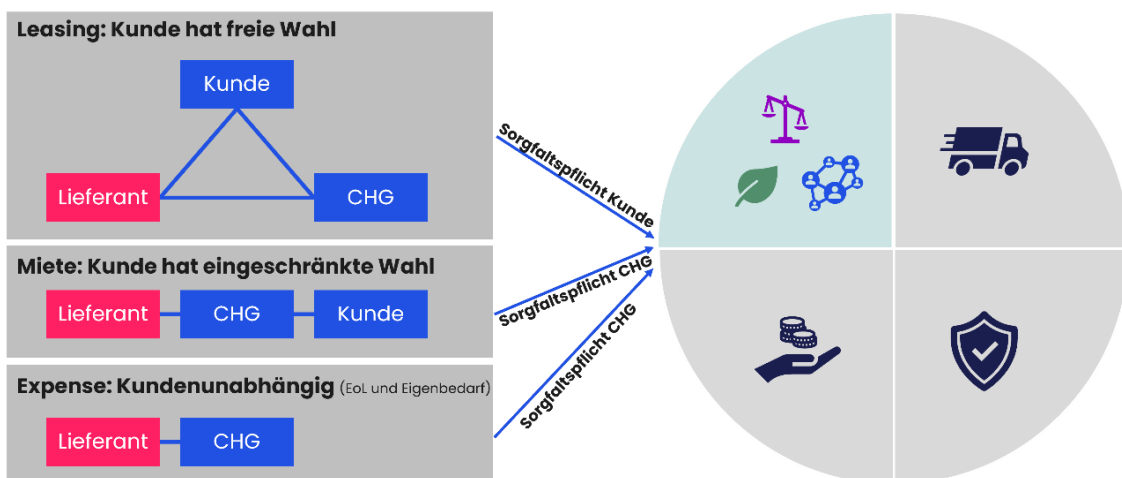


Abb.: Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nach Art der Geschäftsbeziehung

Beschreibung Kundenstruktur inkl. Aufteilung nach Branchen

Unsere Kunden sind sehr vielfältig. Gruppenweit übernehmen wir für über 13.000 Kunden⁴ das Technologiemanagement. Wir managen die Technologie-Infrastrukturen von Konzernen, dem Mittelstand sowie dem öffentlichen Sektor (z. B. Verwaltung oder Kliniken).

CHG-MERIDIAN in Zahlen

- Im Jahr 2025 haben wir ein **Neugeschäftsvolumen von 3,12 Milliarden** erreicht, davon 68,8 Prozent im Technologiebereich IT, 24,4 Prozent in Industrie und 6,7 Prozent in Medizintechnologie.
- Davon:

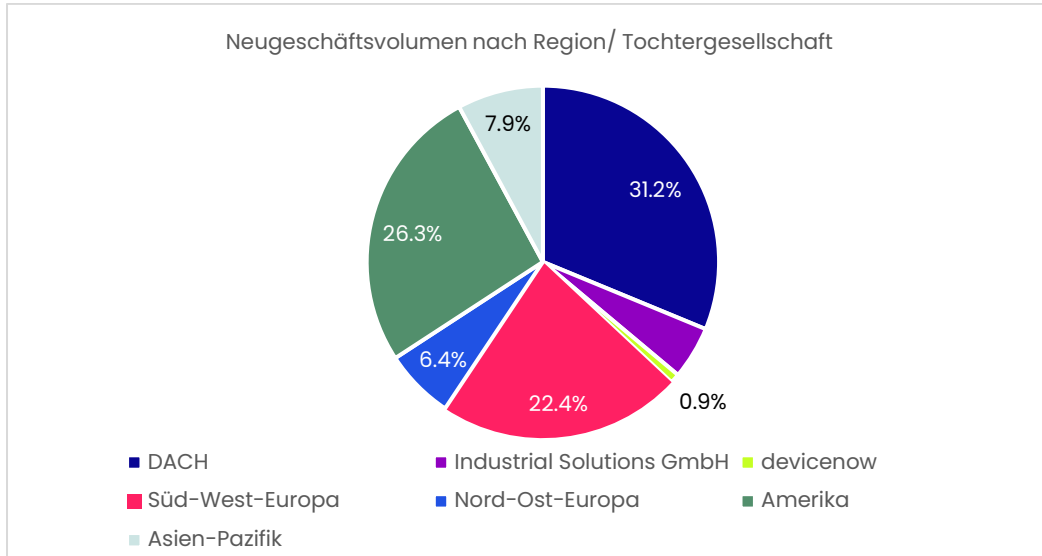


Abb.: Neugeschäftsvolumen nach Region/ Tochtergesellschaft

- Bei CHG-MERIDIAN arbeiten gruppenweit zum Stichtag 31.12.2025 1.738 Mitarbeiter:innen (Headcount, exkl. Mitarbeiter:innen in Elternzeit, Azubis und Studierende). Davon:

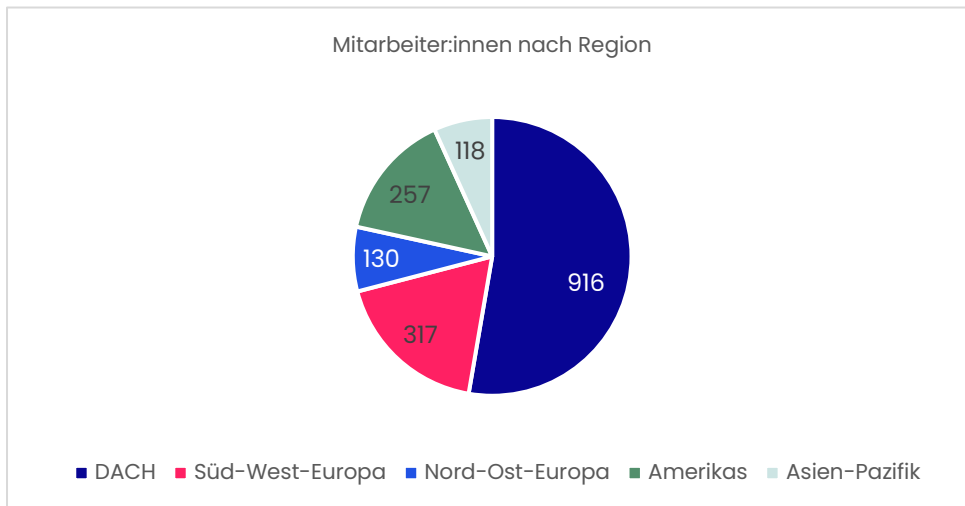


Abb.: Mitarbeiter:innen nach Region

- Der Gesamtwert des finanzierten und gemanagten **Technologieportfolios** beträgt zum 31. Dezember 2025 **12,6 Mrd. €**.

⁴ Rückwirkende Anpassung im Vergleich zum Vorjahresbericht aufgrund eines Übertragungsfehlers.

Nachhaltigkeit in der Gesamtstrategie von CHG-MERIDIAN: strategische Einordnung und Herausforderungen und Lösungen

Globale Nachhaltigkeitsthemen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit und das steigende Aufkommen von Elektronikabfällen stellen zentrale Herausforderungen dar. Die Produktion von IT-Geräten verursacht erhebliche Treibhausgasemissionen, hohen Energie- und Rohstoffverbrauch sowie soziale Risiken entlang globaler Lieferketten. Gleichzeitig steigt durch die Digitalisierung der Bedarf an leistungsfähiger Hardware.

CHG-MERIDIAN sieht sich in der Verantwortung, den Übergang zu einer ressourcenschonenden, kreislauforientierten Wirtschaft aktiv mitzugestalten. Das Geschäftsmodell – Leasing und professionelle Wiederaufbereitung und -vermarktung von IT-Geräten – trägt zur Verlängerung von Produktlebenszyklen bei und hat das Potenzial, die Elektronikabfälle und Treibhausgasemissionen im Vergleich zur Neuproduktion zu reduzieren. Durch die Leasing- und Remarketing-Services wird der Transformationsprozess zur Kreislaufwirtschaft aktiv gestaltet und wirtschaftlicher Erfolg mit ökologischer sowie sozialer Verantwortung verbunden.

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.

Unsere nachhaltigkeitsbezogenen Ziele gelten konzernweit und sind nicht nach einzelnen Produktgruppen, Dienstleistungen, Kundensegmenten oder geografischen Regionen differenziert. Vielmehr verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der sämtliche Geschäftsbereiche und Märkte umfasst. Unsere Nachhaltigkeitsziele orientieren sich maßgeblich an den Erwartungen und Anforderungen unserer Kunden sowie weiterer relevanter Stakeholdergruppen. Wir bewerten fortlaufend den Markt und die Bedürfnisse unserer Kunden, um deren aktuellen und zukünftigen Anforderungen an Nachhaltigkeit zu identifizieren und zu prüfen, inwieweit wir diese Ansprüche bereits erfüllen. Ein zentrales Element sind unsere wissenschaftlich basierten Klimaziele (nach SBTi, siehe [E1-1](#) und [E1-4](#)), die wir konzernweit umsetzen. Durch die konsequente Verfolgung dieser Ziele wollen wir einen Beitrag zur Dekarbonisierung leisten und unsere Kunden bei der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Unsere langjährige Erfahrung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, unsere Standards und Managementsysteme sowie die Bewertung und die Anerkennung unserer Leistungen durch unabhängige Dritte (wie Rating-Agenturen) schaffen Transparenz und bestätigen, dass wir Nachhaltigkeit wirksam umsetzen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir in vier Säulen heruntergebrochen: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Geschäftsethik und nachhaltige Beschaffung. In jedem Handlungsfeld haben wir uns strategische Ambitionen gesetzt und messen den Fortschritt mithilfe von mittelfristigen Zielen bis 2030. Die konkreten Ziele sind im jeweiligen Themenkapitel (E1, E5, S1, S2, G1) beschrieben.

	Umwelt	Arbeits- und Menschenrechte	Geschäftsethik	Nachhaltige Beschaffung
Was ist unsere strategische Ambition?	Wir wollen unsere Kunden auf ihrem Weg zu einer Kreislaufwirtschaft unterstützen und streben an, klimafreundliche sowie ressourcenschonende Praktiken in unsere Geschäftsaktivitäten und den Lebenszyklus der Leasinggeräte zu integrieren.	Wir streben Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen an.	Wir orientieren uns an den höchsten Standards ethischer Geschäftspraktiken und streben danach, diese in unserem Handeln umzusetzen.	Wir wollen Lieferketten transparenter gestalten und die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten bewerten.
Wie messen wir unseren Fortschritt?	SBTi Scope 1 + 2 und 3, siehe E1-4 Wiedervermarktungsquote, siehe E5-3	Diversität unter Führungskräften, siehe S1-5 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, siehe S1-5	Ausweitung des IMS, siehe G1-1 Regulatory Schulungen, siehe G1-1	Bewertung der Business und Expense Supplier, siehe S2-5

[SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger](#)

Austausch mit Stakeholdergruppen

Zufriedene Mitarbeiter:innen und Kunden, Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und Prüfganzen sowie verlässliche Lieferanten- und Partner-Beziehungen sind für unseren Erfolg entscheidend. Durch die Einbeziehung relevanter Stakeholdergruppen stärkt CHG-MERIDIAN seine Entscheidungsqualität und erhöht Transparenz und Akzeptanz. 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. 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. Eine wesentliche Säule der Nachhaltigkeitsstrategie von CHG-MERIDIAN ist Sustainable Procurement, das die Achtung der Menschenrechte von Wertschöpfungskettenmitarbeiter:innen adressiert. Durch Risikoanalysen und Lieferantenanforderungen werden menschenrechtliche Risiken identifiziert und die Wahrung der Rechte, Interessen und Ansichten dieser Stakeholdergruppe in Nachhaltigkeitsstrategie und Geschäftsmodell integriert.

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, z. B. EcoVadis, CDP, IntegrityNext oder Supplier Assurance NQC - 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, z. B. EcoVadis
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 - Mitgliedschaft bei Initiativen wie UN Global Compact, Science-based Targets Initiative (SBTi), Charta der Vielfalt e.V. Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen (BDL), Stiftung Allianz für Klima und Entwicklung...

[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

doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde gegenüber dem Vorjahr überprüft und methodisch weiterentwickelt. Das Gesamtergebnis blieb im Wesentlichen unverändert, einzelne IROs wurden jedoch konsolidiert und präzisiert: u. a. entfallen die IROs *Schaffung von (krisen-) sicheren Arbeitsplätzen* sowie *Schutz von Whistleblowern*. Des Weiteren sind die IROs zu *Datenschutz und Informationssicherheit* nicht mehr wie bisher S4 zugeordnet, sondern werden als unternehmensspezifisches Thema im Kontext des Governance-Kapitels berichtet.

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:

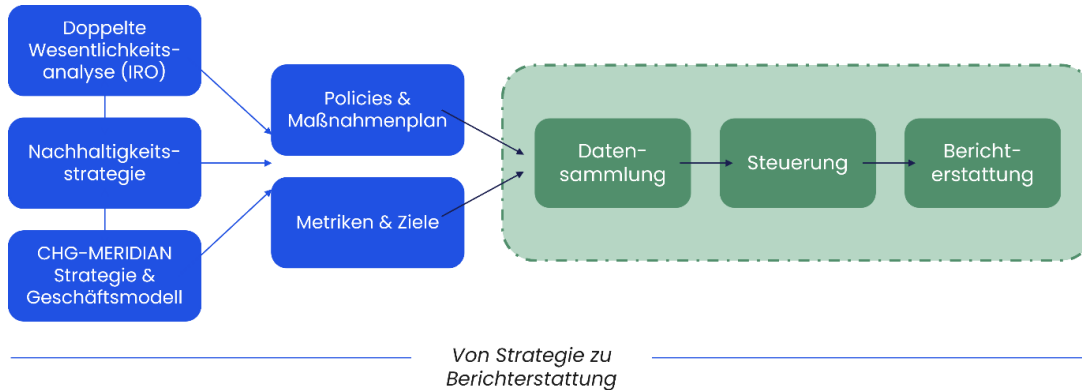


Abb.: Von Strategie zu Berichterstattung

In der folgenden Tabelle sind die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Risiken und Chancen⁵, die wir identifiziert und als Ergebnis unserer doppelten Wesentlichkeitsprüfung als wesentlich eingestuft haben, dargestellt. Wie aus der Klimarisikoanalyse (siehe E1.SBM-3) ersichtlich wird, verfügt CHG-MERIDIAN über ein krisenfestes und resilientes Geschäftsmodell in Bezug auf Klima, das auf regionaler Diversifikation, Flexibilität und nachhaltigen Wertschöpfungsprozessen basiert. Diese Angabe kann momentan nur für Klima getroffen werden, für die anderen IROs liegen keine spezifischen Informationen vor. Es wurden keine sehr wahrscheinlichen, schwerwiegenden Auswirkungen identifiziert (§289c Abs.3, Nr.3 & 4 HGB):

IRO	Nachhaltigkeits-thema	Unterthema bzw. Unter-thema	Kategorie	Stufe in der Wertschöpfungs-kette	Zeithorizont
Ausstoß von Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb	Klimawandel (ESRS E1)	Klimaschutz	Tatsächlich negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- und langfristig
Ausstoß von Treibhausgasemissionen beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Klimawandel (ESRS E1)	Klimaschutz	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungs-kette	Mittel- und langfristig
Ausstoß von Treibhausgasemissionen beim Transport und bei der Nutzung der Leasingobjekte	Klimawandel (ESRS E1)	Klimaschutz	Tatsächlich negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungs-kette	Mittel- und langfristig

⁵ Aktuell können die Risiken und Chancen nicht monetarisiert werden.

Transitorische Risiken aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen und Kundenanforderungen beim Klimaschutz	Klimawandel (ESRS E1)	Klimaschutz	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- bis mittelfristig
Energieverbrauch beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung von Leasingobjekten	Klimawandel (ESRS E1)	Energie	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Energieverbrauch bei der Nutzung der Leasingobjekte	Klimawandel (ESRS E1)	Energie	Tatsächlich negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Entstehung von (teilweise gefährlichem) Abfall beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	Abfall	Tatsächlich negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig
Entstehung von Elektroschrott und potenziell unsachgemäße Entsorgung in der nachgelagerten Wertschöpfungskette	Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	Abfall	Potenziell negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig
Verlängerung des Lebenszyklus von IT-Geräten durch Wiedervermarktung	Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	Unternehmensspezifisch - Remarketing	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- und mittelfristig
Schaffung einer Arbeitsumgebung, die die Balance von Beruf und Privatem fördert	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Förderung von Lernen und Trainings für alle Mitarbeiter:innen	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Tatsächlich positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Potenzielle Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Potenziell negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Personal-, Reputations- und rechtliche Risiken aufgrund von potenziellen Diskriminierungsfällen	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- bis mittelfristig
Personalrisiko aufgrund hoher Arbeitsbelastung	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Arbeitszeit	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Personalrisiko aufgrund von Arbeitsbelastung sowie Gesundheitsrisiken	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig

Personalrisiko, falls Arbeitsplatz als nicht chancengleich wahrgenommen wird	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- bis mittelfristig
Personalrisiko, falls Arbeitsplatz als nicht chancengleich wahrgenommen wird	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Diversität	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- bis mittelfristig
Personalrisiko, falls Gehaltsentwicklungen als nicht wettbewerbsfähig angesehen werden	Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	Unternehmensspezifisch – wettbewerbsfähige Gehälter	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Negative Auswirkung auf Arbeitsbedingungen beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	Arbeitsbedingungen	Potenziell negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig
Negative Auswirkung auf Gleichbehandlung 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	Kurz- und mittelfristig
Schaffung positiver Unternehmenswerte/ -kultur	Unternehmensführung (ESRS G1)	Unternehmenskultur	Potenziell positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Mittel- bis langfristig
Personalrisiko aufgrund nicht gelebter Unternehmenswerte	Unternehmensführung (ESRS G1)	Unternehmenskultur	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurz- bis mittelfristig
Negative Auswirkungen im Zusammenhang mit potenziellen Korruptions- und Bestechungsfällen	Unternehmensführung (ESRS G1)	Korruption und Bestechung	Potenziell negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Reputations- und Bußgeldrisiko aufgrund von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung (ESRS G1)	Korruption und Bestechung	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kurzfristig
Negative Auswirkungen im Zusammenhang mit potentiell unzureichendem Datenschutz und Informationssicherheit	Unternehmensspezifisch – Datenschutz und Informationssicherheit (ESRS Governance)	Datenschutz/ Informationsbezogene Belange	Potenziell negative Auswirkung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Reputations- und Bußgeldrisiko aufgrund unzureichendem Datenschutz und Informationssicherheit	Unternehmensspezifisch – Datenschutz und Informationssicherheit (ESRS Governance)	Datenschutz/ Informationsbezogene Belange	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	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 Jahr 2024 erfolgte erstmals die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Analysis, kurz: DMA) nach den Anforderungen der ESRS, wobei die bestehende Wesentlichkeitsanalyse nach GRI als Basis herangezogen wurde. Im Berichtsjahr 2025 wurde die bestehende DMA lediglich einer Überprüfung unterzogen, der Prozess wurde nicht geändert. 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, 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**
- **8-9: Important**
- 5-7: 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. Risiken bzw. Chancen mit $\geq 0,2$ werden im Nachhaltigkeitsbericht als wesentlich berichtet.

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, dies beinhaltet die eigenen Geschäftsaktivitäten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Zusätzlich dazu wurden die klimabezogenen Risiken in der Klimarisikoanalyse (siehe EI.SBM-3) detaillierter betrachtet.

Die Klimarisikoanalyse beinhaltet folgende Schritte:

- a) Analyse der Geschäftsaktivitäten und Regionen und Standorte, um herauszufinden, wo das größte Humankapital, die Einkommensströme und weitere Assets liegen
- b) Qualitative Analyse und Bewertung der IPCC-Klimarisiken (Longlist → Shortlist): In diesem Schritt wurden bereits einige Klimarisiken herausgestrichen, weil sie für CHG-MERIDIAN keine Berührungspunkte haben, z. B. Lawinen.
- c) Quantitative Analyse und Bewertung der verbleibenden IPCC-Klimaszenarien: Bewertung nach Schwere und Wahrscheinlichkeit (5-stufige Skala), zur Bewertung wurden öffentlich zugängliche Quellen wie der Wasseratlas oder Thermal Trace herangezogen.
- d) Die Analyse deckt die Standorte von CHG-MERIDIAN ab, welche das größte ESG-Risiko haben (aufgrund von hoher Mitarbeiter:innenzahl, zentraler Funktionen wie das Headquarters oder tatsächlicher Produktion und damit einhergehende Emissionen/ Verschmutzung sowie Abhängigkeit vom physischen Standort), wobei die Risiken speziell für einzelne Standorte (z. B. Weingarten oder Technologiezentrum Groß-Gerau) und Regionen (z. B. South-Western Europe) bewertet werden. Ausgehend von den Klimarisiken wurden die Implikationen auf Vermögenswerte oder Geschäftsaktivitäten identifiziert und bewertet.

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 des Unternehmens spezifischen geografischen Gegebenheiten wurden betrachtet, die spezifischen Koordinaten der Lieferkette von CHG-MERIDIAN jedoch nicht.
- CHG-MERIDIAN identifiziert die klimabedingten Gefahren unter Szenarien mit hohen Emissionen und bewertet, wie seine Vermögenswerte (z. B. Gebäude) und Geschäftsaktivitäten (z. B. Betrieb) diesen Gefahren ausgesetzt sind und wie empfindlich sie darauf reagieren. Ziel ist es, die gesamten physischen Risiken zu verstehen.
- Klimabedingte Übergangrisiken entstehen durch den Wandel hin zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft. Diese Risiken sind indirekt und resultieren aus Veränderungen in Politik, Technologie, Märkten und gesellschaftlichen Präferenzen im Zuge der globalen Bemühungen, die Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. CHG-MERIDIAN identifiziert Übergangereignisse (z. B. neue CO₂-Bepreisung, veränderte

Kundenpräferenzen) und bewertet, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftsaktivitäten diesen Ereignissen ausgesetzt sind. Ziel ist es, sowohl die Risiken als auch die Chancen des Übergangs zu verstehen.

- Die Risikoidentifizierung wurde durch eine Kombination aus Analyse historischer Daten und Szenario-Modellierung durchgeführt. Die Analyse wurde unter Verwendung von drei Klimaszenarien vollzogen:

a) **Mittleres Risiko: IPCC SSP1-2.6 (vergleichbar mit NGFS Disorderly/Delayed Transition Szenario) mit +1.5°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 +1,5°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.

b) **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.

c) **Sehr hohes Risiko: IPCC SSP5-8.5 mit +5°C Erderwärmung bis 2100**

Das IPCC SSP5-8.5 Szenario zeigt eine Zukunft mit hohem Verbrauch fossiler Brennstoffe und minimalen Klimaschutzmaßnahmen, was zu einer starken Erwärmung und weitreichenden Konsequenzen führt.

- Wir haben die drei Szenarien IPCC SSP3-7.0, IPCC SSP1-2.6 sowie IPCC SSP5-8.5 gewählt. Damit vergleichen wir in der Klimarisikoanalyse einen **optimistischen, realistischen** und **pessimistischen** Fall, die die bestehende Bandbreite der Klimamodellergebnisse repräsentieren. Die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse sind in E1.SBM-3 beschrieben.
- Es wurden zudem Transitionsrisiken identifiziert und bewertet. 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.
- Es wurden keine Vermögenswerte oder Geschäftsaktivitäten identifiziert, welche inkompatibel mit einem Übergang in eine klimafreundliche Wirtschaft sind, da CHG-MERIDIAN ein resilientes und kreislauffähiges Geschäftsmodell hat.

- Im Finanzbericht wurden keine kritischen klimabezogenen Annahmen getroffen, daher kann keine Aussage über die Kompatibilität gemacht werden.

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 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 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 die 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 geringe Anzahl an Büros (3) 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 negativen Auswirkungen auf die Biodiversität. Die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden nicht ermittelt und bewertet. Des Weiteren wurden weder die Abhängigkeiten von der biologischen Vielfalt und von Ökosystemen noch die Übergangsrisiken und physische Risiken sowie Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen analysiert. Bei der Analyse wurden keine systemische Risiken berücksichtigt, sondern lediglich standortbezogene Auswirkungen; zudem wurden keine betroffene Gemeinschaften konsultiert.

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 Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#)

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 – In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten](#)

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. (ESRS 2 IRO-2 58) 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. Des Weiteren ist S4 *Verbraucher:innen und Endnutzer:innen* für uns nicht wesentlich, da CHG-MERIDIAN im B2B-Sektor tätig ist und keine Produkte oder Dienstleistungen für Endkonsument:innen herstellt. 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	4	4
ESRS 2	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	5	5
ESRS 2	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	8	8
ESRS 2	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen	10	10
ESRS 2	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11	11
ESRS 2	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	11	11
ESRS 2	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12	12
ESRS 2	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	14	14
ESRS 2	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	19	19
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	20	20
ESRS 2	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	24	24
ESRS 2	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des	29	29

	Unternehmens Angabepflichten	abgedeckte	
ESRS E1	E1-1	X	39
ESRS E1	E1-2	X	41
ESRS E1	E1-3	X	42
ESRS E1	E1-4	X	44
ESRS E1	E1-5	X	46
ESRS E1	E1-6	X	47
ESRS E1	E1-7	X	51
ESRS E1	E1-8	X	51
ESRS E5	E5-1	X	53
ESRS E5	E5-2	X	54
ESRS E5	E5-3	X	55
ESRS E5	E5-5	X	56
ESRS S1	S1-1	X	62
ESRS S1	S1-2	X	67
ESRS S1	S1-3	X	68
ESRS S1	S1-4	X	69
ESRS S1	S1-5	X	73
ESRS S1	S1-6	X	75
ESRS S1	S1-7	X	78
ESRS S1	S1-9	X	78
ESRS S1	S1-12	X	79
ESRS S1	S1-13	teilweise Phase-In	79
ESRS S1	S1-14	X	79
ESRS S1	S1-15	X	80
ESRS S1	S1-16		80
ESRS S1	S1-17	X	81
ESRS S2	S2-1	X	83
ESRS S2	S2-2	X	84
ESRS S2	S2-3	X	85
ESRS S2	S2-4	X	85
ESRS S2	S2-5	X	87
ESRS G1	G1-1	X	94
ESRS G1	G1-3	X	99
ESRS G1	G1-4	X	101

Nachstehende Tabelle enthält die Datenpunkte im ESRS 2 und in den themenbezogenen ESRS, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, siehe ESRS IRO-2 Paragraph 56 Anlage B („Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben“):

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Seitenzahl
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen, Absatz 21 Buchstabe d	X		X		wesentlich	8
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			X		wesentlich	8
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht, Absatz 30	X				wesentlich	11
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	X	X	X		nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	X		X		nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	X		X		nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			X		nicht wesentlich	-
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14				X	wesentlich	39
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g		X	X		nicht wesentlich	-
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	X	X	X		wesentlich	44
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	X				wesentlich	46
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	X				wesentlich	46
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absätze 40 bis 43	X				nicht wesentlich	-
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	X	X	X		wesentlich	47
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absätze 53 bis 55	X	X	X		wesentlich	47
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate, Absatz 56				X	wesentlich	51

ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66			X		nicht wesentlich	-
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko, Absatz 66 Buchstabe a		X			nicht wesentlich	-
ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden, Absatz 66 Buchstabe c		X			nicht wesentlich	-
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 Buchstabe c		X			nicht wesentlich	-
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69			X		nicht wesentlich	-
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	X				nicht wesentlich	-
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	X				nicht wesentlich	-
ESRS E3-1 Spezielles Konzept, Absatz 13	X				nicht wesentlich	-
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	X				nicht wesentlich	-
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 Buchstabe c	X				nicht wesentlich	-
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	X				nicht wesentlich	-
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	X				nicht wesentlich	-
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe b	X				nicht wesentlich	-
ESRS 2 – SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe c	X				nicht wesentlich	-
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 Buchstabe b	X				nicht wesentlich	-
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere, Absatz 24 Buchstabe c	X				nicht wesentlich	-
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 Buchstabe d	X				nicht wesentlich	-
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 Buchstabe d	X				wesentlich	56
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive, Abfälle Absatz 39	X				wesentlich	56

ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 Buchstabe f	X				nicht wesentlich	-
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 Buchstabe g	X				nicht wesentlich	-
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	X				wesentlich	62
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			X		wesentlich	62
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	X				wesentlich	62
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	X				wesentlich	62
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 Buchstabe c	X				wesentlich	68
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 Buchstaben b und c	X		X		wesentlich	79
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 Buchstabe e	X				wesentlich	79
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 Buchstabe a	X		X		wesentlich – noch keine ESRS- Konformität	80
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 Buchstabe b	X				wesentlich – noch keine ESRS- Konformität	-
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 Buchstabe a	X				wesentlich	81
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 Buchstabe a	X		X		wesentlich	81
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 Buchstabe b	X				wesentlich	83
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 17	X				wesentlich	83
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	X				wesentlich	83
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 19	X		X		wesentlich	83
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden			X		wesentlich	83

Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19						
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	X				wesentlich	85
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, Absatz 16	X				nicht wesentlich	-
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	X		X		nicht wesentlich	-
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	X				nicht wesentlich	-
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern, Absatz 16	X				nicht wesentlich	-
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	X		X		nicht wesentlich	-
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	X				nicht wesentlich	-
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 Buchstabe b	X				wesentlich	94
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers), Absatz 10 Buchstabe d	X				wesentlich	94
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften, Absatz 24 Buchstabe a	X		X		wesentlich	101
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 Buchstabe b	X				nicht wesentlich	-

3 Umweltinformationen

3.1 E1 – Klimawandel

Dieses Kapitel befasst sich mit unseren Anstrengungen für den Klimaschutz, d. h. der 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](#)

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Subthemen von ESRS E1:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Klimaschutz – eigene Geschäftstätigkeit	<p>IRO: Ausstoß von Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN betreibt u. a. Bürogebäude und einen firmeneigenen Fuhrpark. Durch den Energie- und Kraftstoffverbrauch entstehen direkte CO₂-Emissionen. Die Emissionen erhöhen die Treibhausgaskonzentration in der Atmosphäre und fördern den Klimawandel. Dies trägt zu Umweltveränderungen bei, die Menschen, Ökosysteme und Ressourcen negativ beeinflussen, z. B. Extremwetterereignisse oder Temperaturanstieg.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimaschutz festgestellt.</p>
Klimaschutz – vorgelagerte Wertschöpfungskette	<p>IRO: Ausstoß von Treibhausgasemissionen beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verleast IT-, Industrial- und Healthcare-Geräte. Durch den Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte entstehen indirekt CO₂-Emissionen. Die Emissionen erhöhen die Treibhausgaskonzentration in der Atmosphäre und fördern den Klimawandel. Dies trägt zu Umweltveränderungen bei, die Menschen, Ökosysteme und Ressourcen negativ beeinflussen, z. B. Extremwetterereignisse oder Temperaturanstieg.</p>	
Klimaschutz – nachgelagerte Wertschöpfungskette	<p>IRO: Ausstoß von Treibhausgasemissionen beim Transport und bei der Nutzung der Leasingobjekte</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verleast IT-, Industrial- und Healthcare-Geräte. Durch den Transport und insbesondere bei der Nutzung der Leasingobjekte bei den Kunden entstehen indirekt CO₂-Emissionen. Die Emissionen erhöhen die Treibhausgaskonzentration in der Atmosphäre und fördern den Klimawandel. Dies trägt zu Umweltveränderungen bei, die Menschen, Ökosysteme und Ressourcen negativ beeinflussen, z. B. Extremwetterereignisse oder Temperaturanstieg.</p>	

<p>Anpassung an den Klimawandel – eigene Geschäftstätigkeit</p>	<p>Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.</p>	<p>IRO: Transitorische Risiken aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen und Kundenanforderungen beim Klimaschutz</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN bietet technologiebezogene Leasing- und Serviceleistungen in den Sektoren IT, Industrie und Healthcare für Geschäftskunden an. Das Unternehmen ist steigenden regulatorischen und nachhaltigkeitsbezogenen Kundenanforderungen ausgesetzt. Diese Anforderungen erzwingen Anpassungen an Geschäftsmodellen, Prozessen und Produkten. Die transitorischen Risiken können zu höheren Kosten, Investitionsbedarf, wirtschaftlichen Nachteilen, Reputationsverlust, Imageschäden sowie hohen Kosten durch CO₂-Bepreisung führen, falls Emissionsziele oder Kundenerwartungen nicht erreicht werden.</p>
<p>Energie – vorgelagerte Wertschöpfungskette</p>	<p>IRO: Energieverbrauch beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung von Leasingobjekten</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verleast IT- und Technologiegeräte an Geschäftskunden, wobei die Geräteherstellung und Rohstoffgewinnung durch Lieferanten erfolgt. Die Gewinnung der Rohstoffe und die Produktion der Geräte verursachen einen hohen Energieverbrauch, meist aus nicht erneuerbaren Quellen. Der hohe Energieeinsatz führt zu erhöhten Treibhausgasemissionen und verstärkt den Ressourcenverbrauch, was die Umweltbelastung und den ökologischen Fußabdruck der Lieferkette erhöht. Dies trägt zur Erderwärmung, zum Verlust von Ökosystemfunktionen und zur Verschlechterung der Lebensbedingungen für Menschen bei.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen energiebezogenen Risiken und Chancen festgestellt.</p>
<p>Energie – nachgelagerte Wertschöpfungskette</p>	<p>IRO: Energieverbrauch bei der Nutzung der Leasingobjekte</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verleast IT- und Technologiegeräte an Geschäftskunden, die diese an verschiedenen Standorten betreiben und nutzen. Der Betrieb und die Nutzung der Leasingobjekte führen zu einem hohen Stromverbrauch. Der erhöhte Strombedarf trägt zu einem höheren Energieverbrauch im Gesamtsystem bei und verursacht indirekt zusätzliche Treibhausgasemissionen, sofern der Strom nicht aus erneuerbaren Quellen stammt. Dies verstärkt den Klimawandel, beeinträchtigt die Umweltqualität und kann langfristig negative Folgen für Ökosysteme, natürliche Ressourcen und die Lebensbedingungen von Menschen haben.</p>	

Unsere Strategien, Leitlinien und Maßnahmen im Bereich Klimaschutz und Energie zahlen auf unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Sustainable Development Goals (Nr. 13 Klimaschutz sowie Nr. 7 Bezahlbare und saubere Energie) ein.

CHG-MERIDIAN hat die Klimarisiken und -chancen ermittelt, die sich auf ihre Geschäftstätigkeit auswirken könnten. Diese Klimarisikoanalyse deckt alle identifizierten klimabezogenen Risiken ab und kategorisiert sie entweder als physische oder als Übergangsriskien (siehe [EI.IRO-1](#)). Die Analyse wurde initial für das Geschäftsjahr 2024 erstellt und im Berichtsjahr 2025 überarbeitet und verfeinert. Aufbauend auf der Klimarisikoanalyse durchleuchten wir die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber identifizierten Klimarisiken. Der Scope, der Zeithorizont und die Durchführung der Resilienzanalyse sind analog zur Klimarisikoanalyse (siehe [ESRS EI.IRO-1](#)).

Die Analyse kam zu folgenden Ergebnissen:

- (2) Einige physische Risiken zeigen im IPCC SSP3-7.0 (+3 °C) und IPCC SSP5-8.5 (+5 °C) Szenario eine erhöhte Schwere (**fett** markiert die priorisierten Risiken):
- **Gesundheitsrisiken aufgrund von Temperaturschwankungen** (z. B. mehr Krankheitsüberträger oder Hitzestress)
 - **Stromausfälle aufgrund von Schäden an der Energieinfrastruktur**
 - Auswirkungen von Hitzestress
 - Überschwemmungsrisiko in Groß-Gerau (Technologiezentrum)
- (3) Zu den Übergangsriskien 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) und IPCC SSP5-8.5 (+5 °C) Szenario
 - Einkommensverlustrisiko im IPCC SSP3-7.0 (+3 °C) und IPCC SSP5-8.5 (+5 °C) Szenario

Wichtige Anmerkungen:

- Die meisten Risiken werden in den gewählten Szenarien als gering eingestuft, was auf eine grundsätzlich robuste Verfassung von CHG-MERIDIAN selbst und seines Geschäftsmodells hindeutet.
- Bei der Klimarisikoanalyse wurden die Maßnahmen zur Eindämmung noch nicht berücksichtigt, es handelt sich um eine Bruttoisikobetrachtung.
- In [EI.IRO-1](#) wird der Prozess der Klimarisikoanalyse beschrieben.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die meisten Risiken in den gewählten Szenarien als gering eingestuft werden, was auf eine grundsätzlich robuste Verfassung von CHG-MERIDIAN selbst und seines Geschäftsmodells hindeutet.

[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 ab. 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, die auf Basis der oben beschriebenen Klimapfade zu entsprechenden Dekarbonisierungshebel geführt haben (siehe [EI-1](#) und [EI-4](#)).

[EI-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz](#)

CHG-MERIDIAN hat seit einigen Jahren ein Klimamanagement implementiert, dazu gehört die Etablierung eines Übergangsplans für den Klimaschutz. Die vollständige Ausarbeitung und Umsetzung dieses Transitionsplans befinden sich noch in der Entwicklung, da in einzelnen Bereichen – insbesondere hinsichtlich der Umstellung der Fahrzeugflotte sowie der Reduktion von Scope-3-Produktlebenszyklusemissionen – weiterführende Machbarkeitsstudien und Analysen erforderlich sind.

Der größte Dekarbonisierungshebel in Hinblick auf die wichtigsten Vermögenswerte und Produkte (Scope 3) 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 (siehe Abschnitt [EI-6](#)). Da auch unsere Kunden die produktbezogenen Emissionswerte für ihre Steuerung und Berichterstattung benötigen, stellen wir diese Informationen transparent zur Verfügung (*Client Sustainability Report*, siehe [SBM-1](#)). Zusätzlich dazu ist es wichtig, viele der Geräte in einen zweiten Nutzungszyklus zu überführen, um dabei wichtige Ressourcen und Treibhausgasemissionen einzusparen. Im Speziellen legen wir den Fokus auf die Herstellungs- und Nutzungsemissionen, da diese den größten Anteil an den Produktlebenszyklusemissionen haben. Eine erste Analyse, wie sich diese Emissionen zukünftig entwickeln und welchen Einfluss wir als Leasinggeber haben, wird im Rahmen des neuen SBTi-Ziels in [Abschnitt EI-4](#) näher erläutert.

Weitere große Dekarbonisierungshebel in Hinblick auf Scope 1 und 2 sind in der Fahrzeugflotte und der Heizung gegeben. Nachdem wir uns 2023 dazu verpflichtet haben, unternehmensweite kurzfristige Emissionsreduktionsziele im Einklang mit aktuellen klimawissenschaftlichen Erkenntnissen zu setzen (Science-Based Targets Initiative SBTi), hatten wir zwei Jahre Zeit, um diese Ziele zu entwickeln. 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. Damit ist der Transitionsplan von CHG-MERIDIAN nicht von dem Benchmark des Pariser Klimaabkommens ausgeschlossen.

Im Zuge der Zielentwicklung wurde ein Maßnahmenplan erstellt, der die Aktivitäten aufzeigt, die in unserem Unternehmen erforderlich sind, um das kurzfristige Scope 1 & 2 Ziel zu erreichen (siehe Abschnitt [EI-4](#)). Der Übergangsplan ist vom Vorstand genehmigt. Des Weiteren wurde er im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ausgearbeitet, welche in die Gesamtunternehmensstrategie eingebettet ist. Aspekte des Übergangsplans für den Klimaschutz fließen in das unternehmensweite Risikomanagement ein (siehe [EI.SBM-3](#)).

Der Dekarbonisierungs- und Transformationsplan für Scope 1 & 2 behandelt vier Hauptbereiche; diese müssen umgesetzt werden, um unsere Ziele zu erreichen:

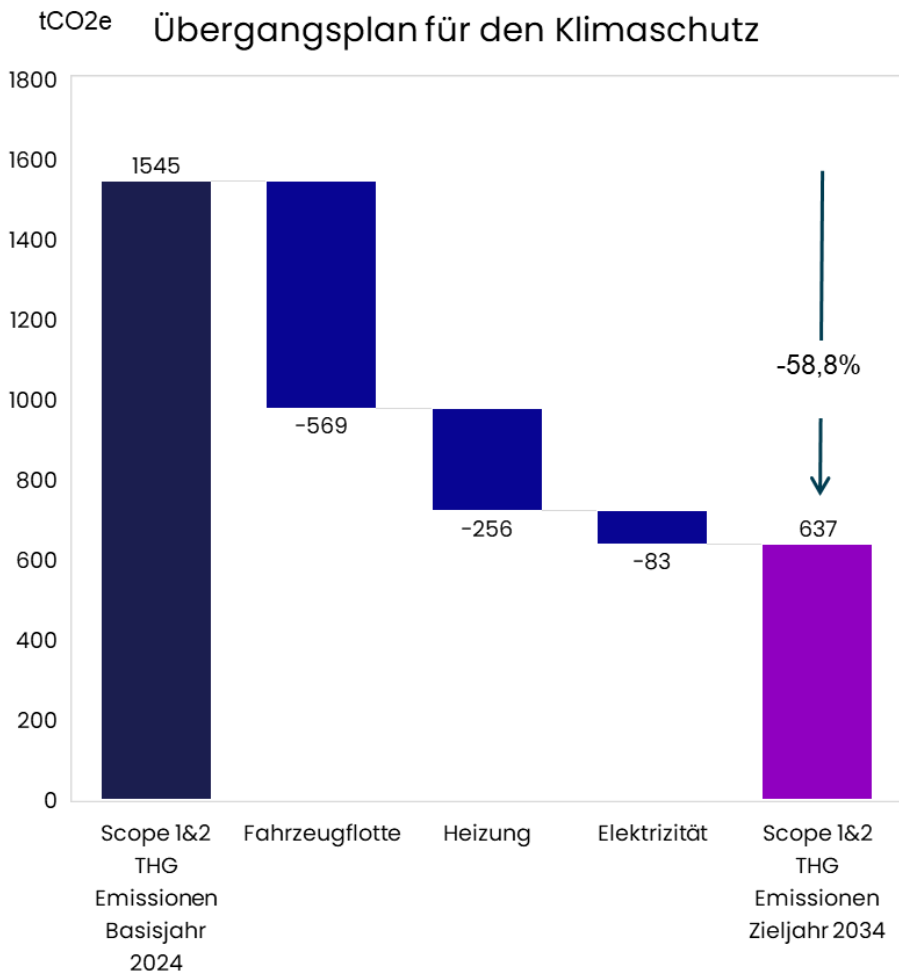


Abb.: Dekarbonisierungs- und Übergangsplan für den Klimaschutz

- Fahrzeugflotte: Die **Elektrifizierung** und Umstellung auf hybride Fahrzeuge in Pool und Geschäftsfahrzeuge sind unsere wichtigsten Instrumente zur Reduzierung von Treibhausgasen.
- Heizung: Hier liegt der Fokus auf dem Umstieg auf **Fernwärme** und **Biogasbezug**, soweit möglich.
- Elektrizität: Wir wollen den Anteil von **erneuerbarem Strom** erhöhen (siehe [EI-5](#)).

Die genannten Instrumente zur Emissionssenkung sind bereits mit aktuellen technologischen Lösungen umsetzbar (z.B. Elektromobilität oder erneuerbare Energien), welche jedoch noch weiter skaliert werden müssen. Die Maßnahmen sind ausführlicher in [EI-3](#) dargelegt. Die mit den Maßnahmen verbundenen OPEX und CAPEX wurden quantifiziert, sind im Berichtsjahr jedoch weit unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle.

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.

[E1-2 – 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 es als Teil des IMS ein jährliches Managementreview, in welchem u. a. die Wirksamkeit des UMS vom Vorstand bestätigt wird. Das UMS umfasst alle europäischen CHG-MERIDIAN Standorte (siehe [G1](#)).

Auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe [ESRS 2 IRO-1](#)), welche einen Stakeholderdialog beinhaltet, haben wir im Rahmen des UMS eine Umweltaspektanalyse 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 verleaste 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 (siehe [G1-1](#)).

Insbesondere die vom Vorstand freigegebene und vom Gruppen-Umweltbeauftragte verantwortete **Umweltguideline**, welche für die gesamte Gruppe gilt außer abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC, 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 neben unserem Reduktionsziel auch wissenschaftlich basierte SBTi Ziele (siehe Abschnitt [E1-4](#)) 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 (siehe Abschnitt [E1-3](#)). 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 zahlt 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 die Umweltguideline, zusammen mit den von ihr abgeleiteten Dokumenten, 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 Umweltguideline ist vom Vorstand freigegeben. Die Interessen von Stakeholdergruppen fließen indirekt in die Guideline ein, weil deren Anforderungen und Interessen im Rahmen des IMS analysiert werden.

Die Umweltguideline wird in weiteren Dokumente der schriftlich fixierten Ordnung operationalisiert. Zum einen in allgemeinen Dokumente des Managementsystems wie der europaweiten **Policy Environmental Management System**, welche das Umweltteam, ein funktionsübergreifender Ausschuss unter der Leitung des Umweltbeauftragten, das Umweltprogramm, das alle aktuellen und potenziellen Umweltmaßnahmen vereint und den Betrieb des Umweltmanagementsystems definiert. Oder auch der europaweiten **Standing Operating Procedure KPI Description EMS** (Environmental Management System), welche Umweltkennzahlen, wie die CO₂-Reduktion aus der Fahrzeugflotte oder Flugreisen pro Mitarbeiter inklusive deren Messung und Ziele festlegt, jeweils durch den Gruppen-Umweltbeauftragte und seinen Stellvertreter verantwortet. Zum anderem in themenspezifischen Dokumenten, wie der gruppenweiten **Policy Climate Management**, welche die grundlegenden Prinzipien des Klimamanagements, wie die Berechnung des Corporate Carbon Footprints (siehe Abschnitt [E1-6](#)), die Reduktionsziele (siehe [E1-4](#)), die Maßnahmen (siehe [E1-3](#)) und der Klimarisikoanalyse (siehe [E1.SBM-3](#)) beschreibt. Alle Policies, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen werden vom Gruppen-Umweltbeauftragten und seinem Stellvertreter verantwortet.

Zudem gibt es die **Sustainable Procurement Guideline** (siehe Abschnitt [S2-1](#)), welche Klimaschutz bei Beschaffungen im 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.

[E1-3 – 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 [E1-4](#)). Die Maßnahmen beziehen sich nur auf unsere eigene Geschäftstätigkeit, aber nicht auf die vor- bzw. nachgelagerte Wertschöpfungskette, dafür verwenden wir von 10€ je tCO_{2e} Unternehmensemissionen für eigene Umweltprojekte und -maßnahmen wie Treibhausgasreduktion, Biodiversität, etc. (fortlaufend).

Dekarbonisierungshebel	Maßnahme	Umsetzungsjahr	Geschätzte Reduktion (tCO ₂ e)	Eingetretene Reduktion (tCO ₂ e)
Heizung	Umstellung auf Biogas im Hauptsitz	geplant ab 2026	163,46	0
	Umstellung auf Biogas in unserem Technologiezentrum in Groß-Gerau	ab 2025	62,39	62,39
Fahrzeugflotte	Schritt für Schritt Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge an weiteren Standorten	ab 2025	6,69	0,04
Elektrizität	Umstellung auf Ökostrom in Spanien	ab 2025	1,27	0,43
	Erweiterung der PV-Anlage am Hauptsitz	voraussichtlich 2027	Keine Reduktion, da bereits Ökostrom bezogen wird, jedoch eigener Beitrag zur Energiewende.	
-	Weltweites Angebot eines Services zur Leistung eines Klimabeitrages namens carbonZERO® für unsere Kunden	fortlaufend	Keine Reduktion, sondern positiver Umwelteffekt durch den Klimafinanzbeitrag.	

Im Zuge der Verpflichtung zu SBTi und der aktuellen Entwicklung von kurzfristigen wissenschaftlich fundierten Reduktionszielen (siehe Abschnitt [E1-4](#)) haben wir einen entsprechenden Maßnahmenplan zur Erreichung dieser Ziele aufgestellt (siehe [E1-1](#)). Hierbei wurden bereits erreichte, sowie geplante Emissionsreduktionsmaßnahmen in Betracht gezogen und die Reduktionspotenziale aufgezeigt, dabei werden nur die nächsten zwei Jahre in Betracht gezogen, analog zur Budgetplanung. Um die o.g. Maßnahmen zu implementieren bedarf es personeller und finanzieller Ressourcen, z. B. für die Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge.

Emissionsentwicklung (Scope 1&2)

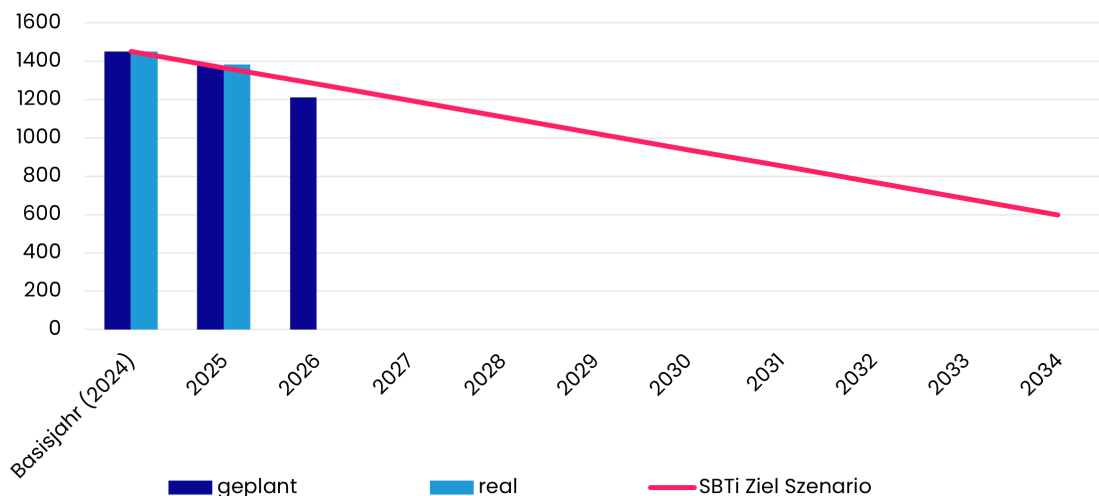


Abb.: Emissionsentwicklung (Scope 1&2).

EI-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Eines der übergeordneten Ziele der gruppenweiten Umweltguideline (siehe [EI-2](#)) ist die Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasemissionen. In Folge dessen haben wir uns ein Emissionsreduktionsziel gesetzt, welches vom Vorstand freigegeben wurde, sowie mit Stakeholdergruppen insbesondere Kunden abgestimmt wurde und in der Arbeitsanweisung **KPI Description Sustainability Management** genauer beschrieben wird.

Bisheriges Emissionsreduktionsziel (2019/20 – 2025):

Dieses 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 2020⁶** zu reduzieren. Dies deckt die ganze Unternehmensgruppe⁷ 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 ist nicht wissenschaftlich fundiert.

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 2025 hatten wir einen Treibhausgasausstoß von 7,36 tCO₂e je Mitarbeiter:in (siehe Abschnitt [EI-6](#)). Dies entspricht einer Reduktion von 21 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 [EI-3](#) beschrieben.

In 2024 wurden erstmals die Produktlebenszyklusemissionen, d. h. alle Emissionen, welche in Zusammenhang mit unseren verleasten und wiedervermarkteten Geräten stehen, bilanziert (siehe [EI-6](#)). Aufgrund der enormen Größenunterschiede zu den Unternehmensemissionen, wurden diese nicht in das aktuelle Emissionsreduktionsziel inkludiert. Das Emissionsreduktionsziel wurde im Berichtszeitraum nicht angepasst.⁸

Neues Emissionsreduktionsziel nach SBTi (ab 2025):

Mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) 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 haben wir im Berichtsjahr zwei kurzfristige Ziele gesetzt: 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 wurden der SBTi zur Validierung vorgelegt und bestätigt. Wir haben den anspruchsvollen und detaillierten Validierungsprozess durchlaufen, bei dem Analyst:innen der SBTi sämtliche unserer Berechnungen, einschließlich der einzelnen Emissionskategorien, angewandten Methoden und der organisatorischen Abgrenzungen prüften. Die Bestätigung der Validierung zeigt, dass unser auf dem Greenhouse Gas Protocol basierender Ansatz wissenschaftlich fundiert ist. Dadurch gewinnen wir nicht nur extern an Glaubwürdigkeit, sondern erhalten auch intern die Sicherheit,

⁶ 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.

⁷ Seit 2023 inkludiert das Ziel auch die Tochterunternehmen OPC, devicenow, circulee und abakus; 2022 implizierte es noch nicht die Tochtergesellschaften.

⁸ 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...).

den richtigen Kurs eingeschlagen zu haben. Diese Ziele wurden vom Vorstand freigegeben und mit Stakeholdergruppen, insbesondere Kunden, abgestimmt.

Wir wollen unsere **Scope 1 und Scope 2** (market based) Emissionen bis 2034 um 58,8% gegenüber dem Basisjahr 2024 reduzieren, im Einklang mit dem 1,5°-Szenario. Die Emissionen der Scopes 1 und 2 können wir direkt beeinflussen und können entschlossen sowie proaktiv handeln. Wir setzen gezielte Maßnahmen um und identifizieren Prozesse und Bereiche in denen Optimierungen möglich sind. Die größten Dekarbonisierungshebel sind die Fahrzeugflotte, Heizung und Elektrizität, welche in Abschnitt E1-1 detaillierter erläutert sind.

Bei Scope 3 wird es komplexer. Diese Emissionen entstehen entlang unserer Lieferkette. Wir können diese zwar nicht direkt steuern, können aber die Maßnahmen unserer Lieferanten und Kunden beeinflussen. Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass **bis 2034 die Scope 3 Treibhausgasemissionen aus Investitionsgütern und nachgelagerten Leasinggüter (Scope 3.2 & 3.13) um 63,8% pro Wertschöpfungseinheit (Deckungsbeitrag) gegenüber dem Basisjahr 2024** zu reduzieren. Die SBTi enthält keine Temperaturklassifizierung für das Scope-3-Ziel.

In Bezug auf die Investitionsgüter, d. h. die Emissionswerte der Herstellung, haben wir unsere Hersteller analysiert. Bereits heute haben viele Hersteller bestehende Verpflichtungen, ihre Emissionen zu reduzieren; wir rechnen damit, dass diese 34 % der Emissionen in den nächsten Jahren abdecken. Dies wird sich vermutlich auf die Emissionsfaktoren auswirken und somit die Herstellungsemissionen in Zukunft senken, da diese weitgehend auf den Angaben der Hersteller basieren. Auch die zukünftige Einführung des Digitalen Produktpasses wird die Grundlage für Transparenz bilden.

Mit Blick auf die nachgelagerten Leasinggüter, sprich die Nutzungsemissionen, sehen wir eine weitere Elektrifizierung und generell eine Umstellung von fossilen Brennstoffen auf erneuerbare Energiequellen in unserem Anlagenportfolio, insbesondere bei Industriegütern, die den Haupttreiber der Nutzungsemissionen darstellen. Ein gutes Beispiel hierfür sind Gabelstapler. Angesichts des erwarteten globalen Anteils erneuerbarer Energien von rund 30 % bis 2035, der durch verschiedene Studien gestützt wird, gehen wir von einem Rückgang der Nutzungsemissionen aus. Die Erreichung der Emissionsreduktionsziele hängen nicht von der Einführung neuer Technologien ab; die benötigten Technologien (z. B. erneuerbare Energie oder E-Autos) existieren bereits.

Dabei dient das Jahr 2024 als Basisjahr. Dies ist repräsentativ, da alle Emissionen, insbesondere die Produktlebenszyklusemissionen, berücksichtigt werden und das Vergleichen der vergangenen Werte keine Anomalien aufgezeigt hat.

Die erwarteten Hebel zur Dekarbonisierung und deren quantitativen Gesamtbeitrag zur Erreichung der Treibhausgasemissionsreduktionsziele werden in Abschnitt [E1-1](#) und [E1-3](#) beschrieben.

Wir werden 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 2025 ein B Score erreichen können (2024: B-; 2023: C).

Fortschrittberichte zu den Zielen und weitere Angaben finden sich in [E1-6](#).

EI-5 – 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 8394,68 MWh (2024: 8795,36 MWh, 2023: 8897,82 MWh), wovon im Jahr 2843,07 MWh (33,9%, 2024: 29,1 Prozent; 2023: 27,2 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](#)).

Energieverbrauch (MWh)⁹	2023	2024¹⁰	2025
Gesamter Verbrauch aus fossilen Brennstoffen	6.314,06	6.006,27	5.402,69
<i>Kraftstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten</i>	-	-	-
<i>Kraftstoffverbrauch aus Rohöl und Petroleumprodukten</i>	4.149,45	3.213,34	3.321,78
<i>Kraftstoffverbrauch aus Gas</i>	1.437,69	1.947,02	1.412,95
<i>Kraftstoffverbrauch aus anderen fossilen Brennstoffen</i>	-	-	-
<i>Verbrauch von beschaffter Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Brennstoffen</i>	726,92	845,91	667,96
<i>Anteil fossiler Brennstoffe an Gesamtenergieverbrauch (%)</i>	70,96%	68,29%	64,36%
Verbrauch aus nuklearen Quellen	164,73	233,97	148,92
<i>Anteil nuklearer Quellen an Gesamtenergieverbrauch</i>	1,85%	2,66%	1,77%
Gesamter Energieverbrauch aus erneuerbaren Energien	2.419,03	2.555,12	2.843,07
<i>Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen</i>	-	167,19	157,64
<i>Verbrauch von beschaffter Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus erneuerbaren Quellen</i>	2.419,03	2.387,94	2.685,44
<i>Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt</i>	427,23	354,20	411,18
<i>Anteil erneuerbarer Energien an Gesamtenergieverbrauch (%)</i>	27,19%	29,05%	33,87%
Gesamter Energieverbrauch	8.897,82	8.795,36	8.394,68
Gesamte Energieproduktion	427,50	354,20	411,18
<i>Von fossilen Energiequellen</i>	0,30	-	-
<i>Von erneuerbaren Energiequellen</i>	427,20	354,20	411,18

⁹ Die Kennzahlen aus den Vorjahr 2023 wurden nicht extern geprüft.

¹⁰ Rückwirkende Anpassungen im Vergleich zum Vorjahr bereitgestellte Kennzahlen.

EI-6 – 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. Die Berechnung wird vom zentralen Sustainability Team gesteuert und lässt sich in die Berechnung der Unternehmens- und der Produktlebenszyklusemissionen unterscheiden.

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.

Die dargestellten Kategorien beziehen sich auf alle Emissionen, 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.

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 anerkannter 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 marktbasierten Methoden berechnet, um die mit dem Energiebezug der Gruppe verbundenen Emissionen zu berücksichtigen. Die marktbasierten Instrumente basieren auf den vertraglich vereinbarten erneuerbaren Energiemixen im Rahmen von Ökostromtarifen und belaufen sich auf einen Anteil von 72 Prozent des gesamten Stromverbrauchs (keine Direktstromverträge oder ungebündelte Energieattributzertifikate (2025: 0 Prozent)). 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. Der Anteil von Scope 3 Emissionen basierend auf Primärdaten beläuft sich auf 0 Prozent, da die Emissionsfaktoren nur auf Assetklassen basieren, weil einerseits die Datenverfügbarkeit durch die Hersteller nicht vorhanden ist und andererseits eine Asset-spezifische Betrachtung aktuell intern nicht abbildbar ist. Für die Berechnung der Unternehmensweiten Emissionen wird ein externes Berechnungstool verwendet, für die Berechnung der produktbezogenen Emissionen wird mit Verknüpfung interner Systeme ein Business Intelligence Tool verwendet. 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) und haben für die geräteklassenspezifischen 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** (Scope 3.2)
2. Berechnung der **Transportemissionen** (sowohl upstream Scope 3.4 als auch downstream Scope 3.9)
3. Berechnung der **Nutzungsemissionen** während der Leasinglaufzeit (Scope 3.13):
 - 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 (Scope 3.11):
 - Jedes Gerät hat eine durchschnittliche technische Nutzungsdauer, welchen wir für die erwartete Restnutzungsdauer eines Geräts heranziehen. Dabei subtrahieren wir die Tage aus der Erstnutzung (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 (Scope 3.12)

Grundsätzlich unterscheiden wir für jede Kategorie zwischen zwei Arten der Berechnung: Emissionen pro Asset (kgCO₂e/ Asset) oder ein *spend-based* Ansatz (kgCO₂e/ €).

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.

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.

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. Die Annahmen zur Berechnung der CO₂-Emissionen sind recht konservativ betrachtet. Durch eine erhöhte Datenqualität ergeben sich teilweise rückwirkende Änderungen für die vergangenen Jahre und das Berichtsjahr, um eine Vergleichbarkeit der Berichtsjahre sicherzustellen.

Unternehmensemissionen	
Produktlebenszyklusemissionen	
Nicht relevant	

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

Treibhausgas-Emissionen nach Kategorie (tCO₂e)¹²	2020/2019	2023¹³	2024¹⁴	2025	%N/N-1
	N-5	N-2	N-1	N	%N/N-1
Scope 1 THG Emissionen	1.306,13	1.523,94	1.242,96	1.155,58	-7,03
Scope 2 THG Emissionen "location-based"	n.a.	830,03	878,65	931,32	5,99
Scope 2 THG Emissionen "market-based"	167,00	170,92	260,24	217,97	-16,24
Scope 1 & 2 THG Emissionen (SBTi Ziel)	1.473,13	1.694,85	1.503,20	1.373,55	-8,62
Scope 3 THG Emissionen (es wurden keine Scope 3 Kategorien ausgeschlossen)	9.508,35	10.443,41	4.678.840,05	5.133.521,17	9,72
3.1 Eingekaufte Waren (Eigenbedarf) und Dienstleistungen	939,74	1.814,57	2.224,31	2.437,50	9,58
3.2 Kapitalgüter - eigene Assets	659,89	466,84	574,28	1.123,14	95,57
3.2 Kapitalgüter - verleaste Assets	n.a.	n.a.	1.787.795,70	1.721.539,38	-3,71
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Emissionen	310,26	366,12	362,09	330,83	-8,63
3.4 Vorgelagerte Transporte und Verteilung - eigene Beschaffung	36,00	62,38	74,86	89,83	20,00
3.4 Vorgelagerte Transporte und Verteilung - verleaste Assets	n.a.	n.a.	182.782,41	167.321,66	-8,46
3.5 Abfälle	634,90	819,69	754,77	594,71	-21,21
3.6 Geschäftsreisen	3.730,73	4.214,97	4.081,52	3.202,51	-21,54
3.7 Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen	1.154,60	1.120,52	1.437,93	1.478,85	2,85
3.8 Geleaste Kapitalgüter	66,80	50,93	392,95	902,25	129,61
3.9 Nachgelagerter Transporte und Verteilung	n.a.	n.a.	182.782,41	167.321,66	-8,46
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
3.11 Verwendung der verkauften Produkte	n.a.	n.a.	693.374,08	1.071.232,41	54,50
3.12 End-of-life - verkaufte Produkte	n.a.	n.a.	20.048,69	27.381,55	36,58
3.13 Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte	n.a.	n.a.	1.800.900,26	1.967.303,31	9,24
3.14 Franchise	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
3.15 Investitionen	1.975,43	1.527,40	1.253,80	1.261,60	0,62
Gesamte THG Emissionen "location-based"	10.814,48	12.797,38	4.680.961,65	5.135.608,07	9,71
Scope 1 THG Emissionen	1.306,13	1.523,94	1.242,96	1.155,58	-7,03
Scope 2 THG Emissionen "location-based"	n.a.	830,03	878,65	931,32	6,96
Scope 3 THG Emissionen	9.508,35	10.443,41	4.678.840,05	5.133.521,17	9,72
Gesamte THG Emissionen "market-based"	10.981,48	12.138,26	4.680.343,25	5.134.894,72	9,71
Scope 1 THG Emissionen	1.306,13	1.523,94	1.242,96	1.155,58	-7,03
Scope 2 THG Emissionen "market-based"	167,00	170,92	260,24	217,97	-16,24
Scope 3 THG Emissionen	9.508,35	10.443,41	4.678.840,05	5.133.521,17	9,72
Biogene CO₂-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse (außerhalb Scope 1-3)	-	23,48	18,60	112,20	503,25

¹² Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen in den Summenzeilen kommen.

¹³ Die Kennzahlen aus den Vorjahr 2023 wurden nicht extern geprüft.

¹⁴ Rückwirkende Anpassungen im Vergleich zum Vorjahr bereitgestellte Kennzahlen.

Scope 1 biogene CO ₂ -Emissionen	n.a.	-	-	95,89	
Scope 2 biogene CO ₂ -Emissionen	n.a.	23,48	18,60	16,31	-12,31
Scope 3 biogene CO ₂ -Emissionen	n.a.	-	-	-	

Der Anstieg der absoluten Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 2024 ist in erster Linie auf den Anstieg der betrieblichen Aufwendungen zurückzuführen, der durch den Personalzuwachs, die Erweiterung des Fuhrparks, die Zunahme von Flugreisen sowie die Einbeziehung der Emissionen aus Fusionen und Übernahmen bedingt ist. Die Emissionen verteilen sich auf 0,3 Prozent Unternehmensemissionen und 99,7 Prozent auf die Produktlebenszyklusemissionen (siehe farbliche Kennzeichnung in der Tabelle).

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 (Deckungsbeitrag), sowie der Treibhausgase aus Scope 3.2 und 3.13 pro Deckungsbeitrag.

Der im Jahr 2025 erzielte Deckungsbeitrag von 491,7 Millionen Euro (2024: 417,6 Millionen Euro) entspricht einem Anstieg von 17,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr, was das Rentabilitätspotenzial des Portfolios des Unternehmens unterstreicht (siehe Jahresabschluss und Konzernlagebericht):

THG Intensität (tCO ₂ e)	2019/2020 Basisjahr	2023	2024 ¹⁵ Basisjahr nach SBTi	2025		Zielwert
	N	N	N	N	%N/N-1	
THG-Intensität pro Mitarbeiter:in	9,32	8,54	8,11	7,36	-9,23	2025: 6,99
THG-Intensität pro Deckungsbeitrag market-based	0,04	0,03	11,21	10,44	-6,83	-
THG-Intensität pro Deckungsbeitrag location-based	0,04	0,03	11,21	10,44	-6,83	-
THG-Intensität pro Deckungsbeitrag-Scope 3.2 & 3.13 ¹⁶	n.a.	n.a.	8,60	7,50	-12,70	2034: 3,11

Fortschritt unserer neuen Emissionsreduktionsziele, verifiziert durch SBTi:

- -8,6 % Reduktion der Scope 1 und 2 Emissionen (Ziel von -5,9 % in 2025; -58,8 % bis 2034 zum Basisjahr 2024). Damit ist der Meilenstein erreicht.
 - o Scope 1: -7,0%
 - o Scope 2: -16,2%
- -12,7 % Emissionsintensität Scope 3.2 & 3.13 pro Deckungsbeitrag (Ziel von -12,8% in 2025; -63,8 % bis 2034 zum Basisjahr 2024). Damit ist der Meilenstein fast erreicht.

¹⁵ Ab 2024 inklusive Produktlebenszyklusemissionen.

¹⁶ Emissionsreduktionsziel nach SBTi.

[E1-7 – 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 in Projekte außerhalb unserer Wertschöpfungskette zu leisten. Dies erfolgt über Zahlungen in ausgewählte Klimaschutzprojekte. Es handelt sich nicht um von CHG-MERIDIAN selbst kreierte Senken- oder Reduktionsprojekte, sondern um CO₂-Zertifikate. Diese Zertifikate erwerben wir über einen Anbieter für CO₂-Zertifikate, weshalb wir keine eigenen Berechnungen durchführen. Diese Zertifikate stehen nicht im Zusammenhang mit unseren Klimazielen.

Im Berichtsjahr ermöglichten wir Kunden den Ausgleich von insgesamt 70.099 Tonnen CO₂e (2024: 71.616 tCO₂e, 2023: 65.835 tCO₂e). Von diesen stammen 100% von Reduktionsprojekten und 0% von Senkenprojekten, 100% von Projekten zertifiziert nach dem UN Gold Standard, 0% aus Projekten innerhalb der EU und 0% im Zuge von Corresponding Adjustments analog Artikel 6 des Pariser Klimaschutzabkommens.

[E1-8 – 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 [E1-3](#)).

3.2 E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Dieses Kapitel befasst sich mit den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft, der Ressourceneffizienz und der Nutzung erneuerbarer Ressourcen.

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

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Subthemen von ESRS E5:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Abfall – vorgelagerte Wertschöpfungskette	<p>IRO: Entstehung von (teilweise gefährlichem) Abfall beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verleast IT-Hardware, für deren Herstellung seltene Erden abgebaut und verarbeitet werden. Deren Abbau und Verarbeitung verursachen erhebliche Umweltbelastungen, insbesondere durch die Freisetzung von radioaktiven Abfällen und die Entstehung von Produktionsabfällen. Diese Prozesse führen zur Kontamination von Wasser und Böden, zur Verschlechterung von Ökosystemfunktionen und zur Entstehung von Abfallproblemen entlang der Lieferkette. Die Umweltbelastungen beeinträchtigen die Gesundheit von Menschen und Tieren, gefährden die Biodiversität und schränken die Regenerationsfähigkeit natürlicher Ressourcen ein.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft festgestellt.</p>
Abfall – nachgelagerte Wertschöpfungskette	<p>IRO: Entstehung von Elektroschrott und potenziell unsachgemäße Entsorgung in der nachgelagerten Wertschöpfungskette</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN gibt mit dem Verkauf der Gebrauchtgeräte die Verantwortung, was mit den Geräten anschließend passiert, ab und hat keine Transparenz darüber. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass IT-Geräte nicht fachgerecht entsorgt werden und im schlechtesten Fall als Elektroschrott in den globalen Süden exportiert wird. Unzureichendes Recycling und unsachgemäße Entsorgung führen zur Ansammlung von Elektroschrott in Exportländern, was lokale Umweltverschmutzung und Belastung von Ökosystemen verursacht. Die Umweltbelastung beeinträchtigt die Gesundheit von Menschen und Tieren, verschlechtert die Lebensbedingungen in betroffenen Regionen, gefährdet die Biodiversität und schränkt die Regenerationsfähigkeit natürlicher Ressourcen ein.</p>	
Remarketing – eigene Geschäftstätigkeit (unternehmensspezifisch)	<p>IRO: Verlängerung des Lebenszyklus von IT-Geräten durch Wiedervermarktung</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN bereitet IT-Leasingrückläufer auf und bringt sie als Gebrauchtgeräte in den Markt. Durch die Wiedervermarktung wird der Lebenszyklus von Geräten verlängert und der Bedarf an neuen Geräten und damit an Primärrohstoffen reduziert. Dies verringert den Materialfluss in der vorgelagerten Lieferkette und reduziert die mit Produktion und Entsorgung verbundenen Umweltbelastungen. Die Kreislaufführung von Ressourcen schont natürliche Ressourcen, mindert Emissionen und Abfallaufkommen und trägt so zur Entlastung von Ökosystemen und zur Verbesserung der Umweltbedingungen für Menschen und Arten bei.</p>	

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

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wiedervermarktung der Geräte

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 E1-2). Sie zielt unter anderem darauf ab natürliche Ressourcen zu schützen. Zusätzlich dazu verfügen wir über eine gruppenweite **Sustainable Procurement Guideline** (siehe Abschnitt S2-1). 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 vom Gruppen-Umweltbeauftragten und seinem Stellvertreter freigegeben und allen Mitarbeiter:innen über das Intranet zur Verfügung gestellt wird. Die Abfall-Prozessbeschreibung basiert auf der EU Waste Framework Directive und beinhaltet die Definitionen, Vorgehen für Vermeidung und Reduzierung, Trennung und Umgang von Abfall sowie die Verantwortlichkeiten. Folgende Abfallhierarchie ist dahingehend festgelegt:

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

Bei der Formulierung der Abfall-Prozessbeschreibung wurden die betroffenen Stakeholder, wie Standortvertretungen einbezogen, die die Rahmenbedingungen für die ordnungsgemäße Einhaltung dieser Prozessbeschreibung sicherstellen müssen (z. B. Vorhandensein eines Abfalltrennsystems, Abstimmung mit dem örtlichen Gebäudemanagement). Dabei hängt die Priorisierung zur Vermeidung, Minimierung und Abfallbehandlung von den Materialien und dem Umfeld ab (wie in der Produktion, Büro oder bei der Beschaffung), z. B. sollen im Büro Ausdrucke vermieden werden (= Abfallvermeidung).

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 Arbeitsanweisungen zur Legitimation von Brokernkunden**, verantwortet durch den Leiter des Group Asset Managements und allen Mitarbeiter:innen über das Intranet zur Verfügung gestellt. Diese gilt für CHG-MERIDIAN an europäischen Standorten mit besonderem Augenmerk auf CHG-MERIDIAN AG am Standort Groß-Gerau und definiert, dass Brokernkunden sich vor der Geschäftsbeziehung legitimieren müssen. Es folgen auftragsbezogene Exportkontrollen unter Berücksichtigung von Produktart, Sanktionslisten, Embargos und Verwendungszweck. Für Kunden aus Risikoländern gibt es zusätzliche Anforderungen, wie z. B. die Freigabe des Neukunden durch den Geldwäschebeauftragten, die Anfertigung eines Kundendossiers mit erweiterten Anforderungen oder die Offenlegung der Herkunft der Vermögenswerte und der wirtschaftlich Berechtigten. Die Arbeitsanweisung folgt einschlägigen Regelungen zur Verhinderung von Geldwäsche (BaFin).

[E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#)

Bei der **Wiedervermarktung der Geräte** setzen wir folgende Maßnahmen um:

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 (fortlaufend).

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 an Kunden 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.

Derzeit können wir das Reduktionspotenzial nicht quantifizieren.

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

- Verringerung des internen Abfalls durch Wiederverwendung, Verwertung oder Umwandlung von Material (fortlaufend): Eine große Abfallmenge fällt 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.
- 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 Kunststoffersatzstoffe und Beschaffen von nachhaltigeren und zertifizierten Verpackungsmaterialien wie z. B. Kartonagen mit FSC- oder PEFC-Label) (fortlaufend)
 - Auch unser Technologiezentrum in Norwegen kooperiert schon viele Jahre mit einem lokalen zertifizierten Recyclingpartner. Die Geräte werden in 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 (fortlaufend). All dies zählt auf Schritt drei (Recycling) der Abfallhierarchie ein (siehe Abschnitt [E5-1](#)).

[E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#)

Wiedervermarktung der Geräte

CHG-MERIDIAN hat sich zum Ziel gesetzt, fortlaufend mindestens 90 Prozent aller gruppenweiter IT-Leasingrückläufer einem zweiten Nutzungszyklus zuzuführen. Bei der Berechnung der Wiedervermarktungsquote werden einige IT-Klassen, die Zubehör oder Dienstleistungen betreffen, herausgefiltert. 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.

Auch für die Handelsware – das heißt beim Ankauf von Fremdgeräten – haben wir uns ein fortlaufendes Ziel gesetzt: Wir möchten mindestens 80 Prozent der gruppenweiten IT-Handelsware in einen zweiten Nutzungszyklus bringen.

Im Folgenden finden sich die zentralen Annahmen zur Definition der Ziele und der Berechnung der Quoten: wir beziehen uns auf Zahlen des internen Stock Management Systems (SMS.net) und holen manuell Daten von Tochtergesellschaften ein, welche nicht in SMS.net abgebildet sind. Im System ist hinterlegt, ob ein Leasingobjekt am Ende der Leasinglaufzeit zurückgegeben wird, weil der Kunde das Gerät nicht mehr weiter nutzen möchte oder ob es aus Geräten stammt, die CHG-MERIDIAN zum Weiterverkauf erworben hat (Handelsware).

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, damit sind die Expert:innen für das Remarketing in die Zielfestlegung einbezogen. Dies nimmt direkten Bezug auf die im Rahmen der Wiedervermarktung dargelegten Konzepte (siehe [E5-1](#)).

Die o.g. Ziele sind nicht gesetzlich vorgeschrieben und basieren nicht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, da diese spezifisch auf unser Geschäftsmodell zugeschnitten sind. Die Zielerreichung befindet sich im Abschnitt E5-5.

Abfallmanagement

Für das Technologiezentrum Groß-Gerau hatten wir bis 2024 terminierte und messbare Ziele im Bereich Verpackungen¹⁷. Diese haben wir in den letzten Jahren übererfüllt, z. B. durch vermehrte Nutzung von Kartonagen anstatt Kunststoff. Im Berichtszeitraum wurden keine neuen messbaren Ziele definiert, da die aktuell realisierbaren und wirtschaftlich vertretbaren Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Bei Verpackungslösungen stehen derzeit keine marktverfügbaren Alternativen zur Verfügung, die eine weitergehende Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung ermöglichen würden. Um die Wirksamkeit der Konzepte und Maßnahmen nachvollziehen zu können, erheben wir jährlich die Verpackungsmengen und verfolgen die Entwicklung von Kunststoff sowie zertifizierten Holz- und Papierverpackungen, siehe E5-5.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Unter dem Subthema „Ressourcenabflüsse“ haben wir das unternehmensspezifische Thema *Wiedervermarktung* sowie Abfall (insbesondere Elektroschrott, downstream Wertschöpfungskette) als wesentlich identifiziert.

Wiedervermarktung der IT-Leasingrückläufer

Im Berichtsjahr wurden 1.085.177 Geräte in unseren Technologiezentren und bei unseren Servicepartnern verarbeitet. 2025 wurden **95,7 Prozent** (2024: 94,3 Prozent; 2023: 95 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 2025 1.023.363 (2024: 1.006.203; 2023: 895.000) aus dem Leasing stammende IT-Geräte wiederzuvermarkten. Die verbleibenden 4,4 Prozent der IT-Leasing-Rückläufer im Jahr 2025 (2024: 5,7 Prozent; 2023: 5 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. Diese genannten Punkte zielen auf Schritt zwei – Vorbereitung zur Wiederaufbereitung, der Abfallhierarchie ein (siehe Abschnitt E5-1) – und führen auch dazu, dass sich die Menge an Elektroschrott möglichst reduziert. Diese Kennzahlen wurden im Rahmen der ISO-Zertifizierung nach 14001 geprüft.

	Leasing	Handelsware
Remarketing	95,7 % (2024: 94,3%; 2023: 95%)	84,9 % (2024: 75,9%; 2023: 84%)
Recycling	4,4 % (2024: 5,7%; 2023: 5%)	15,1 % (2024: 24,1%; 2023: 16%)

¹⁷ Ersetzen von mindestens 20 Prozent der verwendeten Verpackungsmaterialien durch biologische Herstellung bis Ende 2024 (Bezugsjahr 2020) und Bezug von mindestens 5 Prozent zertifizierter Verpackungen im Bereich Papier und Holz (FSC oder PEFC).

Abfallmanagement

Der grundsätzliche Umgang mit unseren Abfällen ist in unserer Abfall-Prozessbeschreibung geregelt (siehe Abschnitt [E1-1](#)).

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.

Wir unterscheiden grundsätzlich zwischen folgenden Abfallarten:

1. Biologisch abbaubare Abfälle
2. Papier und Karton
3. Glas
4. Kunststoff
5. Polystyrol
6. Holz
7. Metall
8. Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten (Sprühflaschen)
9. Batterien/Akkus
10. Elektronikschrott
11. Toner- und Druckerpatronen
12. Gemischte Bau-/Abbruchabfälle

Im Berichtsjahr waren **100 Prozent der Holzverpackungen** und **97,2 Prozent der Papierverpackungen FSC-zertifiziert**. Zudem konnten die Kunststoffverpackungen und der damit zusammenhängende Kunststoffabfall in den letzten Jahren stark reduziert werden: bspw. durch die Umstellung von Kunststoff auf Kartonnagen konnten die **Kunststoffverpackungen** im Vergleich zum Bezugsjahr 2020 um **60 Prozent** verringert werden.¹⁸

Die abfallbezogenen Daten in Weingarten, Groß-Gerau und Skien erfassen unsere Entsorgungspartner für uns. Alle anderen Standorte 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 764,1 Tonnen (2024: 893,8 Tonnen; 2023: 956,2 Tonnen). Dabei fällt kein radioaktiver Abfall an, d. h. 0 Tonnen.

Mit rund 515,6 Tonnen (2024: 663,7 t; 2023: 726,6 t), das entspricht 71 Prozent (2024: 74 Prozent; 2023: 76 Prozent) der Gesamtabfallmenge, und seinen teils gefährlichen Inhaltsstoffen ist der Elektroschrott bei Weitem die bedeutendste Abfallart. Bei der Entsorgung von Geräten halten wir uns an die jeweiligen lokalen Gesetze. Die Entsorgung und das Recycling erfolgen 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

¹⁸ Zielvorgaben bis 2024: Ersetzen von mindestens 20 Prozent der verwendeten Verpackungsmaterialien durch biologische Herstellung bis Ende 2024 (Bezugsjahr 2020) und Bezug von mindestens 5 Prozent zertifizierter Verpackungen im Bereich Papier und Holz (FSC oder PEFC).

werden von den Entsorgungspartnern in Deutschland professionell getrennt und weitestgehend wiederverwendet.

Ressourcenabflüsse¹⁹	2025	2024	2023
Gesamtmenge an Abfall	764,1	893,8	956,2
Von der Entsorgung ausgeschiedener gefährlicher Abfall nach Art der Verwertung	3,6	1,9	2,3
Vorbereitung zur Wiederverwendung	-	-	-
Recycling	3,6	1,9	2,3
andere Verwertungsmaßnahmen	-	-	-
Von der Entsorgung ausgeschiedener nicht gefährlicher Abfall nach Art der Verwertung	562,1	739,1	844,7
Vorbereitung zur Wiederverwendung	-	-	-
Recycling	562,1	739,1	844,7
Andere Verwertungsmaßnahmen	-	-	-
Gefährlicher Abfall, der durch Abfallbehandlungsverfahren entsorgt wird	153,1	114,6	70,4
Verbrennung	151,6	114,1	70,4
Deponierung	-	-	-
Andere Entsorgungsmethoden	1,5	0,5	-
Nicht gefährliche Abfälle, die durch Abfallbehandlungsverfahren entsorgt werden	45,3	38,2	38,8
Verbrennung	45,3	38,2	38,8
Deponierung	-	-	-
Andere Entsorgungsmethoden	-	-	-
Gesamtmenge nicht recycelter Abfälle	198,3	152,8	109,2
Prozentualer Anteil	26,0	17,1	11,4
Gesamtmenge gefährlicher Abfälle	156,6	116,5	72,7
Gesamtmenge radioaktiver Abfälle	-	-	-

¹⁹ Rückwirkende Anpassungen für 2023 und 2024 aufgrund Aufspaltung nach Verwertungs-/Behandlungsverfahren und Kategorisierungen (gefährlich/ungefährlich).

4 Sozialinformationen

4.1 SI – 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 Kapitel befasst sich mit Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheit und Sicherheit), Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (z. B. Gleichstellung der Geschlechter, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Anti-Diskriminierung) sowie einem unternehmensspezifischen IRO (wettbewerbsfähige Entlohnung).

Die im SI-Kapitel genannten Ziele bzw. Wirksamkeitsmessungen sowie Kennzahlen wurden von keiner anderen externen Stelle als der Wirtschaftsprüfung validiert.

[SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#)

Alle Mitarbeiter:innen von CHG-MERIDIAN 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 Arbeitskräfte von CHG-MERIDIAN, d. h. mehrheitlich festangestellte Mitarbeiter:innen sowie eine geringe Anzahl an Fremdarbeitskräften, z. B. Freelancer:innen. Außer das Thema *Geschlechtergerechtigkeit* beziehen sich die wesentlichen Risiken und Chancen auf die Gesamtheit der Arbeitskräfte. Das unten genannte Risiko im Zusammenhang mit Geschlechterungerechtigkeit bezieht sich spezifisch auf den nicht-männlichen Teil der Arbeitskräfte. Es wurde nicht festgestellt, dass für gewisse Menschengruppen eine besondere Gefährdung vorliegt.

Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte 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 tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte entstammen weder der Strategie oder dem Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN noch beeinflussen sie diese. 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 SI:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	<p>IRO: Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Balance von Beruf und Privatem fördert</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN ermöglicht mobiles und flexibles Arbeiten sowie ein globales Workation-Modell für seine Mitarbeitenden. Dies verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, erhöht die Flexibilität für Mitarbeitende und kann die Arbeitszufriedenheit sowie die Produktivität steigern, was das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden fördert. Zudem stärkt es die soziale Nachhaltigkeit und trägt zu einer positiven und vertrauensbasierten Unternehmenskultur bei.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Work-Life-Balance festgestellt.</p>
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	<p>IRO: Förderung von Lernen und Trainings für alle Mitarbeiter:innen</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN betreibt eine eigene Personalentwicklungsabteilung, die umfangreiche Schulungen, Weiterbildungen und Leadership-Programme für Mitarbeitenden anbietet. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und systematische Personalentwicklung wird der Bedarf an kontinuierlicher Kompetenzentwicklung und Führungskräfteförderung adressiert. Dies führt zu einer stetigen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, fördert Chancengleichheit und erhöht die individuelle und kollektive Beschäftigungsfähigkeit. Die Maßnahmen stärken die soziale Nachhaltigkeit, verbessern die Arbeitszufriedenheit und Karrierechancen der Mitarbeitenden und tragen zu einer positiven, inklusiven Unternehmenskultur bei.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung festgestellt.</p>
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	<p>IRO: Potenzielle Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN betreibt ein Compliance Management System und ein Whistleblower-System zur Meldung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz und hat einen Verhaltenskodex, der solches Verhalten ausdrücklich untersagt. Trotz dieser Präventionsmaßnahmen besteht weiterhin das Risiko, dass Mitarbeitende von Diskriminierung oder Belästigung betroffen sein könnten (individuelle Vorfälle). Solche Vorfälle können zu einem unsicheren Arbeitsumfeld führen und das Wohlbefinden sowie die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen. Potenzielle negative Auswirkungen umfassen Einschränkungen der persönlichen Sicherheit, des Zugangs zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und der Menschenrechte der Mitarbeitenden.</p>	<p>IRO: Personal-, Reputations- und rechtliche Risiken aufgrund von potenziellen Diskriminierungsfällen</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN beschäftigt Mitarbeitende an verschiedenen Standorten und ist für deren Arbeitsumfeld und -bedingungen verantwortlich. Potenzielle Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz können trotz Präventionsmaßnahmen auftreten und stellen ein Risiko für ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld dar. Solche Vorfälle führen zu einem gestörten Betriebsklima, erhöhter Fluktuation, sinkender Motivation und können das Vertrauen der Mitarbeitenden in das Unternehmen beeinträchtigen. Die Folgen umfassen rechtliche Auseinandersetzungen, finanzielle Sanktionen, erhöhte Rekrutierungskosten, Reputationsschäden sowie eine Beeinträchtigung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeitenden.</p>

Arbeitszeit	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Personalrisiko aufgrund hoher Arbeitsbelastung</p> <p>Details: In Spitzenzeiten können Überstunden anfallen. Regelmäßige oder hohe Überstunden können zu erhöhter Belastung und Stress führen. Zudem arbeiten die Mitarbeitenden im Vertrieb auf Provisionsbasis, was den Leistungsdruck zusätzlich erhöhen kann. Die erhöhte Arbeitsbelastung und der fehlende Überblick über geleistete Überstunden bergen das Risiko, dass Krankheitstage und gesundheitliche Probleme zunehmen, was die Produktivität verringert, die Kosten für das Unternehmen erhöhen und das Wohlbefinden sowie die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.</p>
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Personalrisiko aufgrund von Arbeitsbelastung sowie Gesundheitsrisiken</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN beschäftigt Mitarbeitende an verschiedenen Standorten und gestaltet deren Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen. Ein ungesundes und stressiges Arbeitsumfeld birgt das Risiko für Stress, Überlastung und langfristigen Erkrankungen. Dies führt zu erhöhten Fehlzeiten, Überlastung der verbleibenden Mitarbeitenden und einer steigenden Fluktuationsrate. Die Folgen sind höhere Kosten durch Krankheitsausfälle und Rekrutierung, sinkende Produktivität sowie eine Verschlechterung des Wohlbefindens und der Gesundheit der Mitarbeitenden.</p>
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Personalrisiko, falls Arbeitsplatz als nicht chancengleich wahrgenommen wird</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN beschäftigt Mitarbeitende an verschiedenen Standorten und gestaltet deren Arbeitsbedingungen, Vergütung und Entwicklungsmöglichkeiten. Potenzielle ungleiche Behandlung von Mitarbeitenden, z. B. bei Beförderungen, Gehältern oder Zugang zu Weiterbildungen, kann zu wahrgenommener oder tatsächlicher Diskriminierung führen. Ungleichbehandlung kann zu Unzufriedenheit, sinkender Motivation, erhöhter Fluktuation und dem Verlust von Schlüsselpersonen führen. Dies kann finanzielle Folgen durch erhöhte Rekrutierungskosten, Wissensverlust und potenzielle Rechtsstreitigkeiten haben sowie das Recht auf Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen beeinträchtigen.</p>
Diversität	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	<p>IRO: Personalrisiko, falls Arbeitsplatz als nicht chancengleich wahrgenommen wird</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN beschäftigt Mitarbeitende an verschiedenen Standorten und gestaltet deren Arbeitsbedingungen, Teamzusammensetzung und Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Mangel an Diversität unter den Arbeitskräften und auf Führungsebene führt zu einseitigen Perspektiven, eingeschränkter Chancengleichheit und fehlender Inklusion. Dies kann zu sinkender Mitarbeitermotivation, geringerer Bindung ans Unternehmen und einer weniger offenen</p>

		Unternehmenskultur führen; zudem bleiben Innovationspotenziale ungenutzt. Die Folgen sind erhöhte Fluktuation und eine geringere Wettbewerbsfähigkeit.
Wettbewerbsfähige Entlohnung (unternehmens-spezifisch)	Keine wesentliche Auswirkung identifiziert.	IRO: Personalrisiko, falls Gehaltsentwicklungen als nicht wettbewerbsfähig angesehen werden Details: CHG-MERIDIAN beschäftigt Mitarbeitende an verschiedenen Standorten und legt deren Vergütung sowie Gehaltsentwicklungen fest. Unzureichende oder nicht wettbewerbsfähige Löhne sowie unangemessene Anpassungen der Gehälter bergen das Risiko, dass es schwieriger wird, Mitarbeitende zu gewinnen bzw. zu binden. Dies könnte zu einem Mangel an Talenten, erhöhter Fluktuation, längeren Vakanzen und steigenden Rekrutierungskosten führen. Die Produktivität würde sinken, die Wettbewerbsfähigkeit abnehmen und Reputationsrisiken entstehen, was die Attraktivität als Arbeitgeber und die soziale Sicherheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen könnte.

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

SI-1 – 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, OPC und MLC gilt. In ihr definieren wir Standards, auf die alle Mitarbeiter:innen Anspruch haben – unabhängig von dem Land, in dem sie arbeiten. Die Guideline deckt alle IROs im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften (siehe folgende Kapitel) ab. 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. Des Weiteren behandelt die Guideline u. a. das Verbot von Diskriminierung, definiert die Vereinigungsfreiheit, die verpflichtende Risikoanalyse, Audit- und Korrekturmaßnahmen bei Verstößen und diverse Meldekanäle sowie gerechte Arbeitsbedingungen und die Erschaffung und Erhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes. Alle Mitarbeiter:innen von CHG-MERIDIAN sind für die Einhaltung dieser Leitlinie verantwortlich. Eine besondere Verantwortung haben dabei der Vorstand sowie alle Führungskräfte. Sie müssen für eine angemessene Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte sorgen. In der Guideline wurden Prinzipien externer Standards wie UN Global Compact, nationale Arbeits- und Menschenrechtsgesetze sowie die Charta der Vielfalt berücksichtigt, jedoch nicht explizit die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

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 [G1-1](#)). 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. Alle gemeldeten Fälle werden vertrauensvoll untersucht, dokumentiert und im Fall von bestätigten Fällen folgen individuelle Abhilfemaßnahmen, z. B. eine Entschuldigung oder sonstige Disziplinarmaßnahmen.

Unter dem Motto „It’s about YOU“ setzt CHG-MERIDIAN auf den offenen und vertrauensvollen Austausch und die Einbindung der Mitarbeiter:innen weltweit. In Abschnitt [2-1](#) sind diverse Austauschformate detailliert beschrieben.

Die Arbeits- und Menschenrechtsguideline sowie die spezifischeren, unten genannten Guidelines und Policies gelten für alle CHG-MERIDIAN-Gesellschaften ohne abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC, wurden vom Board of Management überprüft und freigegeben und stehen allen Mitarbeiter:innen im Intranet myCHG zur Verfügung.

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.

Wettbewerbsfähige Entlohnung

Für CHG-MERIDIAN AG und CHG-MERIDIAN GmbH haben wir jeweils ein Vergütungssystem implementiert, mit dem wir für eine wettbewerbsfähige Entlohnung sorgen (Scope Deutschland, dies entspricht ca. 50 Prozent der Mitarbeiter:innen). Wettbewerbsfähige 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 04.08.2025 überarbeitet und vom Vorstand der CHG-MERIDIAN AG und der Geschäftsführung der CHG-MERIDIAN GmbH unterschrieben. Die geänderte Fassung wurde bei der Aufsichtsratssitzung vorgestellt. Somit verantwortet der Vorstand und der Aufsichtsrat das Vergütungskonzept. Es gibt aktuell kein international einheitliches Konzept zum Thema wettbewerbsfähige und an Rollen angepasste Entlohnung, da die lokalen Gegebenheiten sehr unterschiedlich sind.

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 gelten auch bei der Entlohnung.

Wie oben beschrieben, haben wir ein Vergütungssystem für CHG-MERIDIAN AG und CHG-MERIDIAN GmbH etabliert, womit wir für eine angemessene Entlohnung sorgen. Dabei arbeiten wir mit externen Benchmarks, welche sich momentan auf Central Europe beschränken. Es gibt aktuell kein international einheitliches Konzept zum Thema Equal Pay, da wir zunächst eine gruppenweite Datengrundlage schaffen müssen.

Diversität und Inklusion

Eng mit der o.g. Arbeits- und Menschenrechtsguideline zusammenhängend ist unsere **Diversitätspolicy**, welche für die CHG-MERIDIAN Gruppe exkl. der operativ selbstständigen Tochtergesellschaften devicenow, circulee, abakus, MLC und OPC gilt: 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 der Policy 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, Inklusion sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent bis Ende 2025²⁰. Bis 2030 möchten wir das letztgenannte Ziel behalten und den Anteil von Frauen in Führungspositionen bei mindestens 30 Prozent halten. Zugleich soll eine Stärkung der Diversität im Unternehmen die Mitarbeitenden an das Unternehmen binden, eine offene Unternehmenskultur fördern und Innovationspotenziale, die sich aus Diversität ergeben, nutzen.

Des Weiteren nennt die Policy ein Maßnahmenpaket zur Stärkung von Diversität (z. B. DEI-Komitee, anonymes Meldesystem, Women's Circle etc.) sowie dass der Fortschritt zu Diversität regelmäßig evaluiert und an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet wird. Die Gesamtverantwortung für Diversität liegt beim Vorstand, die operative Steuerung bei den Abteilungen People & Culture und Regulatory Affairs sowie bei der Funktion Gender Equality Officer. Zudem gibt es das DEI-Komitee mit einer beratenden Funktion.

Bei der Entwicklung der Policy wurden internationale Gleichstellungsgesetze (EU und national), Prinzipien von UN Global Compact und der Charta der Vielfalt berücksichtigt. Zudem werden sie im Rahmen der Verhaltenskodex-Schulung für das Thema Diversität sensibilisiert sowie über eine laufende Kommunikation und ein Veranstaltungsformat durch das DEI-Komitee informiert.

CHG-MERIDIAN ist zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesetzlich verpflichtet (in Deutschland gemäß § 154 SGB IX). Im Berichtszeitraum wurden Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung direkt beschäftigt. Darüber hinaus kooperiert CHG-MERIDIAN mit zwei anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderung, wobei diese Zusammenarbeit bei der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote berücksichtigt wird.

Im Berichtsjahr wurden diverse Policies in der spanischen Tochtergesellschaft etabliert, um mit dem Gesetz RDL 5/2000 konform sein, u. a. eine Policy zur Verhinderung von Diskriminierung von Transpersonen (1) sowie LGBTIQ-Personen (2). Beide Policies haben den Geltungsbereich Spanien, basieren auf nationalen sowie internationalen Rechtsgrundlagen (z. B. die spanische Verfassung oder das spanische Gesetz Ley 4/2023), werden von der Geschäftsleitung der spanischen Tochtergesellschaft verantwortet und den spanischen Mitarbeiter:innen durch interne Kommunikation (Intranet) und Schulungen verfügbar gemacht. Zudem wurden bei der Entwicklung der Policies die Interessen von Mitarbeitenden, der Führungskräfte sowie externer Stakeholder (Aufsichtsbehörde) berücksichtigt. (1) Die Policy zu Transpersonen legt Maßnahmen und Verfahren fest, um ein sicheres, inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld für Transgender-Mitarbeitende zu gewährleisten. Es umfasst Regelungen zur Wahrung der Identität, zur Verhinderung von Diskriminierung, zur vertraulichen Begleitung im

²⁰ Das Ziel beinhaltet den prozentualen Anteil von Frauen in Führungspositionen im Verhältnis zu der Gesamtzahl von Führungspositionen; Führungskräfte = Kolleg:innen, welche personelle Führung haben (ab Team Lead). Das Ziel wurde im Berichtsjahr 2025 erreicht.

Geschlechtsangleichungsprozess, zur Anpassung interner Systeme (Name, Geschlecht), zur Sensibilisierung und Schulung der Arbeitskräfte sowie zum Schutz personenbezogener Daten. (2) Die Policy zu LGBTIQ-Personen definiert Maßnahmen zur Prävention, Erkennung und Mitigierung von Belästigung und Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz. Zudem umfasst die Policy auch die Sensibilisierung und Schulung der Arbeitskräfte sowie die Sicherstellung von Vertraulichkeit und Schutz vor Repressalien.

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 und geschützte Merkmale definiert und der Prozess zur Meldung und Investigation von potenziellen Diskriminierungsfällen erläutert. Die geschützten Merkmale umfassen u. a. ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Status einer (körperlichen oder geistigen) Behinderung, Alter, Religion, politische Orientierung, Nationalität oder sozioökonomischer Status.

Bei CHG-MERIDIAN gibt es keine Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Vergeltungsmaßnahmen. Die Prinzipien der Policy gelten insbesondere für den Umgang unter den Mitarbeiter:innen, aber auch für den Umgang mit Besuchern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner – und umgekehrt. Bei der Entwicklung der Anti-Diskriminierungspolicy war das DEI Gremium führend und hat die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sowie nationale Gesetze integriert. Die Gesamtverantwortung liegt beim Board of Management, die operative Steuerung in den Abteilungen People & Culture sowie Compliance.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Als Teil unserer Unternehmenskultur sehen wir die Unterstützung und Stärkung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Arbeitskräfte. Der globale Health & Wellbeing-Ansatz möchte dauerhafte Strukturen schaffen, um ein gesundes und ausgeglichenes Arbeitsleben zu fördern. Dieser Ansatz wird von der Abteilungsleiterin von People & Culture verantwortet. Wir können über die Mitarbeiter:innenumfrage den Ansatz indirekt überwachen.

Bei CHG-MERIDIAN sehen wir Gefährdungen der mentalen Gesundheit – wie Stress oder Burnout – als potenziell größte Risiken im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Deshalb legen wir einen besonderen Fokus auf die Förderung des Bewusstseins für mentale Gesundheit und den offenen Umgang mit psychischen Belastungen.

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: 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 2025 wurde erfolgreich ein Überwachungsaudit am Standort Groß-Gerau durchgeführt. Andere Standorte und Tochtergesellschaften, wo derartige Risiken nicht vorliegen, halten sich an lokale Gesetze und Standards. Im Kontext der ISO 45001 wurden diverse unternehmensinterne Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen geschaffen, um den Mitarbeiter:innen eine Orientierung zu geben und die Risiken zu minimieren, z. B. Betriebsanweisungen zum Umgang mit Arbeitsmitteln oder Gefahrstoffen. Diese Dokumente stehen den Mitarbeiter:innen über iKNOW und teilweise als Aushang im Technologiezentrum zur Verfügung. Als Teil des IMS ist der Vorstand letztlich verantwortlich für die ISO 45001, operativ wird das Managementsystem von den Business Consultants im Technologiezentrum umgesetzt.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

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**, welches von People & Culture verantwortet wird.

Die Policy regelt ortsunabhängiges und temporäres Arbeiten mit Firmen-IT-Geräten („mobiles Arbeiten“), welches klar von „Home Office“ abgegrenzt ist. Durch die Förderung von mobilem und flexiblen Arbeiten sollen Familie und Beruf besser vereinbar sein; zudem ist das Ziel, dass reibungslose Geschäftsprozesse und eine gesicherte Erreichbarkeit gewährleistet sind. Es gelten diverse organisatorische Voraussetzungen, z. B. die Vorab-Abstimmung von Arbeitszeit und Erreichbarkeit und die Arbeitszeithöchstgrenzen müssen eingehalten werden. Bei der Entwicklung der Policy wurden Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetze sowie berufsgenossenschaftliche Vorschriften und die DSGVO berücksichtigt. Zudem wurden die betroffenen Stakeholder, in diesem Fall die Mitarbeiter:innen, bei der Entwicklung des Konzepts einbezogen: 2019 wurde eine Pilotphase inkl. Umfragen unter Mitarbeitenden und Führungskräften durchgeführt und die Rückmeldungen flossen in die Endfassung ein.

Darüber hinaus regeln die Tochtergesellschaften in den Ländern selbst, wie sie mit flexiblem und mobilem Arbeiten umgehen. In manchen Ländern wurde bspw. festgelegt, dass es eine bestimmte Anzahl an Bürotagen gibt.

Des Weiteren wurde im Jahr 2024 von der Abteilung People & Culture ein **Leitfaden für globale Zusammenarbeit und Work-Life-Balance** etabliert als Reaktion auf die verändernden Arbeitsbedingungen und zunehmenden Herausforderungen mit z. B. der Allzeit-Verfügbarkeit. 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. Neben dem Leitfaden gibt es seit 2025 ein fest verankertes Schulungsangebot für Mitarbeiter:innen zum Thema **„Disconnection Guide“**, in dem die Inhalte mit praktischen Methoden für den Alltag kennengelernt und Strategien für konkrete Umsetzung entwickelt werden können.

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. Neben der Weiterbildung unserer Angestellten ist es uns ein Anliegen, neue und engagierte Talente auszubilden, weshalb wir verschiedene Ausbildungsberufe, Studiengänge und Traineeships anbieten.

In den **Mitarbeiter:innenhandbüchern** (eins für Central Europe, ein weiteres für Rest of World, exkl. abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC; beide vom Vorstand verantwortet) haben wir unsere Grundsätze zur Mitarbeiter:innenentwicklung definiert, was wir als wesentlichen Erfolgsfaktor für das Unternehmen sehen. Die Mitarbeiter:innenentwicklung hat eine positive Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit und die Karrierechancen. Die genannten Handbücher beschreiben das Regelwerk zu Schulungen und definieren, 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.

Arbeitszeit

CHG-MERIDIAN hat keine formalisierte Policy oder ein spezifisches Konzept zur Regulierung der Arbeitszeit oder zur Verhinderung von Überstunden, denn das Unternehmen verfolgt einen vertrauensbasierten Ansatz. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen den Beginn und das Ende der Arbeitszeit frei bestimmen können, solange ein störungsfreier Betriebsablauf gewährleistet ist. Bei erfolgter erheblicher Mehrarbeit kann die Führungskraft einen Ausgleich gewähren. Es gelten die jeweils lokalen Gesetze.

[SI-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen](#)

Bei CHG-MERIDIAN gibt es diverse Möglichkeiten für die direkte Einbindung der Mitarbeiter:innen. Die Arbeitskräfte können regelmäßig direkt Feedback geben und damit Entscheidungen und Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen oder der Unternehmenskultur beeinflussen, u. a. werden die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenumfrage in Maßnahmenpläne übersetzt und anschließend wird der Fortschritt pro Quartal von der Abteilung People & Culture sowie den Regional Leaders beurteilt.

Mitarbeiter:innenumfragen

In der Regel findet von Jahr zu Jahr abwechselnd die Great Place To Work® und die internationale Mitarbeiterumfrage in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister statt. Im Jahr 2025 wurde die internationale Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Für das Jahr 2026 ist wieder die Great Place to Work® Umfrage geplant. Die Umfragen werden von der Abteilung P&C initiiert und von der Abteilungsleiterin von P&C verantwortet.

a. Internationale Mitarbeiter:innenumfrage:

Die Umfrage deckt Themen wie Kommunikation, Arbeitsbedingungen, Aufgaben, Ziele, CHG als Arbeitgeber sowie Leadership und Unternehmenswerte ab. In der Umfrage wurde aktiv danach gefragt, ob CHG ein inklusiver Arbeitgeber ist, welcher sich um die Perspektiven der Arbeitnehmer:innen (auch vulnerabler und marginalisierter Gruppen) bemüht.

Die internationale Mitarbeiterumfrage hat im Jahr 2025 eine starke Beteiligung gehabt. Wir haben unsere Teilnahmequote im Vergleich zu 2023 um 6 Prozentpunkte gesteigert (auf 88 Prozent), ein klares Zeichen dafür, dass sich mehr Kolleg:innen engagieren und aktiv zu positiven Veränderungen beitragen möchten. Erstmals nahmen Kolleg:innen aus OPC Indien, Singapur, Malaysia und Thailand an der Umfrage teil – ein Beleg für die starke kulturelle und organisatorische Einbindung unserer weltweiten Tochtergesellschaften.

Zusammenfassend zeigt die Umfrage, dass die Mitarbeiter:innen zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz sind (83 Prozent) mit Fortschritten in den Bereichen Leadership, Performance, Unternehmenswerten sowie Kollaboration innerhalb der Teams. Bereiche mit Verbesserungspotenzial sind die abteilungs- und länderübergreifende Kollaboration sowie mehr Transparenz in Karriereentwicklungsplänen.

b. 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. Die Great Place To Work® Umfrage möchten wir alle 2 Jahre durchführen, d. h. voraussichtlich wird die nächste Umfrage 2026 wieder stattfinden und noch mehr Ländern einbeziehen. Die Ergebnisse aus 2024 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 von Leadership oder Schaffung von mehr Transparenz.

Arbeitnehmer:innenvertretung / Betriebsrat Groß-Gerau

Der Betriebsrat am Standort Groß-Gerau wurde zuletzt im März 2025 gewählt. Der Betriebsrat besteht gemäß §9 BetrVG aus 7 Mitgliedern. Der Betriebsrat setzt sich aus 5 männlichen und 2 weiblichen Betriebsrätinnen zusammen. Der Betriebsratsvorsitz ist weiblich. Rund 7 Prozent unserer Arbeitskräfte sind von einem Betriebsrat vertreten.

Zudem gibt es ein DEI-Gremium, das Format Women's Circle und die Gleichstellungsbeauftragte, welche sich für alle Mitarbeiter:innen und insbesondere marginalisierte Gruppen und deren Anliegen einsetzen.

[SI-3 – 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 [GI-1](#)).

CHG-MERIDIAN erwartet von seinen Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern, dass sie 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. Mehr Informationen zum Whistleblowing-Prozess und wie Meldungen gehandhabt werden finden sich in [GI-1](#).

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. Im Rahmen des Compliance Management Systems wird vierteljährlich gemessen, wie viele Aufrufe die Intranetseiten haben und damit, inwiefern die Mitarbeitenden sich der Inhalte bewusst sind. Zudem gibt es eine jährliche Kontrolle durch Regulatory Affairs, ob die Meldekanäle wirksam sind. Bei dieser Wirksamkeitskontrolle wird geprüft, ob ein gemeldeter Fall den in der Policy definierten Prozess korrekt durchläuft und ob alle Fristen und Schritte eingehalten werden.

Wenn ein Diskriminierungsfall vorliegt, gibt es einen in der Anti-Diskriminierungspolicy festgehaltenen Abhilfeprozess: Wenn eine Meldung über einen der Meldekanäle gemacht wird, wird der Fall im zentralen globalen Compliance Case Management System geöffnet und dokumentiert. Anschließend folgt die Investigationsphase, in welcher der Fall analysiert wird und die beteiligten Personen ggf. befragt werden. Je nach Schwere, Häufigkeit und Verbreitung können verschiedene Abhilfemaßnahmen folgen, z. B. eine Entschuldigung, Schulung, Beratung,

Versetzung oder Entlassung. Es wird nicht bewertet, ob eine individuelle Maßnahme wirksam war, jedoch gibt es die Möglichkeit, Fälle bei Bedarf wieder zu öffnen.

Am Standort Groß-Gerau steht ein anonymer Briefkasten für Arbeitsschutz-Hinweise und Beschwerden zur Verfügung; die Auswertung erfolgt durch den Betriebsrat gemeinsam mit dem Head of Technology Center. Mitarbeitende können sich zudem direkt an die/den SGAM-Beauftragte:n wenden, der/die Anliegen im Arbeitsschutzausschuss einbringt. Weitere Beteiligungsmöglichkeiten bestehen über die jährliche Betriebsversammlung. Am Standort Skien (Norwegen) findet mindestens einmal jährlich eine Risikoanalyse zu Arbeitsplatzgefahren statt, an der Mitarbeitende und Geschäftsleitung beteiligt sind.

[SI-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer 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. CHG-MERIDIAN versucht durch die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie durch die Implementierung interner Richtlinien und Prozesse sicherzustellen, dass die eigenen Geschäftspraktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte verursachen oder dazu beitragen. Dies umfasst insbesondere faire und transparente Vergütungs- und Beförderungsprozesse, die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Gleichbehandlungsgrundsätzen sowie den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden. Sollte es zu Zielkonflikten zwischen wirtschaftlichen Anforderungen und dem Schutz der Mitarbeitenden kommen, werden diese im Rahmen eines Abwägungsprozesses unter Einbindung der relevanten Fachbereiche und Interessenvertretungen gelöst.

Während der Vorstand die Gesamtverantwortung für unsere Nachhaltigkeitskonzepte trägt, beurteilen interne Expert:innen aus den relevanten Abteilungen, welche Maßnahmen als Reaktion auf bestimmte potenzielle negative Auswirkungen erforderlich und angemessen sind, z. B. das Compliance-Team für potenziell negative Auswirkungen aufgrund von Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Nachfolgend sind diverse zentrale Maßnahmen aufgeführt. Für das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen bedarf es neben finanziellen Mitteln (bspw. für Weiterbildungen) diverse personelle Ressourcen, namentlich: Kolleg:innen aus der Abteilung People & Culture (Gesundheitsmanagement, Employer Branding, People Development etc.), ein internationales und abteilungsübergreifendes DEI-Gremium, ein Compliance-Team, ISO Consultants und eine Kollegin für den Bereich Arbeitsmedizin. Die aufgeführten Maßnahmen sind fortlaufend und beschränken sich nicht auf das Berichtsjahr.

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. In allen Ländern (Ausnahme OPC Indien) können die Kolleg:innen hybrid arbeiten. Das mobile und flexible Arbeitszeitmodell trägt zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen bei, wie aus der Mitarbeiter:innenumfrage hervorgeht: 85 Prozent der befragten Mitarbeiter:innen finden, dass das Arbeitszeitmodell von CHG-MERIDIAN zu einer gesunden Balance zwischen Arbeit und Privatem beiträgt.

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. Das Unternehmen ergreift die genannten Maßnahmen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, um zusätzliches Wohlbefinden für Mitarbeitende zu gewährleisten.

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“. Zum Thema Leadership haben wir 2023 ein 20-monatiges Programm für alle Führungskräfte bei CHG-MERIDIAN (Ausnahme: abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC für 2025) mit dem Titel „It’s about Leadership – Empower my Organization“ und „It’s about Leadership – Empower my Team“ für die Teamleiter:innenstruktur gestartet. Das Leadership Programm wurde im Dezember 2025 beendet; nun wird das Programm überarbeitet und durch ein neues Konzept ersetzt. Durch die Schulungsmaßnahmen sollen die Führungskompetenzen gestärkt werden; die Effektivität der Maßnahmen können im Zeitverlauf über die Mitarbeiter:innumfrage gemessen werden, da in dieser Umfrage explizit nach der Zufriedenheit mit Leadership gefragt wird.

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 ist Teil der Talentstrategie und bietet den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, internationale Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu nutzen und von der globalen Präsenz der CHG-MERIDIAN zu profitieren (Ausnahme: abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC für 2025). Die erwarteten Ergebnisse des Programms sind die individuelle Entwicklung von Mitarbeitenden und die Förderung von relevanten Skills (z. B. interkulturelle Kompetenz). Bisher wurde das Programm international sehr gut angenommen und es konnten bereits mehr als 20 Mitarbeitende temporär im Ausland arbeiten.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Der globale Health & Wellbeing-Ansatz (Ausnahme: abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC für 2025) wird durch lokale sog. *Health Angels* umgesetzt; regelmäßige von ihnen initiierte Aktionen umfassen Gesundheitsvorsorge, Stressmanagement, Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit. Auch im Schulungskatalog gibt es Angebote, um zu lernen, wie man am besten eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit schafft, und sich gesunde Arbeitsstrukturen aufbaut. Im Berichtsjahr fanden u. a. Gesundheitswoche, Blutspendeaktion, Immun Boost Woche, bewegte Pausen, Fitnessmessungen und Gesundheitstage statt. Im Jahr 2023 wurde unternehmensweit die Initiative „**R U OK?**“ ins Leben gerufen. Sie dient seither als Dach für verschiedene Maßnahmen und Events, die dazu beitragen, Gespräche über mentale Gesundheit zu normalisieren und gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag zu stärken. Durch

die genannten freiwilligen Initiativen setzt CHG-MERIDIAN höhere Standards als gesetzlich vorgeschrieben.

Darüber hinaus fördern wir die Ausbildung von **Mental Health First Aid Ersthelfer:innen**, die als vertrauliche Anlaufstelle für Kolleg:innen zur Verfügung stehen (Ausnahme: abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC für 2025). Diese Ansprechpersonen können in belastenden Situationen Orientierung geben und bei Bedarf weitere Unterstützung vermitteln. Mit Schulungen, Coaching-Angeboten und Kommunikationsinitiativen schaffen wir ein Umfeld, in dem Achtsamkeit, Respekt und gegenseitige Fürsorge im Mittelpunkt stehen. Ziel ist es, das Stigma rund um psychische Gesundheit weiter abzubauen und allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, offen über mentale Belastungen zu sprechen und frühzeitig Unterstützung zu suchen.

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, die Schutzmaßnahmen und Kontrollen durchführen.

Des Weiteren erhalten neue Mitarbeitende, Mieter:innen und Pächter:innen unserer Räumlichkeiten sowie Angestellte externer Reinigungsfirmen an unserem Hauptsitz in Weingarten sowie in unserem Technologiezentrum Groß-Gerau verpflichtende Sicherheitsunterweisungen und jährliche Folgeunterweisungen; an allen DACH-Standorten werden regelmäßig Evakuierungsübungen durchgeführt. Die Effektivität der genannten Maßnahmen wird nicht direkt gemessen.

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. Durch das DEI-Gremium setzt CHG-MERIDIAN höhere Standards als gesetzlich vorgeschrieben. Die Effektivität der Maßnahmen können im Zeitverlauf über die Mitarbeiter:innenumfrage gemessen werden, da in dieser Umfrage explizit nach Diversität gefragt wird.

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 vielen 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.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Wir haben eine Gleichstellungsbeauftragte benannt, die als Ansprechpartnerin für Diversitätsfragen und insbesondere bei Verdacht auf Fälle von Diskriminierung für die gesamte Gruppe als vertrauenswürdige Ansprechpartnerin fungiert. Die Kontaktdaten sind im Intranet zu finden, d. h. alle Mitarbeiter:innen inkl. abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC können sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. 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 [SI-1](#)). Nach Veröffentlichung der Policy folgten Sensibilisierungsmaßnahmen, auch im Berichtsjahr 2025, für alle Mitarbeiter:innen durch lokale

Awareness-Trainings, mit dem Ziel, ein Verständnis für Anti-Diskriminierung zu schaffen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Die Awareness-Sessions erfolgten gruppenweit mit Ausnahme von abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC. In den Awareness-Trainings wurde interaktiv vorgestellt, wie man Diskriminierung erkennen kann, welche Formen von Diskriminierung und *Unconscious Bias* es gibt und welche Unterstützungsmechanismen bei CHG-MERIDIAN existieren. Die Awareness-Trainings waren eine einmalige Maßnahme.

Neu ist seit März 2025 die Rubrik „#SpeakUp“ in myCHG. Hier findet man auf einen Blick alle Möglichkeiten um Verletzungen unserer Werte, Regeln und Gesetze zu melden, die Meldekanäle an sich sind nicht neu (siehe [G1-1](#)). Dies richtet sich an alle Mitarbeiter:innen, die Zugang zum IT-System haben, d. h. exklusive abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC. Es ist auf der Seite ein klarer Aufruf „Trau Dich“: Mitarbeitende werden aktiv ermutigt, Verstöße gegen Werte, Richtlinien und Gesetze zu melden; Vertraulichkeit und Unterstützung sind garantiert. Durch diese neue Implementierung stärken wir das Hinweisgebersystem und es zählt auf ESRS S1-17 (Schutz vor Diskriminierung und Stärkung von Menschenrechten) ein.

Sollte es trotz aller oben genannten Präventivmaßnahmen Diskriminierungsfälle geben, durchlaufen diese den üblichen Whistleblower-Mechanismus, siehe [S1-3](#) und [G1-1](#). Stand heute haben wir keine messbaren Ziele für den IRO definiert (siehe [S1-5](#)), jedoch können wir die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen mithilfe der Mitarbeiter:innenumfrage und der Incidents (siehe [S1-17](#)) messen.

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 (exkl. abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC) initiierten „International Women’s Circle“ als fortlaufende Initiative. 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. Weitere Maßnahmen sind 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. konkreter Entwicklungspläne). Bei CHG-MERIDIAN werden Stellen grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben und es gibt einen internen Stellenmarkt, um Vakanzen transparent für alle zu machen. Die genannten Maßnahmen sowie unsere Frauenquote in Führungspositionen gehen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Der Fortschritt wird halbjährlich mithilfe der Kennzahl *Anteil Frauen in Führungspositionen* gemessen. Die Quote konnte in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden, mit Ausnahme von 2023, weil da erstmals die Frauenquote auf Gruppenebene erhoben wurde (2024: 27,0 Prozent, 2023: 24,1 Prozent, 2022: 26,4 Prozent).²¹

Wettbewerbsfähige Entlohnung

Wie in S1-1 beschrieben, gibt es bei CHG-MERIDIAN in Deutschland ein jährliches Benchmarking der Gehälter auf Marktkonformität. Die Effektivität dieser Maßnahme wird nicht direkt gemessen.

²¹ Die Frauenquote bezieht sich auf die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe inkl. aller Tochtergesellschaften; die Maßnahmen (z. B. der interne Stellenmarkt) beziehen sich auf die Gesellschaften, die Zugriff auf die CHG-IT-Anwendungen haben (d. h. Gruppe exkl. abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC).

Arbeitszeit

Das Unternehmen hat keine spezifischen Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung eingeführt, abgesehen von Regelungen zu flexiblem und mobilem Arbeiten (siehe [S1-1](#)). Eine systematische international einheitliche Arbeitszeiterfassung erfolgt nicht. Aktuell ist die Einführung weiterer Maßnahmen nicht geplant, da der Fokus aktuell auf der Einführung einer internationalen HR-Software liegt.

[S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Management wesentlicher 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 [S1-1](#) 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** (gruppenweit, Bezugsjahr 2020²²). Bis **2030** möchten wir den Frauenanteil in Führungspositionen bei **mindestens 30 Prozent** halten. Der Frauenanteil berechnet sich folgendermaßen: Anzahl weibliche Führungskräfte/ Gesamtzahl der Führungskräfte. Führungskräfte sind definiert als Kolleg:innen, welche personelle Führung haben (ab Team Lead). Die Erreichung des Ziels wird mithilfe einer Kennzahl, die halbjährlich erhoben wird, überwacht und in Abschnitt [S1-9](#) berichtet.

Bei der Festlegung der Zielwerte zur Frauenquote werden bei CHG-MERIDIAN das Nachhaltigkeitsteam, die People & Culture Abteilung sowie Mitglieder des DEI-Gremiums direkt in den Prozess eingebunden. Diese Gruppen wirken sowohl bei der Zieldefinition als auch bei der laufenden Überwachung der Zielerreichung mit; die Arbeitskräfte selbst oder Arbeitnehmervertretungen sind nicht in den Prozess eingebunden. Erkenntnisse und Verbesserungspotenziale aus der Zielverfolgung werden gemeinsam analysiert und fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen und Zielsetzungen ein.

Des Weiteren kann die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen durch die Mitarbeiter:innenumfrage gemessen werden: 82 Prozent der Mitarbeitenden stimmen der Aussage zu, dass CHG-MERIDIAN gleiche Entwicklungs- und Karrierechancen unabhängig vom Geschlecht bietet.

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

²² Im Bezugsjahr 2020 lag die Frauenquote bei 24,5 %, jedoch war dieser Wert noch nicht gruppenweit erhoben, sondern ohne Tochtergesellschaften wie abakus, devicenow und circulee. Das Ziel wurde im Berichtsjahr 2025 erreicht.

inklusive Arbeitskultur, Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Vielfalt und Inklusion behandeln, Lieferantendiversität unterstützen. In den Prozess der Zielfestlegung des DEI-Gremiums waren die Arbeitskräfte indirekt einbezogen (repräsentiert durch die teilnehmenden Mitarbeiter:innen im Gremium).

Rund um Diversität und Inklusion erfassen wir bereits einige Daten (siehe [SI-9](#), [SI-12](#), [SI-13](#) und [SI-15](#)). Jedoch erachten wir den Reifegrad des Reporting- und Steuerungssystems aktuell als nicht ausreichend, um belastbare und messbare Ziele zu definieren. Die Wirksamkeit der Maßnahmen können wir mithilfe unserer Mitarbeiter:innenumfrage messen: Aus der Umfrage aus dem Jahr 2025 geht hervor, dass 83 Prozent der Arbeitskräfte der Aussage zustimmen, dass CHG-MERIDIAN eine inklusive Arbeitsumgebung fördert.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Im Bereich Work-Life-Balance gibt es aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit keine messbaren, quantitativen Ziele, wir können die Wirksamkeit der Maßnahmen mithilfe der Mitarbeiter:innenumfrage messen: Die Mitarbeiter:innenumfrage aus dem Jahr 2025 zeigt, dass 85 Prozent der Aussage zustimmen, dass sie durch das flexible Arbeitszeitmodell eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit halten können.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gibt es keine messbaren, quantitativen Ziele, da wir eine Zielsetzung im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen für nicht zielführend halten, jedoch streben wir einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz ohne Vorfälle an. Wir können die Wirksamkeit der Maßnahmen mithilfe der Mitarbeiter:innenumfrage messen: Die Mitarbeiter:innenumfrage aus dem Jahr 2025 zeigt, dass 82 Prozent der Arbeitskräfte der Aussage zustimmen, dass CHG-MERIDIAN aktiv einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz fördert.

Wettbewerbsfähige Entlohnung

Im Bereich wettbewerbsfähige Entlohnung gibt es aufgrund mangelnder gruppenweiter Datenverfügbarkeit und mangelnder Strategie zur wettbewerbsfähigen Entlohnung keine messbaren, quantitativen Ziele, wir können die Wirksamkeit der Maßnahmen mithilfe der Mitarbeiter:innenumfrage messen: Die Mitarbeiter:innenumfrage aus dem Jahr 2025 zeigt, dass 67 Prozent der Mitarbeiter:innen ihre Entlohnung ihrer Rolle angemessen finden.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Im Bereich Weiterbildung und Kompetenzentwicklung haben wir uns das Ziel gesetzt, dass mindestens 80 Prozent der Mitarbeitenden (mit einer Betriebszugehörigkeit >24 Monate) bis 2030 jährliche Leistungsbeurteilungen durchlaufen²³, da wir Mitarbeiter:innenentwicklung als wesentlichen Erfolgsfaktor für das Unternehmen, die Arbeitszufriedenheit und Karrierechancen von Mitarbeiter:innen sehen, siehe [SI-1](#). Als Voraussetzung für das Messen der Kennzahl wird 2026 bis 2028 ein gruppenweites Tool eingeführt, um die jährlichen Leistungsbeurteilungen nachzuverfolgen. Anschließend möchten wir uns gleichmäßig jedes Jahr von 40 Prozent (Ende 2028) auf 80 Prozent (Ende 2030) steigern.

Bei der Festlegung der Zielwerte werden bei CHG-MERIDIAN das Nachhaltigkeitsteam sowie die People & Culture Abteilung direkt in den Prozess eingebunden. Diese Gruppen wirken sowohl bei der Zieldefinition als auch bei der laufenden Überwachung der Zielerreichung mit; die Arbeitskräfte selbst, Arbeitnehmervertretungen oder sonstige Stakeholdergruppen sind nicht in den Prozess eingebunden. Erkenntnisse und Verbesserungspotenziale aus der Zielverfolgung

²³ Das Ziel inkludiert alle Mitarbeiter:innen außer abakus, devicenow und circulee; Zieldefinition Anfang 2026.

werden gemeinsam analysiert und fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen und Zielsetzungen ein.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung

Im Bereich Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung gibt es keine messbaren, quantitativen Ziele, da wir eine Zielsetzung im Zusammenhang mit den Diskriminierungsfällen für nicht zielführend halten, jedoch verbieten wir jede Form von Diskriminierung und streben an, dass es keinerlei Diskriminierung bei CHG-MERIDIAN gibt (siehe [Verhaltenskodex](#)). Wie in [G1 – Ziele & Kennzahlen](#) beschrieben, verfolgen wir zudem das Ziel, dass jährlich mindestens 95 Prozent der betroffenen Mitarbeiter:innen zu Compliance-Themen, inkl. Anti-Diskriminierung, geschult sind (alle Mitarbeiter:innen in unseren IT-Systemen, d. h. im Berichtsjahr exkl. abakus, devicenow, circulee und OPC). Wir können die Wirksamkeit der Maßnahmen mithilfe der Mitarbeiter:innenumfrage messen: Laut Mitarbeiter:innenumfrage aus dem Jahr 2025 stimmen 89 bzw. 85 Prozent der Aussage zu, dass sie von ihren Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten fair, respektvoll und eingebunden behandelt werden. Zudem erfassen wir die gemeldeten Fälle von Diskriminierung, siehe [SI-17](#).

Für den IRO *Arbeitszeit* hat das Unternehmen keine quantitativen, messbaren Ziele definiert. Der Grund hierfür ist die mangelhafte Datengrundlage, da wir momentan die Arbeitszeit nicht gruppenweit und systematisch erfassen.

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, siehe SI-2. Lediglich das Thema *Arbeitszeit* findet sich nicht in der Mitarbeiter:innenumfrage wider.

[SI-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens](#)

1) Headcount:

In der CHG-MERIDIAN-Gruppe arbeiten **1.738 Mitarbeitende** (2024: 1.600; 2023: 1.422), davon 43 Prozent weiblich (2024: 42 %; 2023: 43 %), 57 Prozent männlich (2024: 58 %; 2023: 57%) und 0 Prozent divers (2024: 0 %; 2023: 0 %). Im Berichtsjahr gab es keine Mitarbeiter:innen, die keine Angabe zu ihrem Geschlecht gemacht haben (2024: 0; 2023: 0). Wir beziehen uns bei den folgenden aufgeschlüsselten Headcount-Zahlen auf die absolute Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount) zum Stichtag 31.12.2025, **exklusive** Studierende (Dual-Studierende sowie Werkstudent:innen), Auszubildende, Praktikant:innen sowie Mitarbeitende in Elternzeit. Mitarbeitende, die Teilzeit arbeiten oder einen befristeten Vertrag haben, werden voll gezählt. Im [Konzernanhang unter Kapitel 9](#) sind die Mitarbeiter:innenzahlen laut § 285 (7) HGB (Durchschnitt) berichtet.

a. Mitarbeiter:innenzahl, aufgeschlüsselt nach Land (Headcount, zum Stichtag 31.12.2025):

Region	Land	2025	2024
Amerika	Brasilien	54	50
	Kanada	13	10
	Mexiko	108	100
	USA		
	- 42 CHG-MERIDIAN USA - 40 MLC	82	75
Süd-West-Europa	Belgien	43	39
	Frankreich, davon: - 64 CHG-MERIDIAN France - 1 devicenow	65	62
	Italien	49	47
	Spanien, davon: - 62 CHG-MERIDIAN Spain - 23 devicenow	85	60
	Niederlande	16	15
	UK/ Irland, davon: - 56 CHG-MERIDIAN UK/ Irland - 3 devicenow	59	58
Nord-Ost-Europa	Tschechien	4	3
	Dänemark	4	4
	Finnland	26	25
	Norwegen ²⁴	31	31
	Polen, davon: - 50 CHG-MERIDIAN Poland - 5 devicenow	55	43
	Schweden, davon: - 9 CHG-MERIDIAN Sweden - 1 devicenow	10	9
Asien-Pazifik	Australien/ Neuseeland	56	61
	Indien	54	52
	Singapur	5	-
	Thailand	1	-
	Malaysien	2	-
DACH (Deutschland, Österreich, Schweiz)	Deutschland²⁵, davon: - 824 CHG-MERIDIAN AG - 9 abakus - 13 circulee - 21 Industrial Solutions GmbH - 26 devicenow	893	835
	Österreich	11	10
	Schweiz	12	11
	TOTAL	1.738	1.600

²⁴ Davon arbeiten 20 Mitarbeiter:innen in unserem Technologiezentrum in Skien (5 Frauen, 15 Männer).

²⁵ Gemäß ESRS S1 Abs. 50a ist die Gesamtzahl seiner Arbeitnehmer für Länder anzugeben, in dem das Unternehmen 50 oder mehr Arbeitnehmer hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl seiner Arbeitnehmer ausmachen. Diese Schwelle wird bei CHG-MERIDIAN lediglich in Deutschland überschritten. Um einen besseren Überblick über die internationale Präsenz des Unternehmens zu geben, werden die Mitarbeiter:innenzahlen aller Länder dargestellt.

b. Mitarbeiter:innenzahl, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Headcount, zum Stichtag 31.12.2025):

Geschlecht	2025	2024
weiblich	744	679
männlich	994	921
divers	-	-
ohne Angabe	-	-
Gesamt	1.738	1.600

c. Mitarbeiter:innenzahl, aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis (Headcount, zum Stichtag 31.12.2025):

Arbeitsverhältnis	2025	2024 ²⁶
Unbefristeter Arbeitsvertrag	1.700	1.507
- weiblich	725	637
- männlich	975	870
- divers	-	-
- ohne Angabe	-	-
Befristeter Arbeitsvertrag	38	54
- weiblich	15	25
- männlich	23	29
- divers	-	-
- ohne Angabe	-	-
Abrufkräfte (Mitarbeitende ohne garantierte Stundenanzahl, z. B. Aushilfen)	29	26²⁷
- weiblich	10	9
- männlich	19	17
- divers	-	-
- ohne Angabe	-	-

2) Fluktuation:

Bei CHG-MERIDIAN gab es 2025 gruppenweit 317 Eintritte (2024: 268; 2023: 282) und 162 Austritte (mitarbeiter:innen- und arbeitgeberveranlasste Austritte) (2024: 157; 2023: 163)²⁸, was einer Fluktuationsquote von 9,4 Prozent (2024: 10,4 Prozent; 2023: 11,5 Prozent)²⁹ entspricht.

²⁶ Im letzten Bericht haben wir in die Kennzahl ebenfalls Auszubildende, Studierende und Mitarbeitende in Elternzeit einbezogen; um die Kennzahlen vergleichen zu können, haben wir die 2024-Zahlen rückwirkend angepasst und analog zu 2025 berechnet (exkl. Auszubildende, Studierende und Mitarbeitende in Elternzeit). Die Vorjahreszahl ist daher nicht extern geprüft.

²⁷ Die Vorjahreszahlen der Abrufkräfte wurden nicht extern geprüft.

²⁸ Die Vorjahreszahlen wurden an die ESRS-konforme Definition angepasst und sind nicht extern geprüft. Im Vorjahr wurden lediglich die Anzahl der mitarbeiter:innenveranlassten Austritte berichtet.

²⁹ Die Quote berechnet sich folgendermaßen: Summe der Austritte/Ø Headcount * 100. Die durchschnittliche Headcount-Zahl inkludiert Auszubildende und Student:innen, jedoch keine Praktikant:innen und Mitarbeitende in Elternzeit – dementsprechend werden diese Gruppen auch im Zähler nicht berücksichtigt (wohingegen bei der absoluten Zahl der Austritte Elternzeit-Mitarbeitende inkludiert sind). Um einen ESRS-konformen Bericht zu erstellen, melden wir für das Berichtsjahr 2025 erstmals die Fluktuationsquote mit den mitarbeiter:innen- und arbeitgeberveranlassten Austritten; in den Vorjahren haben wir die Fluktuationsquote der mitarbeiter:innenveranlassten Austritte berichtet. Zum Vergleich: Unter Verwendung der

SI-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Bei CHG-MERIDIAN arbeiten nur wenige Fremdarbeitskräfte: 50 Personen (2024: 49; 2023: 77), das entspricht knapp 3 Prozent (2024: 3 Prozent; 2023: 5 Prozent), zum Stichtag 31.12.2025. Dabei handelt es sich um externe Mitarbeitende, die keinen bestehenden Arbeitsvertrag mit CHG-MERIDIAN haben, z. B. Selbstständige oder teilweise Zeitarbeit.

SI-9 – Diversitätskennzahlen

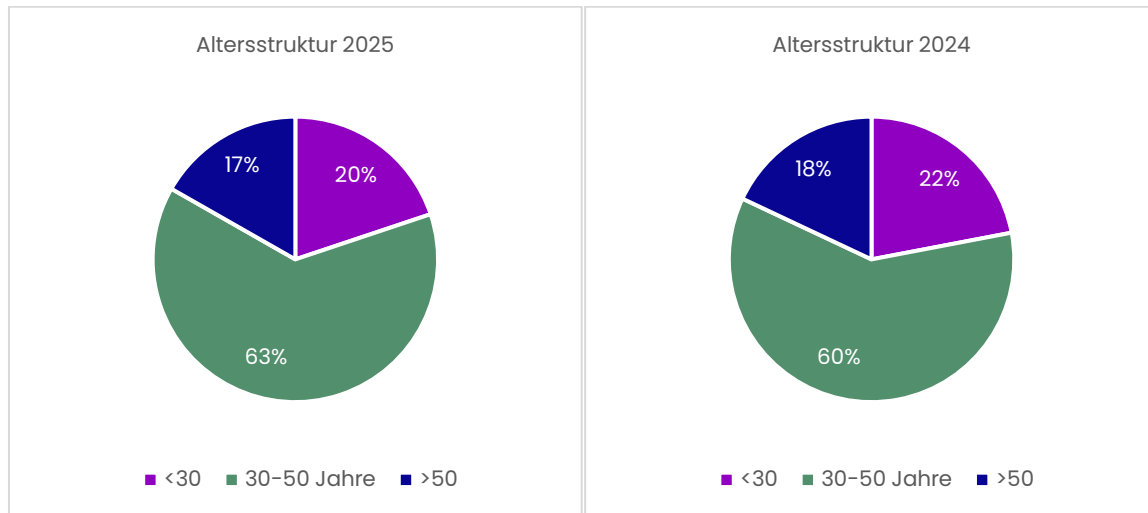
1) Geschlechterverteilung in Führungspositionen (Headcount, zum Stichtag 31.12.2025):

Unter *Top Management* verstehen wir das Vorstandsgremium. Gründe für diese Eingrenzung sind, dass der Vorstand die Gesamtverantwortung für Strategie, Finanzergebnisse und Risikomanagement des Konzerns trägt. Er ist das einzige Organ mit gesetzlicher Vertretungsmacht gegenüber Dritten und damit die oberste Entscheidungs- und Kontrollinstanz. Alle weiteren Führungsebenen unterstehen dem Vorstand. Das Top Management besteht aus 3 Männern (100 Prozent männlich, 0 Prozent weiblich) (2024: 3 Männer – 100 Prozent männlich, 0 Prozent weiblich; 2023: 4 Männer – 100 Prozent männlich, 0 Prozent weiblich).

Wie in SI-5 beschrieben, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Dieses konnten wir im Berichtsjahr erreichen: 30,2 Prozent der Führungskräfte (ab Teamlead) sind weiblich besetzt (2024: 27 Prozent; 2023: 24,1 Prozent).

2) Altersverteilung (Headcount, zum Stichtag 31.12.):³⁰

Bei CHG-MERIDIAN gibt es folgende Altersstruktur:



mitarbeiter:innenveranlassten Austritte würde die Fluktuationsquote im Berichtsjahr 2025 bei 4,4 Prozent liegen (2024: 5,8 Prozent; 2023: 6,6 Prozent). Die oben angegebenen Vorjahreszahlen wurden an die ESRS-konforme Definition angepasst (damit sind die Vorjahreswerte nicht extern geprüft).

³⁰ Bei Berechnung der prozentualen Verteilung der Altersgruppen haben wir Elternzeit-Mitarbeitende sowie Auszubildende und Studierende einbezogen.

SI-12 – Menschen mit Behinderungen

Bei CHG-MERIDIAN sind zum Stichtag 31.12.2025 0,9 Prozent der Arbeitskräfte – bezogen auf den Headcount exklusive Studierende (Dual-Studierende sowie Werkstudent:innen), Auszubildende, Praktikant:innen sowie Mitarbeitende in Elternzeit – Menschen mit Behinderung (2024: 0,9 Prozent; 2023: 0,8 Prozent).

Zudem kooperiert CHG-MERIDIAN mit dem Verein Werkstätten für Behinderte Rhein Main und einer Tochterwerkstatt, der Solvere gGmbH am Standort Groß-Gerau und bietet den Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs.

SI-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

CHG-MERIDIAN legt großen Wert auf Schulungen und Weiterbildung. So betragen die **durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in** im Berichtsjahr **16,82** (16,77 Stunden bei den weiblichen Angestellten, 16,85 Stunden bei den männlichen Angestellten) (2024: 21,25; 2023: 19,2)³¹.

Bei den Schulungskennzahlen inkludieren wir Auszubildende, Student:innen sowie Mitarbeitende in Elternzeit (in der Gesamtzahl der Schulungsanzahl sowie im Nenner), jedoch keine Fremdarbeitskräfte.

SI-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

In Deutschland haben wir ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGAM) eingeführt; im Technologiezentrum Groß-Gerau sogar zertifiziert nach ISO 45001. Das Arbeitsschutzmanagementsystem erfasst zum Stichtag 31.12.2025 50,9 Prozent unserer Arbeitskräfte³² (2024: 48,1 Prozent; 2023: 52,2 Prozent).

Im Berichtszeitraum traten keine (0) tödlichen Arbeitsunfälle oder tödlich verlaufenden arbeitsbedingten Gesundheitsereignisse auf (2024: 0; 2023: 0).

Insgesamt wurden 12 meldepflichtige Arbeitsunfälle³³ (2024: 9; 2023: 4) registriert, wobei es sich bei 7 Unfällen um Wegeunfälle und bei einem um einen Unfall außerhalb des Betriebsgeländes (mobiles Arbeiten) handelte. Dies entspricht einer Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von 4,51 Unfällen pro 1 Mio. gearbeiteten Stunden. Um die Unfallrate zu berechnen, benötigen wir die jährlichen Arbeitsstunden. Da wir bei CHG-MERIDIAN kein Zeiterfassungssystem haben, beziehen wir uns hier auf die Arbeitsstunden je Mitarbeiter:in, die im Vertrag festgelegt sind. Bei den jährlichen Arbeitstagen bzw. -stunden werden Wochenenden, Feiertage, länderspezifische Urlaubstage und Krankheitstage abgezogen. Teilzeit (d. h. FTE <100 Prozent) wird berücksichtigt. Wir berücksichtigen Mitarbeitende in Elternzeit nicht in der Quote. Die Anzahl von gemeldeten

³¹ Wir haben 2025 erstmals die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in nach Geschlecht aufgeschlüsselt, daher haben wir keine Vergleichszahlen für 2024 und 2023.

³² Die Quote berechnet sich folgendermaßen: Mitarbeiter:innen, die von einem SGAM-Managementsystem abgedeckt sind / Gesamt-Headcount. Im Zähler sind alle Mitarbeiter:innen in Deutschland (d. h. AG, Industrial Solutions GmbH, devicenow und circulee), im Nenner der Gesamt-Headcount nach der Definition in SI-6.

³³ Meldepflichtig nach nationaler Vorschrift; in Deutschland Meldung an Berufsgenossenschaft.

arbeitsbezogenen Erkrankungen beträgt 2, sofern diese aufgrund gesetzlicher Beschränkungen erhoben werden dürfen. Durch die Unfälle und Erkrankungen gab es 43 Ausfalltage³⁴.

SI-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Alle Beschäftigten (100 Prozent) (2024: 100 Prozent) der CHG-MERIDIAN-Gruppe haben – im Einklang mit den jeweils gültigen nationalen Arbeits-, Sozial- und Gleichstellungsgesetzen – einen Rechtsanspruch auf familienbezogene Freistellungen (z. B. Mutterschutz, Vaterschafts-/Elternzeit, Pflege- oder Betreuungsurlaub) oder bekommen von CHG-MERIDIAN zusätzliche freie Tage³⁵. Das Unternehmen stellt sicher, dass diese gesetzlichen Vorgaben vollständig eingehalten werden, und unterstützt alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden dabei, die entsprechenden Leistungen in Anspruch zu nehmen. Im Berichtsjahr haben anspruchsberechtigte Mitarbeitende familienbezogene Freistellungen in Anspruch genommen:

Mitarbeitende, die familienbezogene Freistellungen in Anspruch genommen haben (in %) ³⁶	2025	2024 ³⁷
Gesamt	5,0	3,6
- weibliche Angestellte	7,8	6,3
- männliche Angestellte	2,9	1,6

SI-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede)

Gender Pay Gap:

Die Datengrundlage für die Berechnung des Gender Pay Gaps ist die HR-Verwaltungssoftware. Aufgrund mangelnder gruppenweiter Datenverfügbarkeit berechnen wir den Gender Pay Gap für die Region Central Europe (CHG-MERIDIAN AG, Industrial Solutions GmbH, Österreich, Schweiz) mit den tatsächlich vorliegenden Gehaltsdaten. Wir nehmen an, dass der errechnete Wert dem gruppenweiten Gender Pay Gap sehr nahe kommt, weil durch Central Europe bereits rund die Hälfte der Mitarbeitenden abgedeckt sind und im Ausland proportional mehr Sales-Mitarbeitende arbeiten, welche ohnehin nicht in die Kennzahlen inkludiert sind: 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. Des Weiteren werden nur Mitarbeitende ohne disziplinarische Führung berücksichtigt. Ausgeschlossen werden außerdem Auszubildende und

³⁴ Die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (pro 1 Mio. gearbeiteter Stunden), die Anzahl der arbeitsbezogenen Erkrankungen sowie die Ausfalltage wurden im Berichtsjahr 2025 erstmalig erhoben, somit gibt es keine Vorjahreskennzahlen.

³⁵ Je nach lokalen Rahmenbedingungen variieren die Zeiträume je Geschlecht für Elternzeit, teilweise ist die freie Zeit für Elternzeit oder anderen familienbezogenen Urlaub unbezahlt.

³⁶ Die Quoten enthalten – im Gegensatz zu den Headcount-Zahlen in SI-6 – Mitarbeitende in Elternzeit sowie Auszubildende/Studierende (exkl. Praktikant:innen), da diese ebenfalls Anspruch auf familienbezogene Freistellungen haben. Die Quote berechnet sich: Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtsjahr familienbezogene Freistellungen in Anspruch genommen haben / Headcount inkl. Mitarbeitende in Elternzeit, Auszubildende, Studierende (Stichtagswert).

³⁷ Im Gegensatz zu den 2025er Zahlen wurden in den 2024er Zahlen keine Freistellungen für die Pflege Angehöriger inkludiert, sondern nur die Freistellungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit. Des Weiteren haben wir im Vorjahr zur Berechnung der Quote im Zähler Durchschnittswerte anstatt der Gesamtzahl verwendet. Aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit können die 2024-Werte nicht analog zu den 2025-Werten rückwirkend berechnet werden. Somit ist die Vergleichbarkeit zwischen 2024 und 2025 eingeschränkt.

Studierende, Mitarbeitende in Mutterschutz/ Elternzeit und Aushilfen/ Werkstudent:innen/ Praktikant:innen. Die Gehälter von Teilzeit-Mitarbeitenden werden auf 100 Prozent Full Time Equivalent (FTE) hochgerechnet; außerdem werden Gehälter von kurzfristig inaktiven Mitarbeitenden (z. B. männliche Kollegen, welche ein oder zwei Monate in Elternzeit sind oder Mitarbeitende im Sabbatical) hochgerechnet. Zudem treffen wir die Annahme, dass die Extrazahlungen im Zusammenhang mit Zielerreichungen zum Jahresende zu 100 Prozent erfüllt werden, da uns die tatsächliche Zielerreichung und Auszahlung erst im Q1 des Folgejahres vorliegen. Wir nehmen die Gehaltsdaten zum Stichtag 31.12.2025. Damit weicht unsere Definition des Gender Pay Gaps von der ESRS-Definition (unbereinigter Gender Pay Gap) ab.

Folgende Formel wird angewandt: $(\text{Durchschnittsgehalt männlich} - \text{Durchschnittsgehalt weiblich}) / (\text{Durchschnittsgehalt männlich})$, Berechnung des Gesamtgehalts (hochgerechnet auf 100% FTE): Grundgehalt + Zulagen + Bonus + Ziele

Der Gender Pay Gap liegt in Central Europe für das Jahr 2025 bei 9,4 Prozent und ist somit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2024: 9,9 Prozent; 2023: 9,4 Prozent).

[S1-17 – Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten](#)

In unserer Anti-Diskriminierungspolicy definieren wir, was wir unter Diskriminierung verstehen, u. a. tolerieren wir keine direkte oder indirekte Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt.³⁸ Im Berichtsjahr wurden 7³⁹ Diskriminierungsfälle gemeldet, wobei sich ein Fall als „false positive“ herausgestellt hat (2024: 4; 2023: 6).

Darüber hinaus gab es keine weiteren gemeldeten Beschwerden in Bezug auf arbeitsbezogene Themen (Meldung über unternehmenseigene Kanäle und über die nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD) (0) (2024: 0; 2023: 0) und keine Vorfälle von schweren Menschenrechtsverletzungen bei Arbeitskräften (0) (2024: 0; 2023: 0).

Im Zusammenhang mit Diskriminierungsfällen oder weiteren arbeitsbezogenen Beschwerden mussten keine Strafzahlungen, Bußgelder oder Schadensersatzzahlungen gezahlt werden (0 €) (2024: 0 €; 2023: 0 €). Alle oben genannten Fälle werden in unserem internen Incident Management erfasst, systematisch bearbeitet und dokumentiert, siehe auch [G1](#).

³⁸ Bei der Erhebung der Kennzahl berücksichtigen wir die Diskriminierung aufgrund folgender geschützter Merkmale: Ethnie, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Transsexualität/Transgender, sexuelle Orientierung, Alter, körperliche Merkmale, Status einer (körperlichen oder geistigen) Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft oder potenzielle Schwangerschaft, elterlicher oder beruflicher Status, politische Ideologie, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, HIV/AIDS, sozioökonomischer Status und Veteranenstatus oder Verbindung mit einer Person mit einem oder mehreren der oben genannten Merkmale.

³⁹ Abweichung im Vergleich zum Vorjahr, da dieses Jahr alle gemeldeten Fälle inkludiert sind, d. h. auch welche, bei denen sich nach der Investigationsphase gezeigt hat, dass sie „false positive“ waren.

4.2 S2 – 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 Kapitel *Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette* befasst sich mit den Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung der Arbeitskräfte in der Lieferkette.

[SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#)

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Subthemen von ESRS S2:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Arbeitsbedingungen	<p>IRO: Negative Auswirkung auf Arbeitsbedingungen beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte</p> <p>Details: 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, z. B. seltene Erden aus China oder Kobalt aus der Demokratischen Republik Kongo.</p>	<p>Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette festgestellt.</p>
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	<p>IRO: Negative Auswirkung auf Gleichbehandlung der Arbeitskräfte beim Rohstoffabbau und bei der Herstellung der Leasingobjekte</p> <p>Details: Zusätzlich zu den o. g. potenziellen negativen (systemischen) Impacts gibt es in unregulierten Märkten oft keine Standards für Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit, z. B. beim artisanalen und Kleinbergbau von Kobalt in DR Kongo.</p>	

CHG-MERIDIAN ist über seine vorgelagerten Geschäftsbeziehungen mit diesen negativen Auswirkungen indirekt verbunden, auch wenn wir – wie in SBM-1 beschrieben – als Leasinggeber keinerlei Einflussmöglichkeiten auf den Lieferanten und die Auswahl der Produkte haben (es wurde nicht festgestellt, dass für gewisse Menschengruppen eine besondere Gefährdung vorliegt, sondern es handelt sich um systemische Impacts in der Lieferkette; auch Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder ungleiche Bezahlung sind Problembereiche im Zusammenhang mit dem Rohstoffabbau und der Herstellung der Leasingobjekte, z. B. beim artisanalen und Kleinbergbau von Kobalt in DR Kongo. Die identifizierten IROs sind wesentlich für unsere Upstream-Wertschöpfungskette, 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 zu gestalten.

CHG-MERIDIAN nutzt für die Risikoanalyse und das Verständnis der Betroffenheit von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette indirekte Informationsquellen wie journalistische Berichte, NGO-Analysen und Investigativrecherchen. Ein direkter Austausch mit den betroffenen Arbeitskräften findet derzeit nicht statt.

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.

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

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. Somit haben wir unser übergeordnetes Konzept für nachhaltige Beschaffungen im Berichtsjahr 2025 konsequent weiterentwickelt, indem wir eine Ausweitung auf bisher nicht erfasste Lieferantengruppen der Expense-Supplier schrittweise eingeplant und den Segmentierungs- und Bewertungsprozess für Business Supplier automatisiert haben.

Richtlinien und Standards

CHG-MERIDIAN bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Der Scope der unten genannten Richtlinien und Policies umfasst alle CHG-MERIDIAN Gesellschaften außer circulee, devicenow, abakus, OPC und MLC.

- 1. Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte:** CHG-MERIDIAN verpflichtet sich, die Menschenrechte und Arbeitsrechte aller Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu respektieren. Dies ist im Verhaltenskodex definiert, welcher für alle Geschäftspartner gilt (nicht speziell für Lieferanten; dort ist klar definiert, dass wir u. a. Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Menschenhandel ablehnen, siehe G1-1).
- 2. Einbindung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette:** Die Erwartungen und Anforderungen von Arbeitskräften in der Lieferkette werden im Rahmen der Stakeholder-Analyse berücksichtigt.
- 3. Beschwerdemechanismen und Abhilfe:** CHG-MERIDIAN hat einen Whistleblowing-Prozess etabliert, der es auch externen Parteien – einschließlich Arbeitskräften in der Lieferkette – ermöglicht, anonym Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen oder andere Missstände zu melden. Die Details zu diesem Prozess sind in Kapitel G1 beschrieben. Eingehende Hinweise werden geprüft und es werden geeignete Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention ergriffen.
- 4. Überwachung und Umsetzung:** Die Einhaltung der menschenrechtlichen Standards wird durch regelmäßige Risikoanalysen durch Tools von EcoVadis sichergestellt. EcoVadis berücksichtigt in seiner Methodik explizit die UN-Leitprinzipien, die ILO-Kernarbeitsnormen

und die OECD-Leitsätze. Die Methodik und Bewertungskriterien sind an internationalen Standards ausgerichtet.

Sustainable Procurement Guideline (seit 2022) und **Sustainable Supplier Management Policy** (2023/2024) als verbindlicher Rahmen

- Die **Guideline** enthält allgemeine Grundsätze, Risiken und Ziele in Bezug auf nachhaltige Beschaffungsthemen und wird vom Vorstand verantwortet und operativ von der Supplier Management Abteilung gesteuert. Die Guideline leistet einen Beitrag zu den SDGs (MDR-P 65 d). Die Guideline steht den Mitarbeiter:innen über iKNOW zur Verfügung.
- Die **Policy** definiert die Grundsätze für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement detaillierter, u. a. werden der Ansatz zur Identifizierung und zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken sowie Verantwortlichkeiten, Schulungen und Leistungsmessungen beschrieben. Die Policy wird vom Executive Vice President Finance Central Europe und dem Group Regulatory Officer verantwortet. Die Guideline leistet einen Beitrag zu den SDGs. Die Policy steht den Mitarbeiter:innen über iKNOW zur Verfügung.

Organisation des Lieferantenmanagement bei CHG-MERIDIAN

Das Beschaffungswesen bei CHG-MERIDIAN ist grundsätzlich dezentral organisiert.

Verschiedene Abteilungen sind für die jeweiligen Beschaffungen und das Management der zugehörigen Lieferanten verantwortlich:

- Business-Suppliers → zentrales Supplier Management. Die operative Verantwortung für das Risikomanagement liegt im Sustainability Office bei der Sustainability Leaderin für Sustainable Procurement, die an den Vorstand berichtet.
- Expense-Suppliers → jeweilige Fachbereiche, davon besonders hervorzuheben
 - a. IT-Hard/Software → BTS-Vendormanagement
 - b. EOL-Partner → EOL Competence Center

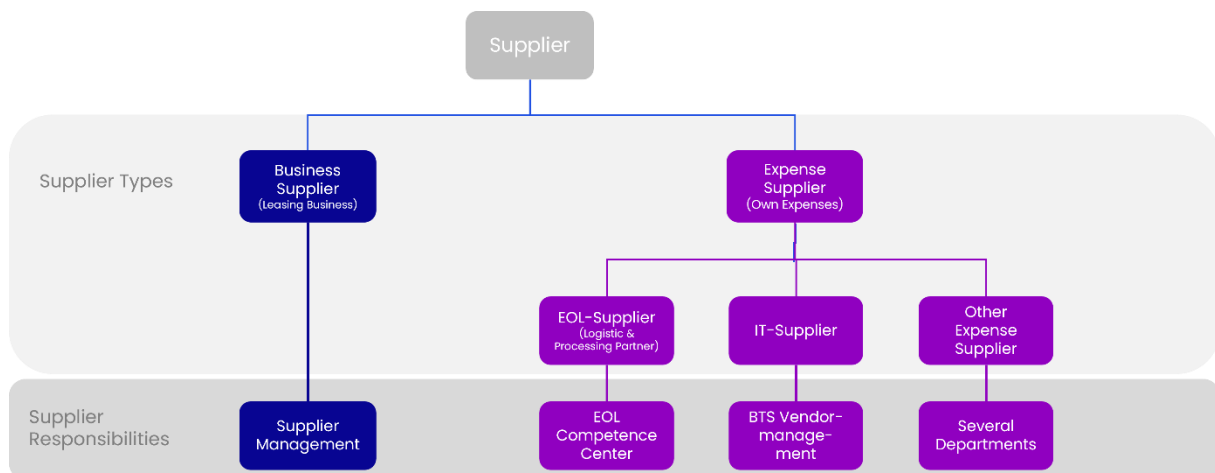


Abb.: Supplier-Typen und Verantwortlichkeiten

[S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Es existiert bei CHG-MERIDIAN kein separater Prozess für das direkte Engagement mit Arbeitskräften aus der Wertschöpfungskette oder deren legitimen Vertretern. Die Perspektiven dieser Arbeitskräfte werden indirekt im Rahmen der Analyse der interessierten Parteien (Stakeholder-Analyse) gemäß den Anforderungen der ISO-Normen berücksichtigt. Die Analyse der interessierten Parteien erfolgt regelmäßig im Rahmen des IMS und dient dazu, Erwartungen

und Anforderungen relevanter Stakeholdergruppen – einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – zu identifizieren und in die Unternehmensprozesse einfließen zu lassen.

[S2-3 – Verfahren zu Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können](#)

Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette können Bedenken über die Whistleblowing-Kanäle äußern, welche anonym zur Verfügung stehen. Die Kontaktdaten zum Ombudsmann finden sich auf der Website. Informationen zum Whistleblowing-Prozess, welche Maßnahmen zur Abhilfe bei negativen Auswirkungen getroffen werden, zur Effektivität der Kanäle und die Richtlinien zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, finden sich in G1-1.

Wir können keine Aussage dazu machen, ob die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die Strukturen und Verfahren zur Äußerung von Bedenken kennen, da wir nicht im direkten Austausch mit den Arbeitskräften sind. Unsere Lieferanten sind nicht verpflichtet, Verstöße zu melden, da wir im Leasingdreieck in den Vertrag nachträglich eintreten und die Assets finanzieren, jedoch nicht den Lieferanten auswählen.

[S2-4 – Ergreifen von Maßnahmen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Bewertung von Business-Lieferanten

Unsere Geschäftsaktivitäten führen wir stets unter Berücksichtigung unseres eigenen Handelns sowie im Interesse unserer Kunden aus. 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 Generalunternehmenschaft, 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 zu verlangen. Für Lieferanten aus unseren Top-Segmenten fordern wir – jeweils unter Berücksichtigung der Vorgaben unserer Policy – ein EcoVadis-Rating oder vergleichbaren Nachweis ein. So identifizieren wir Verbesserungspotenziale und regen entsprechende Maßnahmen an. 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 Gruppenebene⁴⁰ entwickelt (s. Abb. Vergleich risikobewerteter Business-Lieferanten 2023 – 2025). Im Geschäftsjahr 2025 konnten wir unsere Segmentierungsmethodik durch Integration einer Power-BI-basierten Datenaufbereitung weiter verfeinern (Pilot in Q3 2025, Roll-out in Q4 2025). Dadurch können wir die Robustheit unserer Datenbasis und somit die Konsistenz der Risikobewertung weiter erhöhen.

⁴⁰ exkl. abakus, devicenow und circulee, da sie ein anders gelagertes Geschäftsmodell haben sowie exkl. den neu gegründeten Tochtergesellschaften in Singapur und Thailand, da sie in 2025 noch kein Neugeschäft haben.

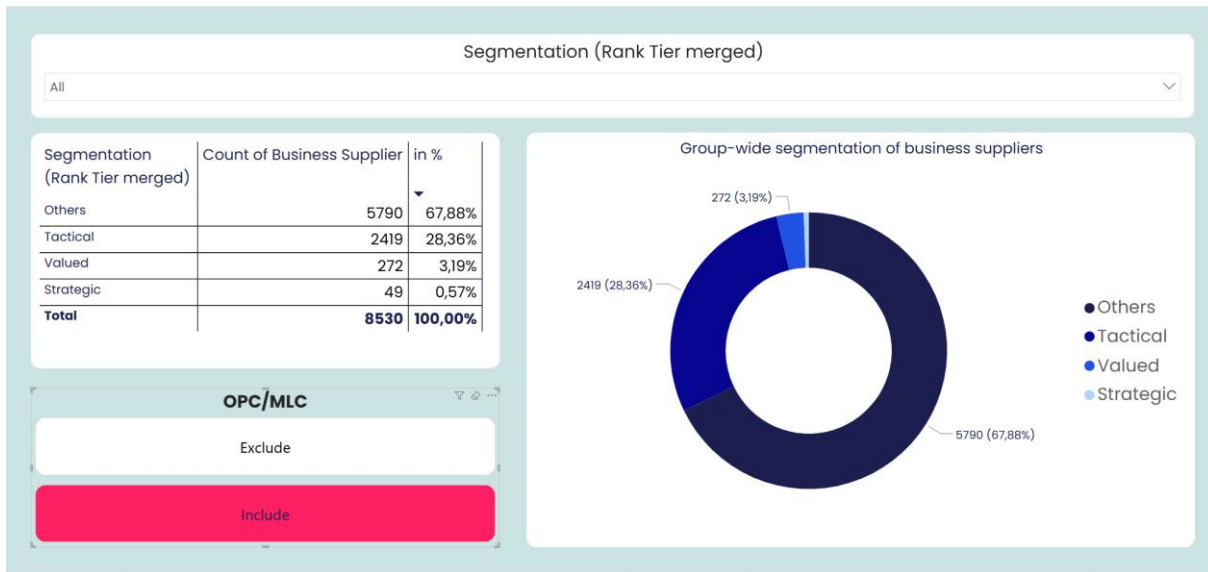


Abb.: Gruppenweite Segmentierung Business-Lieferanten inklusive OPC und MLC per 31.12.2025

Zielgruppenorientierte Schulungen 2025

Im Berichtsjahr wurden die Mitarbeiter:innen, die eine Supplier Management-Funktion übernehmen, hinsichtlich der relevanten Inhalte der Policy sensibilisiert. Im Berichtsjahr wurden diejenigen Teams geschult, welche in diesem und nächsten Jahr die Expense-Supplier bewerten. Relevante Zielgruppen werden wir auch künftig über Prozesse und Neuerungen hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten schulen.

	2025	2024	2023
Schulungsmaßnahmen	Schulung <i>Sustainable Procurement. Risikoanalyse mit EcoVadis-Tools und Ableitung von Folgemaßnahmen,</i>	Schulung <i>Sustainable Procurement. Ziele und Risikoanalyse</i>	Schulung <i>Sustainable Vendor Management Policy</i>
Schulungsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der nachhaltigen Beschaffung Analyse von Nachhaltigkeitsrisiken mit EcoVadis-Tools Zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit (z. B. Nachhaltigkeitsklauseln in Verträgen; Vor-Ort Audits) Mitwirkung bei der Umsetzung und Kontrolle von Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Ziele der Lieferantenbewertungen Abgrenzung, wo CHG-MERIDIAN in der Lieferkette Sorgfaltspflichten übernehmen kann (Neuer) abgestufter Ansatz zur Durchführung von Lieferantenbewertungen Wie tieferegehende Risikoanalysen erfolgen und das Risiko gemanagt wird 	<ul style="list-style-type: none"> Ansatz zur Segmentierung von Lieferanten Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeitsbewertungen, Risikobewertungen, Genehmigungsverfahren, nächste Schritte
Geschulte Supplier Manager:innen	94 % (Zielgruppe: 17 BTS Vendormanagement und Logistic & Processing Manager, davon 16 geschult)	93 % (Zielgruppe: 274 Global Operations Mitarbeiter:innen, davon 256 geschult)	86 % (Zielgruppe: 80 Supplier Manager:innen, davon 69 geschult)

Alle genannten Maßnahmen im Lieferantenmanagement sind fortlaufend. Um das Lieferantenmanagement und die damit zusammenhängenden Maßnahmen und die Meldekanäle zu steuern und zu betreuen, gibt es verschiedene personelle Ressourcen bei CHG-MERIDIAN, u. a. eine auf Nachhaltigkeit spezialisierte Funktion im Supplier Management und das Compliance Team.

CHG-MERIDIAN ist bestrebt, jegliche negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette zu vermeiden oder zu minimieren, die durch eigene Geschäftspraktiken verursacht oder begünstigt werden könnten. Dies umfasst u. a. den Bereich Beschaffung. In Fällen, in denen Spannungen zwischen der Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen und anderen geschäftlichen Anforderungen auftreten, wenden wir einen risikobasierten Ansatz an.

Momentan zielen unsere Maßnahmen im Lieferantenmanagement darauf ab, Transparenz zu schaffen. Die negativen Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind potenziell und systemischer Natur, d. h. wir wissen nicht, ob es tatsächliche Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unserem Leasing gibt. Dementsprechend können wir auch nicht nachvollziehen, dass die Lieferantensegmentierung, die Schulungen für die Mitarbeitenden und sonstige Maßnahmen tatsächlich einen positiven Impact haben.

Im Berichtsjahr wurden keine tatsächlichen schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette berichtet. Sollten wir trotz allen Präventionsmaßnahmen von einem Vorfall in der vorgelagerten Wertschöpfungskette über den Whistleblower-Prozess erfahren, durchläuft dieser Fall anlog zu Diskriminierungs- oder Datenschutzvorfällen unseren internen Investigationsprozess, den wir in ServiceNow dokumentieren.

[S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen](#)

Um unsere Ambitionen im Bereich nachhaltiger Beschaffung gezielt voranzutreiben, haben wir im Berichtsjahr 2025 neue, verbindliche Ziele mit einer Laufzeit bis 2030 definiert. Leitend für unsere neuen Ziele ist die Vision „Lieferketten transparenter machen und die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten bewerten“. Wir sind überzeugt, dass die Schaffung von Transparenz ein wichtiger Schritt ist, um die potenziell negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette abzumildern. Unsere gesetzten Ziele beziehen sich nicht nur auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, sondern behandeln die nachhaltige Beschaffung generell (d. h. auch ökologische oder Compliance-Kriterien).

Vor diesem Hintergrund haben wir bis 2030 drei zusammenhängende Schwerpunkte definiert:

1. ESG-Bewertung aller relevanten Business-Supplier.
2. Entwicklung und schrittweiser Roll-out einer Segmentierungsmethodik für Expense-Supplier und systematische Erfassung der Nachhaltigkeitsleistung
3. Regelmäßige Vor-Ort-Audits bei unseren EOL-Processing-Partnern⁴¹.

Ausweitung des Nachhaltigkeitsbewertungsansatzes auf Expense Supplier

Bisher lag der Fokus unseres Nachhaltigkeitsmanagements auf Business-Lieferanten. Im Jahr 2025 haben wir begonnen, ein datenbasiertes Konzept zur Segmentierung und Bewertung von Expense-Suppliern zu entwickeln. Nach der gruppenweiten Einführung des SAP-Systems wird

⁴¹ Lieferantengruppe, an die wir höchste Anforderungen stellen.

das Konzept weiterentwickelt, um die Datenqualität sukzessive zu verbessern. So streben wir an, bis 2030 durch schrittweise Erhöhung eine kumulierte Abdeckung von mehr als 80% der im Rahmen der definierten Geschäftsprozesse erfassten Expense Supplier zu erzielen (Bezugsjahr 2024 mit 0% Abdeckung der Expense Supplier). Erste Segmentierungsdurchläufe und Nachhaltigkeitsbewertungen erfolgten bereits 2025.

Übersicht der strategischen Ziele und Kennzahlen bis 2030:

KPI		Ist-Wert 2023	Ist-Wert 2024	Ist-Wert 2025	Zielwert	Jahr der Zielerreichung
Risikobewertete Business Suppliers (Strategic & Valued)		43%	100%	96,57%	≥ 90%	fortlaufend
Risikobewertete ausgewählte Expense Suppliers⁴²	Zentrale IT	-	-	23,17%	≥ 22%	2025
	End-of-Lease	-	-	-	≥ 33%	2026
	Österreich & Slowenien	-	-	-	≥ 34%	2027
	CHG AG	-	-	-	≥ 75%	2028
	Schweiz	-	-	-	≥ 78%	2029
	Industrial Solutions GmbH	-	-	-	≥ 80%	2030
Vor-Ort Audits für internationale EOL Processing-Partner		-	0%	0%	≥ 85%	fortlaufend (jährlich)

Abb.: Strategische Ziele bis 2030.

Bei der Definition der o.g. Ziele, bei der Messung des Fortschritts oder bei Verbesserungsvorschlägen sind die Arbeitskräfte aus der Wertschöpfungskette nicht involviert.

Eine besonders kritische Gruppe von Expense-Suppliern stellen unsere weltweit **II EOL Processing-Partner** dar. Sie übernehmen – analog zu unseren Technologiezentren in Groß-Gerau und Skien – vor allem die Datenlöschung und Wiederaufbereitung von IT-Assets, die aus dem Leasing zurückkehren. Ab 2026 planen wir regelmäßige **On-Site-Audits** bei diesen Partnern, die auf einer standardisierten und um ESG-Kriterien erweiterten Checkliste basieren. Die Audits werden von entsprechend geschulten Logistics- & Processing-Managern durchgeführt, und die Ergebnisse sowie Korrekturmaßnahmen werden zentral dokumentiert und an den Vorstand berichtet.

⁴² Targeted Expense Supplier = alle IT-Supplier, alle EOL Supplier und alle Tacticals, Valued und Strategic Expense-Supplier der Region Central Europe; Die Zielwerte der Jahre 2025 bis 2030 sind als kumulierte Werte ausgewiesen. Annahmen: Bis 2030 werden definierte Wachstumsraten der Supplier-Grundgesamtheit durch Akquisitionen, geographische Expansion und steigende Geschäftskomplexität unterstellt; auch die SAP-Implementierung und neue Datenquellen können zu Verschiebungen der Supplieranzahl führen und somit Zielkorrekturen nach sich ziehen.

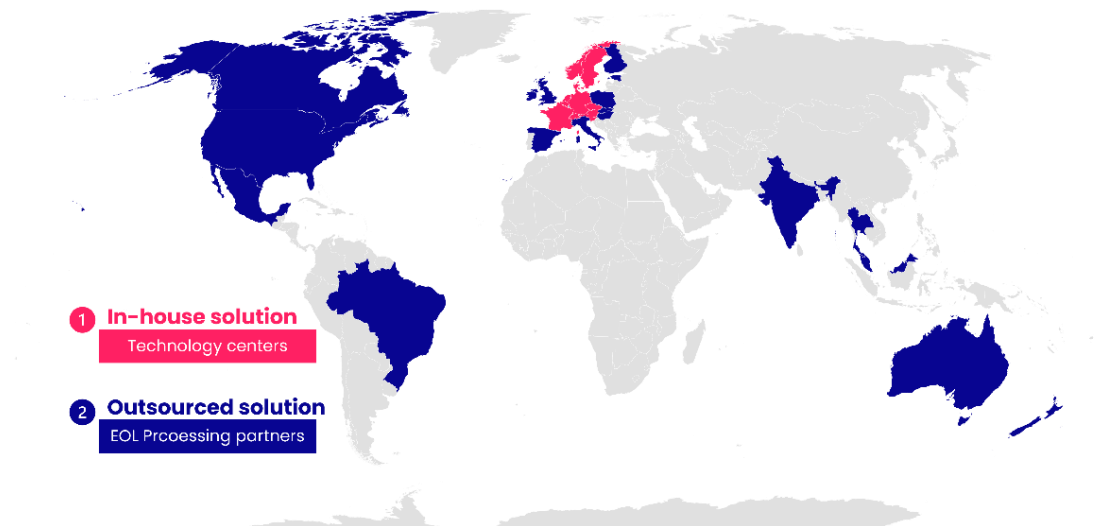


Abb.: Weltweite Abdeckung mit EOL Processing-Partnern

[S2 – Kennzahlen zu Sustainable Procurement](#)

Bewertung von Business Suppliern

Geltungsbereich der Kennzahlen:

- Alle CHG-MERIDIAN Gesellschaften außer circulee, devicenow, abakus, weil diese ein anderes Geschäftsmodell haben.
- Für die in 2025 neugegründeten Gesellschaften in Malaysia und Thailand ist für das betrachtende Geschäftsjahr kein Geschäftsvolumen zu nennen.
- Die Neugründung in Singapur ist vollständig in unseren Systemen erfasst und wird berücksichtigt.
- Die Daten für OPC und MLC sind für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt. Für beide Gesellschaften beziehen wir Daten aus externen Systemen, die wir nicht unabhängig validieren können.
- Die Kennzahlen wurden von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

Wie in S2-4 beschrieben, können wir nicht nachvollziehen, dass die Maßnahmen und damit auch die Kennzahlen die Wirksamkeit in Bezug auf die wesentlichen S2 IROs bewerten, da wir zunächst die Lieferkette transparenter machen möchten. Die verwendeten Kennzahlen zeigen, wie wir im Lieferantenmanagement Transparenz schaffen und potenzielle sowie systemische Risiken in der vorgelagerten Wertschöpfungskette erkennen.

Im Berichtsjahr konnten folgende Fortschritte erzielt werden: 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 tieferegehende und unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsbewertungen erforderlich sind. Die abstrakte Risikoanalyse basiert auf länder- und branchenspezifischen Nachhaltigkeitsrisiken und erfolgt automatisiert und kontaktlos. Dabei werden auch relevante Dokumente wie z. B. ISO 14001-Zertifikate und Nachhaltigkeitsberichte einbezogen. Bis Ende 2025 konnten wir über 7.200 Business-Lieferanten in 79 Ländern und 161 Branchen klassifizieren und in den Top-Segmenten eine über 90-prozentige Abdeckung erreichen.

	2025***	2024**	2023*
Business Lieferanten gesamt	8.530	6.736	7.310
davon Strategic + Valued	321	293	395
Anzahl risikoklassifizierter Lieferanten gesamt	7.259 (~ 85%)	6.085 (~ 90%)	184* (~ 3%)
Anzahl risikoklassifizierter Lieferanten der Segmente Strategic & Valued	310 (96,6%)	293 (100%)	171 (~ 43%)
	**Scope CHG-MERIDIAN Gruppe inkl. OPC India und Meridian Leasing Corporation; datenbasierte Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis IQ+; Vitals und Ratings	**Scope CHG-MERIDIAN Gruppe; datenbasierte Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis IQ+ und Ratings; nochmalige Anpassung der Segmen- tierungsmethodik (active Accounts in CRM als SSoT; Reduktion von Dubletten, Definitionsüberarbeitung „Strategic“)	*Scope CHG-MERIDIAN Gruppe; datenbasierte Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis Ratings

Abb. Vergleich risikobewerteter Business-Lieferanten 2023 – 2025

*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“).

*** Scope CHG-MERIDIAN Gruppe inkl. OPC und MLC; datenbasierte Erhebung; Risikobewertung auf Basis von EcoVadis IQ+, Vitals und Ratings

Je nach Segment und Risikoprofil folgt eine konkrete Risikoanalyse, um unternehmensspezifische Risiken und etwaige Lücken bei der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen zu identifizieren: Lieferanten im Valued-Segment mit hohem oder mittlerem Risiko werden mittels eines vereinfachten Fragebogens (EcoVadis Vitals) bewertet, während wir von Lieferanten im Strategic-Segment mit hohem oder sehr hohem Risiko ein vollwertiges Nachhaltigkeitsrating einfordern.

Overall Risk	Segmente (Rank Tiers)			
	Others	Tactical	Valued	Strategic
Very high	Keine Maßnahme	Vitals	Rating	Rating
High	Keine Maßnahme	Vitals	Vitals	Rating
Medium high	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Vitals	Vitals
Medium low	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Vitals
Low	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme
Very low	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme	Keine Maßnahme

Abb.: Aktionsprioritäten in Abhängigkeit von Segment und Risiko

Seit dem ersten Quartal 2025 kommt für die vereinfachte Bewertung das EcoVadis-Tool „Vitals“ zum Einsatz, das insbesondere im Rahmen eines Piloteinsatzes mit ausgewählten Business-Lieferanten der mexikanischen CHG-Gesellschaft getestet wurde. Von 23 eingeladenen Lieferanten haben bislang 4 den Fragebogen abgeschlossen (Rücklaufquote 17,4 %). Um die Rücklaufquote weiter zu erhöhen, sind für 2026 ein Reminder-Workflow sowie bei Bedarf gezielte persönliche Gespräche mit den Lieferanten vorgesehen.

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

Berechnung des nachhaltigkeitsbezogenen Gesamtrisikos (Overall Supplier Risk)

Da wir seit dem Geschäftsjahr 2025 neben dem abstrakten Risiko für einige wenige Lieferanten auch ein konkretes Risiko auf Basis von EcoVadis Vitals vorliegen haben und zudem einige Lieferanten bereits über ein EcoVadis Rating verfügen, berücksichtigen wir in der Risikobetrachtung jeweils das mit den höchsten Qualitätsstandards ermittelte Risiko. Liegt neben dem abstrakten Risikowert zusätzlich ein Risikowert aus EcoVadis Vitals oder ein EcoVadis Rating vor, wird das mit dem höchsten Qualitätsstandard ermittelte Risiko als maßgebliches nachhaltigkeitsbezogenes Lieferantenrisiko angesetzt (Overall Supplier Risk). Dieses Risiko ist ausschlaggebend für die weitere Vorgehensweise und bestimmt, wie wir mit dem jeweiligen Lieferanten weiter verfahren. Somit ermitteln wir ein nachhaltigkeitsbezogenes Gesamtrisiko.

Bis zum 31.12. des aktuellen Berichtsjahres konnten wir auf Basis der beschriebenen Bewertungsansatzes das nachhaltigkeitsbezogene Gesamtrisiko für insgesamt 7.259 Business-Lieferanten identifizieren und nach Segmentzugehörigkeit differenzieren. Daraus ergibt sich ein weiterer Handlungsbedarf für insgesamt 86 Lieferanten aus den Segmenten „Tactical“, „Valued“ und „Strategic“, die wir im Jahr 2026 einer konkreten Risikoanalyse mittels EcoVadis Vitals unterziehen werden. Für keinen unserer Business-Lieferanten wurde ein sehr hohes nachhaltigkeitsbezogenes Gesamtrisiko identifiziert. Das strategische Ziel, eine mindestens 90%ige Abdeckung der Business-Lieferantenbasis in den Segmenten „Strategic“ und „Valued“ zu erzielen, wird im Berichtsjahr erfüllt. Die Abdeckung beträgt 96,6% (s. Abb. Vergleich risikobewerteter Lieferanten 2023 - 2025).

Gesamtes Supplier Risiko	Segmentierung				Anzahl der Business Suppliers
	2 (Andere)	3 (Tactical)	4 (Valued)	5 (Strategic)	
Sehr hoch	0	0	0	0	0
Hoch	3	3	8	0	14
Mittel-hoch	616	588	53	10	1.267
Mittel-niedrig	897	596	89	12	1.594
Niedrig	2.881	768	70	16	3.735
Sehr niedrig	396	201	41	11	649
Nicht definiert*	41	55	0	0	96
Momentan nicht hochgeladen in IQ+**	956	208	11	0	1.175
Anzahl der Business Suppliers pro Segment	5.790	2.419	272	49	8.530
Anzahl der nach Risikostufen eingestuften Business Partner nach Segment	4.793	2.156	261	49	7.259
Anteil der nach Risikostufen eingestuften Business Partner nach Segment	83%	89%	96%	100%	85%

	Anzahl
Keine Maßnahmen	7.269
Vitals	86
Rating	0

*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 oder noch nicht hochgeladen werden konnten.

Abb.: Anzahl Business-Lieferanten nach Segmentzugehörigkeit und nachhaltigkeitsbezogenem Risiko (Daten per 31.12.2025)⁴³

⁴³ Die dargestellten Zahlen wurden extern geprüft, jedoch hat unsere Wirtschaftsprüfung nicht beurteilt, ob die Zuordnung zu den Risikoklassen von EcoVadis nachvollziehbar sind.

Bewertung von Expense Suppliern

Im Rahmen des bis 2030 gestaffelten Zielerreichungsansatzes (siehe Abbildung „Strategische Ziele bis 2030“) umfasst der Geltungsbereich für das Geschäftsjahr 2025 ausschließlich die CHG-MERIDIAN AG. Bewertet werden die Expense-Supplier im Zusammenhang mit der zentralen Beschaffung der unternehmenseigenen IT-Hard- und Software. Diese Beschaffung ist für CHG-MERIDIAN von kritischer Bedeutung, da hierbei häufig Auslagerungstatbestände gemäß MaRisk vorliegen.

Bis zum 31.12. des aktuellen Berichtsjahres konnten wir auf Basis der beschriebenen Bewertungsansatzes das nachhaltigkeitsbezogene Gesamtrisiko für insgesamt 73 Expense-Lieferanten (dies sind gem. Abb. *Strategische Ziele bis 2030* ausschließlich IT Supplier) identifizieren und nach Segmentzugehörigkeit differenzieren. Daraus ergibt sich ein weiterer Handlungsbedarf für 2 Lieferanten aus dem Segment „Strategic“, die wir im Geschäftsjahr 2026 einer konkreten Risikoanalyse mittels EcoVadis Vitals unterziehen werden. Für keinen unserer Expense-Lieferanten wurde ein sehr hohes nachhaltigkeitsbezogenes Gesamtrisiko identifiziert. Das strategische Ziel, eine mindestens 22%ige Abdeckung der Expense-Lieferantenbasis zu erzielen, wird im Berichtsjahr erfüllt (s. Abb. *Strategische Ziele bis 2030*). Die Abdeckung beträgt 23,17 Prozent.

Gesamtes Supplier Risk	Segmentierung				Anzahl der Expense Supplier
	2 (Andere)	3 (Tactical)	4 (Valued)	5 (Strategic)	
Sehr hoch	0	0	0	0	0
Hoch	0	0	0	0	0
Mittel-hoch	0	0	0	0	0
Mittel-niedrig	0	17	9	2	28
Niedrig	1	23	9	5	38
Sehr niedrig	0	5	2	0	7
Momentan nicht hochgeladen in IQ+*	5	4	2	1	12
Anzahl der anvisierten Suppliers pro Segment	6	49	22	8	85
Anzahl der nach Risikostufen eingestuften Supplier pro Segment	1	45	20	7	73
Gesamtzahl der betrachteten Expense Supplier					315
Prozentualer Anteil der risikobewerteten Expense Supplier nach Segment					23,17%

Keine Maßnahmen	71
Vitals	2
Rating	0

* Lieferanten, die aufgrund ungenügender Datenqualität in CHG-Systemen nicht nach IQ+ hochladbar sind oder noch nicht hochgeladen werden konnten

Abb.: Anzahl Expense-Lieferanten nach Segmentzugehörigkeit und nachhaltigkeitsbezogenem Risiko

5 GI – Governance-Informationen

5.1 GI – 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. Dieses Kapitel beschreibt die Unternehmenskultur und die Grundsätze integrier Unternehmensführung.

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

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

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)
Unternehmenskultur	<p>IRO: Schaffung positiver Unternehmenswerte/ -kultur</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN hat sechs Unternehmenswerte eingeführt, die das Verhalten im Unternehmen und gegenüber Geschäftspartnern leiten. Durch die bewusste Verankerung dieser Werte wird ein positives Arbeitsumfeld gefördert und der Erwartungsrahmen für interne und externe Zusammenarbeit klar definiert. Die Werte stärken den Teamgeist, das Zugehörigkeitsgefühl und die Mitarbeiterzufriedenheit und fördern eine offene, respektvolle Unternehmenskultur. Dies führt zu höherer Produktivität, besserer Zusammenarbeit, erhöhter Attraktivität als Arbeitgeber und wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden im Unternehmen aus.</p>	<p>IRO: Personalrisiko aufgrund nicht gelebter Unternehmenswerte</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN hat Unternehmenswerte definiert und erwartet, dass alle Mitarbeitenden diese Werte im Arbeitsalltag leben und in die Unternehmenskultur integrieren. Werden die Werte von den Mitarbeitenden nicht aktiv gelebt, entsteht ein indirekter Druck durch fehlende Identifikation, mangelnde Orientierung und unklare Erwartungen im Arbeitsumfeld. Dies kann zu Illoyalität, Unzufriedenheit, sinkender Motivation und einem fehlenden Gemeinschaftsgefühl bei den Arbeitskräften führen. Die Folgen sind eine erhöhte Fluktuation, Produktivitätsverluste, ein geschwächtes Betriebsklima und potenziell negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.</p>
Korruption und Bestechung	<p>IRO: Negative Auswirkungen im Zusammenhang mit potenziellen Korruptions- und Bestechungsfälle</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN bietet technologiebezogene Leasing- und Serviceleistungen in verschiedenen Ländern an und wickelt internationale Geschäftsprozesse ab. Durch die Geschäftstätigkeit in einzelnen Ländern mit erhöhtem Korruptionsrisiko besteht ein inhärentes Risiko für Korruption und Bestechung. Korruptionsvorfälle können zu einer Beeinträchtigung der Integrität von Geschäftsprozessen, Wettbewerbsverzerrungen und Vertrauensverlust bei Stakeholdern führen. Potenzielle negative Auswirkungen umfassen eine Einschränkung von fairen Geschäftspraktiken und Menschenrechten; durch implementierte Gegenmaßnahmen wird das Risiko jedoch reduziert.</p>	<p>Reputations- und Bußgeldrisiko aufgrund von Korruption und Bestechung</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN führt internationale Leasing- und Servicegeschäfte durch und ist dabei auf transparente und regelkonforme Geschäftspraktiken angewiesen. Ein Mangel an Transparenz in Geschäftsprozessen sowie potenzielle Korruptionsrisiken können zu Intransparenz, ineffizienter Zusammenarbeit und Fehlverhalten führen. Dies kann zu Vertrauensverlust bei Stakeholdern, eingeschränkter Wettbewerbsfähigkeit, Ausschluss von Ausschreibungen, erschwerten Markteintritten und finanziellen Nachteilen führen. Die Folgen umfassen Imageschäden, finanzielle Verluste, geringere Wachstumsmöglichkeiten, rechtliche Sanktionen (z. B. Bußgelder) und eine Beeinträchtigung der Integrität und Fairness im Geschäftsleben.</p>

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

[G1-1 – 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, den Vorstand, unsere Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner inklusive unserer Lieferanten in unserem Verhaltenskodex verankert, der vom Vorstand freigegeben und über interne und externe Kanäle kommuniziert wird, z. B. als Teil von Vertragsunterlagen für die Geschäftspartner oder über verpflichtende Schulungen für die Arbeitskräfte (exkl. abakus, devicenow, circulee und OPC). Der Verhaltenskodex gilt für alle Tochtergesellschaften der CHG-MERIDIAN Gruppe.

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. Zudem wurden Interessensgruppen berücksichtigt, z. B. wurden die Werte auf Erwartungen der Arbeitskräfte und der Geschäftspartner abgestimmt oder die Transparenzanforderungen von Finanzierungspartnern oder Behörden wurden berücksichtigt.

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 Lenkungsdocumenten:

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

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 bestätigen unsere kontinuierlichen Verbesserungsprozesse durch Dritte. 2023 haben wir begonnen ein IMS aufzubauen, welches die verschiedenen Managementsysteme in einem zentralen, übergreifenden System zusammenfasst. Jetzt wird das IMS wie alle anderen Managementsysteme kontinuierlich weiterentwickelt.

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 relativ 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 Jahr 2024 auf Europa erweitert und im Berichtsjahr erfolgreich einem Überwachungsaudit unterzogen. Im Berichtsjahr wurde der Scope der ISO 37301 auf Europa ausgeweitet.

Managementsystem	Scope
ISO 9001	Technologiezentren Groß-Gerau und Skien sowie CHG-MERIDIAN Italy, CHG-MERIDIAN Australia
ISO 14001	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK
ISO 22301	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK
ISO 27001	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK
ISO 27701	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK
ISO 37301	CHG-MERIDIAN mit Standorten in Europa inkl. Schweiz, Norwegen und UK
ISO 45001	Technologiezentrum Groß-Gerau

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 stellt ein übergeordnetes Regelwerk zu Handhabung von regulatorischen Themen dar, lokale Einheiten können daraus konkrete Maßnahmen ableiten und sie an nationale, regulatorische Anforderungen anpassen. Die Strategie definiert die Grundsätze der Integrität, Geschäftsethik und den Ansatz, wie CHG-MERIDIAN mit regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen umgeht. Als Vision gilt der Grundsatz „protecting our progress“, d. h. dass regulatorische Anforderungen harmonisiert und effizient erfüllt werden sollen, um so zu profitablen Wachstum beizutragen. Es gilt das Ziel, dass – wo möglich – Managementsysteme nach internationalen

Normen aufgebaut und zertifiziert werden (z. B. ISO). Die Gesamtverantwortung für die Regulatory Strategie liegt beim Vorstand, die operative Zuständigkeit in der Abteilung Regulatory Affairs.

Basierend auf der Regulatory Strategie gibt es diverse Guidelines und Policies. Übergeordnet zu den spezifischen Policies (z. B. Whistleblowing oder Anti-Corruption Policy) gilt die **Compliance Guideline**, welche Anwendung für die gesamte CHG-MERIDIAN Gruppe exkl. abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC findet. Diese Guideline definiert die grundlegenden Compliance-Inhalte und Anforderungen für die CHG-MERIDIAN Gruppe. Compliance bei CHG-MERIDIAN fokussiert sich auf gesetzliche Anforderungen, zudem orientiert sich unser Compliance Management an internationalen Standards wie die ISO 37301 sowie nationale finanz- und aufsichtsrechtliche Vorgaben der jeweiligen Länder. Die übergeordneten Ziele der Compliance Guideline sind Integritätsschutz, Nachweis ordnungsgemäßer Organisation und die Sicherstellung des Compliance-Status. Diese Guideline ist für alle Unternehmen der CHG-MERIDIAN Unternehmensgruppe gültig, welche lokale gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Anforderungen an Compliance haben und wurde vom Vorstand freigegeben. Folgende Rollen gewährleisten Compliance bei CHG-MERIDIAN: Compliance Officer und Stellvertretung sowie Compliance Manager. Die Interessen verschiedener Stakeholdergruppen werden im Compliance-Management berücksichtigt, z. B. Mitarbeitende durch ein funktionsfähiges Hinweisgebersystem und regelmäßige Sensibilisierungsprogramme oder Kunden und Geschäftspartner durch die Etablierung eines gruppenweiten Verhaltenskodexes.

Regulatory-Schulungen⁴⁴

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 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. Die Kennzahlen sind auch Bestandteil des IMS und werden somit von einer externen Stelle (momentan Quality Austria) validiert.

Generelle Bemerkungen zu den Schulungsmaßnahmen:

- 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.

⁴⁴ Geschult werden bei CHG-MERIDIAN alle Mitarbeiter:innen (inkl. Führungskräfte), welche Systemzugang haben, d. h. die gesamte Gruppe exkl. abakus und devicenow. Bei OPC haben einige Positionen Systemzugang, diese werden auch entsprechend der Regulatory Awareness Policy geschult, z. B. Executive Compliance.

Schulungsmaßnahmen	Information	Abschlussquote 2025	Abschlussquote 2024	Abschlussquote 2023
Code of Conduct	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	265 von 267 (99,3%)	270 von 274 (98,5%)	256 von 256 (100%)
Compliance-Refresher⁴⁵	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	k.A.	1.378 von 1.378 (100%)
Executive Compliance⁴⁶	International verpflichtend für alle neuen Führungskräfte.	262 von 262 (100%)	39 von 39 (100%)	46 von 46 (100%)
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.	130 von 130 (100%)	112 von 113 (99,2%)	139 von 139 (100%)
Auffrischung GWG	Auf nationaler Ebene verpflichtend für Deutschland. Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	730 von 730 (100%)	k. A.
Arbeitssicherheit	National verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen Deutschland, Österreich, Schweiz. Automatisierte Wiederholung im 1-Jahres-Rhythmus.	862 von 862 (100%)	848 von 848 (100%)	123 von 123 (100%)
Business Continuity Management	Europaweit verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	208 von 209 (99,5%)	189 von 190 (99,5%)	k. A.
Business Continuity Management Auffrischung	Europaweit verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	1055 von 1055 (100%)	k. A.
ISO Umwelt Management	Europaweit verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	208 von 209 (99,5%)	189 von 190 (99,5%)	139 von 139 (100%)
ISO Umweltmanagement Auffrischung	Europaweit verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	1054 von 1055 (99,9%)	k. A.
Informationssicherheit	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen.	266 von 267 (99,6%)	270 von 274 (98,5%)	256 von 256 (100%)
Informationssicherheit Auffrischung	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	1266 von 1267 (99,9%)	k. A.

⁴⁵ Sie beinhaltet Inhalte zur Verhinderung von Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen.

⁴⁶ Die Executive Compliance-Schulung wurde 2025 überarbeitet und im September 2025 an alle Führungskräfte ausgerollt. Im Vorjahr waren es nur die neu eingestellten Führungskräfte oder durch interne Wechsel entstandene Führungsrollen.

Datenschutz	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	267 von 267 (100%)	268 von 274 (97,8%)	256 von 256 (100%)
Datenschutz Auffrischung	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	1.425 von 1.425 (100%)	k. A.	k. A.
Auslagerung	National verpflichtend für alle Mitarbeiter BTS, Regulatory Affairs, Führungskräfte KWG regulierter Einheiten in Deutschland.	44 von 44 (100%)	36 von 36 (100%)	k. A.
Fraud Prevention	International verpflichtend für alle (neuen) Mitarbeiter:innen.	265 von 267 (100%)	1540 von 1545 (99,7%)	k. A.
Anti-Diskriminierung	Freiwillige Schulung zur Vermittlung der Inhalte der Anti-Diskriminierungs-Policy durch das DEI-Gremium (einmalige Schulung 2024 und 2025), angeboten für alle Tochtergesellschaften exkl. abakus, devicenow, circulee, MLC und OPC.	731 von 1.563 (46,8%)	365 von 1.447 (25,2%)	k. A.

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. CHG-MERIDIAN erklärt eine Null-Toleranz gegenüber allen Formen von Korruption und Bestechung.

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 öffentlichen Ausschreibungen, wo wir auch das größte Risiko für Korruption und Bestechung sehen. CHG-MERIDIAN verfolgt einen risikobasierten Ansatz und nutzt hier u. a. den CPI Score (Corruption Perceptions Index) der Organisation *Transparency International*. Weitere Standards sind z. B. der UK Bribery Act oder ISO 37301. Somit sind die Interessen der Schlüsselstakeholdergruppen (hier: Gesetzgeber) berücksichtigt. Die Policy wird den Mitarbeiter:innen über iKNOW zur Verfügung gestellt. Letztendlich ist der Vorstand von CHG-MERIDIAN für Anti-Korruption verantwortlich, operativ zuständig und die zentrale Eskalationsstelle ist der Group Compliance Officer. Bei CHG-MERIDIAN sind die Vorstandsmitglieder Funktionen, die einem höheren Compliance- (und damit auch Korruptions-) Risiko ausgesetzt sind, da sie die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit für die gesamte Gruppe gemäß §93 AktG haben.

Whistleblower-Mechanismus

Für Verdachtsfälle auf z. B. Korruption, wettbewerbswidriges Verhalten, Complianceverstöße, Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte ist ein mehrstufiges Meldewesen eingerichtet, nach Hinweisgeberschutzgesetz. Dieses Meldewesen wird in der gruppenweiten **Whistleblowing Policy** definiert. Die Grundprinzipien dieser Policy sind Vertraulichkeit, Anonymität, Schutz vor Repressalien und die Verpflichtung zur lückenlosen Aufklärung. Neben internen und externen

Meldewegen wie einem Regulatorikportal, Ombudsmann, E-Mail-Adressen, einer zentralen Rufnummer und direkter persönlicher Ansprache steht auch die Whistleblower-Funktion allen Stakeholdern zur Verfügung. Im Berichtsjahr wurde intern das SpeakUp-Portal etabliert, wo auf einen Blick alle verfügbaren Meldemöglichkeiten zusammengefasst werden, um die Meldekanäle für die Mitarbeiter:innen transparent zu machen. Mitarbeiter:innen, Kunden, Geschäftspartner, Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette 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. Insbesondere der Ombudsmann agiert unabhängig und untersucht objektiv die Meldungen. Der Ombudsmann wird, wenn technisch möglich, dem Hinweisgebenden innerhalb von 7 Tagen nach Eingang des Hinweises antworten und diesen bestätigen. Innerhalb von 3 Monaten erhält der Hinweisgeber, sofern dies technisch möglich ist, einen Status zum gemeldeten Vorfall. Die Verantwortung für die Whistleblowing Policy und den damit verbundenen Prozess liegt zuletzt beim Vorstand, operativ wird der Prozess vom Compliance-Beauftragten implementiert und überwacht. In 2026 wird ein neues Whistleblower Tool eingeführt, das den Ombudsmann ersetzen wird.

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.

[G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung](#)

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 [G1-1](#) beschrieben ist 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 Sensibilisierungsmaßnahmen⁴⁷ verantwortet der Compliance Officer die Durchführung der Compliance-Risikoanalyse sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS. Die

⁴⁷ Schulungen siehe Abschnitt [G1-1](#).

Compliance-Risikoanalyse deckt 100 Prozent der Standorte ab, die über ein Compliance-Managementsystem verfügen (2024: 100 Prozent; 2023: 100 Prozent). Die Compliance Officer Funktion 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. Wie in GOV-5 beschrieben, arbeitet die 2. Linie (darin enthalten das Compliance-Team) unabhängig von der ersten Linie und stellt somit die Unabhängigkeit und Objektivität sicher. Des Weiteren berichtet der Compliance Officer an den Vorstand und den Aufsichtsrat; das Compliance-Team sowie die gesamte Abteilung Regulatory Affairs sind unabhängig und arbeiten separat von der Management-Kette. Das CMS 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 durchgeführt. Alle Standorte, außer abakus, devicenow, circulee, OPC sowie MLC, 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 überwachen wir und machen sie gegenüber Stakeholdern auf unserer Internetseite oder durch weitere geeignete Medien transparent.

Schulungen

Wie in G1-1 beschrieben, erhält jede:r neue:r Mitarbeiter:in eine Code-of-Conduct Schulung, in der das Thema Korruption und Bestechung vermittelt wird (weltweit, außer OPC Indien/ Beteiligungen wie abakus, devicenow, circulee). Es handelt sich um Online-Schulungen über die Plattform iQ (als Video). Alle 3 Jahre gibt es anschließend einen Compliance Refresher, welcher erneut für die Themen sensibilisiert.

Bei CHG-MERIDIAN sind die Vorstandsmitglieder Funktionen, die einem höheren Compliance- (und damit auch Korruptions-) Risiko ausgesetzt sind, da sie die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit für die gesamte Gruppe gemäß §93 AktG haben. Sie bekommen im Rahmen der Executive Compliance Schulung einen Deep-Dive zum Code of Conduct, Compliance sowie Anti-Korruption und -Bestechung, 100% der risikobehafteten Funktionen wurden dahingehend geschult. Diese Schulung erhalten alle Führungskräfte, ab Teamleiter, siehe G1-1.

G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

Wir handeln in Bezug auf Compliance nach dem Vorsichtsprinzip, d. h. wir setzen kontinuierlich Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung um, auch im Berichtsjahr. 2025 haben wir u. a. folgende Maßnahmen implementiert:

1. Anpassung des Compliance Disclaimers:

Im Berichtsjahr wurde zudem der Compliance Disclaimer angepasst, welcher automatisch an Einladungen für Events an Kunden und sonstige Geschäftspartner angehängt wird, um alle Parteien zum Thema Compliance zu sensibilisieren. Diese Maßnahme gilt global.

2. Ausweitung des CMS nach ISO 37301 auf alle europäischen Standorte:

Im Berichtsjahr 2024 wurden erstmals die Standorte in der Region Central Europe nach ISO 37301 zertifiziert; 2025 wurde der Scope der ISO 37301 auf alle europäischen Standorte ausgeweitet. Die ISO 37301 hilft Unternehmen dabei, rechtliche und regulatorische Pflichten systematisch einzuhalten. Sie ist eine zertifizierbare Norm, die konkrete Anforderungen für den Aufbau, die Umsetzung und die Verbesserung eines CMS vorgibt, das auf dem Plan-Do-Check-Act-Prinzip basiert. In diesem Zuge wurde u. a. ein Rechtskataster europaweit ausgerollt.

Im Berichtsjahr gab es keine (0) Verurteilungen und/ oder Strafzahlungen im Zusammenhang mit Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetzen. Des Weiteren gab es keine (0) bestätigten Vorfälle, in denen eigene Mitarbeitende wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder disziplinarisch belangt wurden, und es gab keine (0) bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Verträgen mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gekündigt oder nicht verlängert wurden.

G1 – Ziele & Kennzahlen

Für die wesentlichen IROs im Zusammenhang mit den G1-Subthemen (*Unternehmenskultur* und *Anti-Korruption*) haben wir fortlaufende Ziele, die bis 2030 gelten:

- Mehr als 75 % unserer aktiven Standorte sind durch Managementsysteme abgedeckt, mit mindestens 3 gültigen ISO-Zertifikaten.
- Im Rahmen des IMS gibt es diverse Kennzahlen, um die Wirksamkeit der Managementsysteme zu messen. Im Bereich Compliance überwachen wir durch die Abschlussquote der Compliance-Schulungen, inwiefern die Maßnahmen wirksam sind. Durch ein ausreichendes Schulungsangebot möchten wir Anti-Korruption und -Bestechung stärken. Unser Ziel ist es, dass jährlich mindestens 95 Prozent der betroffenen Mitarbeiter:innen zu Compliance-Themen geschult sind (alle Mitarbeiter:innen in unseren IT-Systemen, d. h. im Berichtsjahr exkl. abakus, devicenow, circulee und OPC).
- Des Weiteren messen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen für die *Unternehmenskultur* mithilfe der zweijährlich stattfindenden Mitarbeiter:innenumfrage: In der Umfrage aus dem Berichtsjahr wurde bestätigt, dass die Unternehmenswerte bei CHG-MERIDIAN wichtiger Bestandteil der Kultur sind. Knapp 90 Prozent der teilnehmenden Mitarbeiter:innen (exkl. abakus, devicenow, circulee und MLC) kennen die Unternehmenswerte und können sich mit den Werten identifizieren.

5.2 Datenschutz & Informationssicherheit (unternehmensspezifisch)

In diesem Kapitel geht es um unsere Managementansätze zu Datenschutz und Informationssicherheit, welche für unser Geschäftsmodell und unsere Stakeholdergruppen essentiell sind.

[SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#)

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des unternehmensspezifischen Themas im Governance-Kapitel:

Thema	Impact Wesentlichkeit (ESRS 2 SBM-3)	Finanzielle Wesentlichkeit (ESRS 3 SBM-3)
Datenschutz und Informationssicherheit (unternehmensspezifisch)	<p>IRO: Negative Auswirkungen im Zusammenhang mit potentiell unzureichendem Datenschutz und Informationssicherheit</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verleast, vermarktet und betreibt Datenlöschung von IT-Geräten, welche sensible Daten von Geschäftskunden und deren Endnutzern verarbeitet und speichert. Beim Umgang mit dieser Infrastruktur besteht das Risiko von Datenverlust, Datenlecks oder unbefugtem Zugriff auf sensible oder personenbezogene Informationen. Ein Datenverlust oder -missbrauch kann zu einem Verlust der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Kundendaten führen und das Vertrauen in die Datensicherheit beeinträchtigen. Betroffene Kunden und Endnutzer können durch den Verlust sensibler Daten in ihren Rechten, ihrer Privatsphäre und ggf. ihrer wirtschaftlichen Sicherheit beeinträchtigt werden.</p>	<p>IRO: Reputations- und Bußgeldrisiko aufgrund unzureichendem Datenschutz und Informationssicherheit</p> <p>Details: CHG-MERIDIAN verarbeitet und schützt personenbezogene Daten von Geschäftskunden im Rahmen von IT-Leasing, Remarketing und Serviceleistungen. Nicht-Einhaltung von Datenschutz- und Informationssicherheitsvorgaben kann zu Datenpannen, unbefugtem Zugriff oder Missbrauch sensibler Informationen führen. Verstöße gegen Datenschutz und Informationssicherheit können zu einem Vertrauensverlust bei Kunden sowie zu behördlichen Untersuchungen und rechtlichen Auseinandersetzungen führen. Die Risiken für CHG-MERIDIAN umfassen finanzielle Schäden durch Bußgelder und Entschädigungszahlungen und Reputationsverlust.</p>

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. 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 Datenschutz und Informationssicherheit \(MDR-P\)](#)

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 MLC 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 ist für die Richtlinie verantwortlich und 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
- Informationssicherheitsmanage:r
- Informationsrisikomanage:r

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.

[Ergreifung von Maßnahmen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit \(MDR-A\)](#)

Damit wir umfängliche Informationssicherheit und Datenschutz gewährleisten und die Ziele, die wir im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher potenzieller negativer Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken beschrieben haben, erfüllen, haben wir verschiedene Maßnahmen für die CHG-MERIDIAN Gesellschaften getroffen:

- Im Berichtsjahr 2025: 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 MLC haben eigene IT-Anwendungen.

- Regelmäßige Selbstaudits sowie Penetration Tests durch unabhängige Dritte für die IT-Systeme, damit sind alle Tochtergesellschaften inkludiert, die Zugang zu den CHG-Systemen haben, ohne abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC (fortlaufend)
- Das Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001 aller CHG-MERIDIAN Standorte in Europa sowie für tesma und die Datenlöschung erasure® bei der Wiederaufbereitung von Leasingrückläufern, inklusive Rezertifizierung BSI-Grundschutz 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 (fortlaufend)
- Betrieb eines globalen Datenschutz-Management-Systems ausgerichtet an internationalen Standards (ISO 27701) und zertifiziert für alle CHG-MERIDIAN Standorte in Europa (fortlaufend)
- Kontinuierliche Verbesserung durch den PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act), gruppenweit exkl. abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC, da sie eigene IT-Anwendungen haben (fortlaufend)

CHG-MERIDIAN verfolgt und bewertet die Wirksamkeit der oben genannten Maßnahmen im Rahmen des IMS.

[Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit \(MDR-T\)](#)

Für die Bereiche Datenschutz und Informationssicherheit haben wir keine terminierten und messbaren Ziele, da wir im Sinne der kontinuierlichen Verbesserungsprozess- (KVP-) Logik fortlaufend unseren Managementansatz verbessern und wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen über diverse KPIs (z. B. Anzahl der Security Incidents) nachvollziehen und steuern, siehe Abschnitt [Kennzahlen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit](#). Jedoch haben wir diverse übergeordnete qualitative Sicherheits- und Datenschutzziele formuliert, welche direkt oder indirekt die in unserer Geschäftsstrategie festgelegten Ziele unterstützen.

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
- Nachprüfbare 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

[Kennzahlen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit \(MDR-M\)](#)⁴⁸

Unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner haben die Möglichkeit, über die in Abschnitt [G1-1](#) 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 erfassen und dokumentieren wir ebenfalls sog. Security Incidents in den Kategorien *Datenschutz und Informationssicherheit* in unserem zentralen System ServiceNow. Hierfür gibt es einen themenübergreifenden 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.

2025 wurde ein meldepflichtiger Vorgang nach DSGVO verzeichnet. Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht im Jahresverlauf. Die Kennzahlen sind auch Bestandteil der ISO-Zertifizierungen (ISO 27001 und 27701) und werden somit von einer externen Stelle (momentan Quality Austria) validiert:

	2025	2024	2023
Security Incidents Datenschutz	22	11	15
Security Incidents Informationssicherheit	307	494	400
Meldepflichtige Vorgänge	1	0	0

Definition der Kennzahlen:

Kennzahl	Definition
Security Incidents Datenschutz	Ereignis, in der der Datenschutz oder damit verbundene Maßnahmen verletzt, gefährdet oder versucht wurden, diese zu verletzen. Beispiele: unzureichende Erfüllung der DSGVO-Grundsätze, nicht konforme Übermittlungen personenbezogener Daten, Verletzung der Pflichten/Rechte des Verantwortlichen und des Auftragsverarbeiters, Verletzung der Rechte der betroffenen Person
Security Incidents Informationssicherheit	Ereignis, in der unsere Sicherheitsziele in Bezug auf <i>Vertraulichkeit, Integrität</i> und/oder <i>Verfügbarkeit</i> verletzt, gefährdet oder versucht wurden, diese zu verletzen. Beispiele: E-Mails mit bösartigem Code, z. B. Verschlüsselungstrojaner, Anrufe mit dem Versuch, vertrauliche Informationen zu erhalten, Verlust oder Diebstahl der IT-Geräte, zurückgegebene Geräte ohne Datenlöschung
Meldepflichtige Vorgänge	Meldepflichtige Fälle (Meldung an Aufsichtsbehörde oder abgeleitet aus aufsichtsrechtliche/ gesetzliche Regelungen)

⁴⁸ Gilt für die gesamte Gruppe außer abakus, devicenow, circulee, OPC und MLC.

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 Bericht der CHG-MERIDIAN AG, Weingarten, der mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Muttergesellschaft zusammengefasst ist (nachfolgend die „zusammengefasste nichtfinanzielle Berichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 waren die als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahresangaben und die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind (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 2025 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 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu den als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahresangaben. Wir geben ferner kein Prüfungsurteil zu den in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind (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.

Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung beschrieben werden. Danach hat die Gesellschaft die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in dem in den Abschnitten „BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts“ und „IRO-2 – In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten“ der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung angegebenen Umfang angewendet.

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 und europäischen 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 Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der zusammengefassten 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 und europäischen 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 Nachhaltigkeits Sachverhalte 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung angewandten Prozess einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung.
- 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. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.
- 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, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung, 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. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten.
- 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. Juli 2025 sowie der die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) zugrunde.

Frankfurt am Main, 15.04.2026

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lukas Rist
Wirtschaftsprüfer

Nils 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.