



CHG

RETHINK TECHNOLOGY

Unternehmens- und
Nachhaltigkeitsbericht 2022

Efficient Technology Management®

ZU GRI 2-2 DIESEM BERICHT

Mit dem vorliegenden Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022 stellen wir unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsleistungen sowie Finanzdaten bei CHG-MERIDIAN vor. Wir beleuchten unsere Auswirkungen auf soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte und beschreiben, welche Konzepte wir erarbeitet und welche Ziele wir definiert haben. Der Bericht soll unsere Stakeholder:innen darüber informieren, wie wir Verantwortung übernehmen.

Unser Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht folgt dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt. CHG-MERIDIAN ist Unterzeichner des UN Global Compact und neben anderen Initiativen wie der Charta der Vielfalt auch Unterstützer der Allianz für Entwicklung und Klima.

Berichtszeitraum für den vorliegenden integrierten Bericht ist das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022). Die offengelegten Angaben und Kennzahlen haben, sofern nicht anders angegeben, den geografischen Geltungsbereich Deutschland, Österreich und Schweiz (DACH-Region). Dies beinhaltet die CHG-MERIDIAN AG, die CHG-MERIDIAN Industrial Solutions GmbH, die CHG-MERIDIAN Schweiz AG sowie die CHG-MERIDIAN Austria GmbH.

Nur die Angaben zu Arbeitsverhältnissen – zu Befristung, Teil- und Vollzeit sowie zu Ausbildung – beziehen sich allein auf die deutschen Gesellschaften. In den Konzernabschluss sind alle Tochtergesellschaften von CHG-MERIDIAN einbezogen, auch die in Deutschland ansässige abakus Consulting GmbH, das Joint Venture devicenow und circulee. Im Nachhaltigkeitsbericht werden diese Gesellschaften aufgrund ihres anders gelagerten Geschäftsmodells und ihrer geringen Anzahl an Mitarbeiter:innen nicht berücksichtigt.

Mit Ausnahme der Angaben und Kennzahlen zu Energie (S. 43) und Emissionen (S. 47) sowie der Artikel zu Soziales Engagement (S. 51), zur Green-IT Studie (S. 49) und zu den Customer Stories (S. 8) wurden alle GRI-relevanten Informationen (siehe S. 70–75) einer Prüfung mit Limited Assurance unterzogen. Weiterführende Inhalte, wie beispielsweise Verweise auf Inhalte unserer Website, sind nicht im Umfang der Prüfung enthalten.

WE SUPPORT



INHALT

EDITORIAL

- 05 Vorwort CEO Dr. Mathias Wagner
- 07 Unternehmensportrait

CUSTOMER STORIES

- 09 J. u. A. Frischeis – Österreich
- 10 Storopack – Deutschland
- 11 Boston Scientific – Italien
- 12 São Martinho – Brasilien
- 13 UCB – Belgien

ECONOMY & FINANCE

- 15 Investitionen in eine erfolgreiche Zukunft
- 16 Die CHG-MERIDIAN-Gruppe in Zahlen

STRATEGIE & GOVERNANCE

- 19 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie
- 21 Unsere aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse
- 23 Austausch mit Stakeholder:innen
- 26 CHG-MERIDIAN in der Dekade des Handelns

BUSINESS ETHICS & COMPLIANCE

- 29 Unser Werte und Leitlinien
- 30 Verhaltenskodex und Meldewesen
- 32 Antikorruption und Integrität
- 34 Datenschutz und Informationssicherheit

CIRCULAR ECONOMY & KLIMASCHUTZ

- 36 Kreislaufwirtschaft als Kerngeschäft
- 40 Abfall und Wertstoffe
- 43 Umweltmanagement und Energie
- 46 Klimaschutz und Reduktionsziele

SOZIALES ENGAGEMENT

- 52 Dem Gemeinwohl verpflichtet
- 53 CARE-Aktionen rund um die Welt

ZUSAMMENARBEIT & DIALOG

- 56 Mitarbeiter:innen fördern
- 61 Diversität und Vielfalt leben
- 63 Beschäftigungsstruktur managen

PARTNERSCHAFT & LIEFERKETTE

- 66 Hebelwirkung mit Lieferant:innen nutzen
- 69 Vernetzung mit Kund:innen
- 69 Beschaffungsstandards
- 70 GRI-Inhaltsindex
- 76 Prüfvermerk
- 78 Impressum

Durch **Anklicken** der einzelnen Überschriften gelangen Sie zu den **jeweiligen Kapiteln**:



Weiterführende **Inhalte entdecken** und Funktionen nutzen:



Inhaltsseite

Kapitelübersicht



Zusatzinfos

The background of the entire page is a close-up, high-speed photograph of water. It features a deep blue color palette with numerous concentric ripples and splashes of water droplets, creating a textured and dynamic visual effect. The lighting highlights the edges of the ripples and the individual droplets, giving the water a sense of movement and depth.

EDITORIAL

05 Vorwort CEO Dr. Mathias Wagner

07 Unternehmensportrait

GRI 2-22

PIONEERING TOMORROW. NEUE PERSPEKTIVEN FÜR EINE ZIRKULÄRE WIRTSCHAFT.

Liebe Leserinnen und Leser,

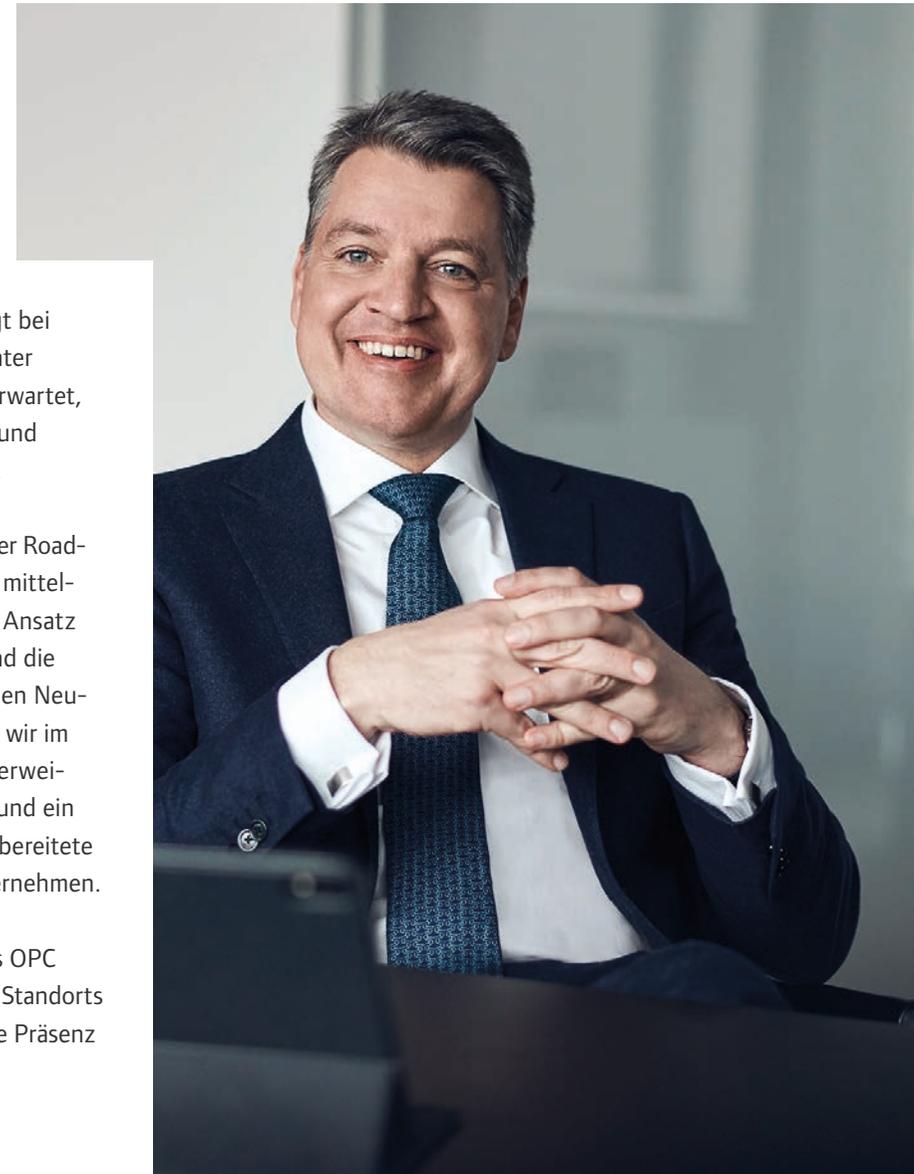
der [Blick auf 2022](#) zeigt deutlich, dass wir uns in einem herausfordernden Marktumfeld nicht nur gut behauptet, sondern auch Wachstumschancen genutzt haben. Mit einem Rekordwert von 2,23 Milliarden Euro an Neugeschäftsvolumen konnten wir ein Plus von 29,3 Prozent erzielen und damit unsere eigenen Erwartungen für das Jahr 2022 mehr als erfüllen.

Unser Erfolg spiegelt sich auch in dem von uns verwalteten Technologieportfolio wider, das mit 8,95 Milliarden Euro auf Basis der Anschaffungswerte um 15,2 Prozent angestiegen ist. Diese positive Entwicklung zeigt sich in zahlreichen Märkten, die nach den Lieferkettenproblemen und der Corona-Krise wieder an Dynamik zurückgewonnen haben. Zudem trägt die aktuelle Wirtschaftslage dazu bei, dass Leasing und Finanzierung von IT-, Healthcare- und Industrie-Assets vielen Unternehmen als attraktive Optionen erscheinen.

Der Konzernjahresüberschuss unserer Gruppe liegt bei 100,32 Millionen Euro und damit 11,3 Prozent unter Vorjahr. Dieses Ergebnis kommt für uns nicht unerwartet, denn wir haben gezielt in unser Geschäftsmodell und dessen strategische Weiterentwicklung investiert.

So war 2022 davon geprägt, die Umsetzung unserer Roadmap NEXT 2025 konsequent voranzutreiben, um mittelfristig weiter profitabel zu wachsen. Ein zentraler Ansatz hierfür sind unsere strategische Positionierung und die Weiterentwicklung des Angebotsportfolios. Mit den Neugründungen von devicenow und circulee konnten wir im Frühjahr 2022 unser Geschäftsmodell innovativ erweitern: um globale Device-as-a-Service-Lösungen und ein nachhaltiges Angebot für professionell wiederaufbereitete IT-Hardware für kleine und mittelständische Unternehmen.

Mit der Übernahme des Lifecycle-Asset-Managers OPC Asset Solutions in Indien und der Eröffnung eines Standorts in Singapur haben wir zudem unsere internationale Präsenz ausgebaut und sind aktuell in 30 Ländern aktiv.



UNSER NACHHALTIGES BETRIEBSSYSTEM FÜR INNOVATION UND WACHSTUM

Nachhaltigkeit ist seit 1979 Teil unseres Geschäftsmodells. Deshalb stehen wir für ein ganzheitliches Verständnis, das von nachhaltigen Finanzierungsmodellen auf Basis der Kreislaufwirtschaft über transparente Compliance-Standards bis hin zu einer wertebasierten Zusammenarbeit reicht.

Erneut mit einer Silbermedaille im EcoVadis-Rating ausgezeichnet, sind wir 2022 wichtige Schritte in Richtung nachhaltiger Unternehmensfinanzierung gegangen. Nach dem erfolgreichen Start mit 50 Millionen Euro in 2021 konnten wir vergangenes Jahr mit unseren Partner:innen bei der Helaba Landesbank Hessen-Thüringen und der Landesbank Baden-Württemberg weitere 200 Millionen Euro über ESG-gebundene Darlehen generieren.

Zudem haben wir in Zusammenarbeit mit dem unabhängigen belgischen VITO-Institut erstmals die konkreten Umweltauswirkungen der von uns angebotenen zirkulären Nutzungsmodelle wissenschaftlich untersuchen lassen. Die Ergebnisse belegen, dass kreislaufwirtschaftsbasierte Leasing- und Device-as-a-Service-Modelle im Vergleich zum klassischen Kauf das Potenzial haben, die Treibhausgasemissionen von IT-Infrastruktur um mehr als 50 Prozent zu reduzieren und den Rohstoffverbrauch um bis zu zwei Drittel zu verringern.

Unser Nachhaltigkeitsengagement als Unternehmen ist darüber hinaus um neue Beschaffungsstandards ergänzt worden, die wir in einer Leitlinie für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen gebündelt haben. Auch für das Miteinander



Unsere Vision ist klar definiert: Wir wollen das führende globale technology2use-Unternehmen werden.

Dr. Mathias Wagner



CHG-MERIDIAN im Jahr 2022: Chancen genutzt, Erwartungen übertroffen.

als Kolleg:innen haben wir neue Werte definiert, die wir ab sofort über zahlreiche Maßnahmen in den Arbeitsalltag integrieren. Auf diese Weise schärfen wir nicht zuletzt unsere Positionierung im Arbeitgeberwettbewerb und rücken dem Ziel näher, ein „Employer of Choice“ zu sein.

AUF DEM WEG ZUM FÜHRENDEN GLOBALEN TECHNOLOGY2USE-UNTERNEHMEN

Mit Blick auf unsere Roadmap NEXT 2025 ist profitables Wachstum von entscheidender Bedeutung. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir als Unternehmen flexibel und schnell handeln, skalierbare Angebote schaffen und wertschöpfende Innovationen liefern.

Unsere Vision ist klar definiert: Wir wollen das führende globale technology2use-Unternehmen werden. Denn wir konzipieren, finanzieren und liefern weltweit Nutzungsangebote für Technologien, die auf unserem Geschäftsmodell der Kreislaufwirtschaft basieren.

Ich bin sehr zuversichtlich für die Zukunft und freue mich auf die Zusammenarbeit mit allen Kolleg:innen, Kund:innen und Partner:innen im Jahr 2023!

Beste Grüße

Dr. Mathias Wagner
CEO der CHG-MERIDIAN-Gruppe

GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-9

CHG-MERIDIAN AUF EINEN BLICK

INNOVATIVER TECHNOLOGIEMANAGER – SEIT 1979

CHG-MERIDIAN ist ein international tätiger Technologiemanager und Finanzexperte in den Bereichen IT, Industrie und Medizintechnik. In 30 Ländern mit 41 Niederlassungen und über 1.300 Mitarbeiter:innen übernehmen wir für Konzerne, den Mittelstand, die öffentliche Verwaltung sowie Kliniken das umfassende Management ihrer Technologie-Infrastrukturen.

Unser Ansatz: Wir unterstützen unsere Kund:innen 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.

In unseren drei Technologiebereichen bieten wir maßgeschneiderte Nutzungskonzepte für die jeweiligen Bedürfnisse und Anwendungsfelder unserer Kund:innen. Im IT-Bereich

unterstützen wir sie bei der gesamtheitlichen und effizienten Umsetzung ihrer Technologieprojekte mit insgesamt sechs IT-Lösungen, wie zum Beispiel den Employer Benefit Solutions. In unserem Technologiebereich Industrie vermieten wir industrielle Infrastruktur für Flottenmanagement, Produktion und Maschine 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, das CO₂-neutrale Leasing über unser Produkt carbonZERO[®] sowie unsere zertifizierte Datenlöschung eraSURE[®]. Sämtliche Produkte und Leistungen sind in all unseren Märkten zugelassen.

CHG-MERIDIAN AG ist die Konzernmuttergesellschaft der CHG-MERIDIAN-Gruppe und eine nicht öffentlich notierte Aktiengesellschaft. Geführt wird die Gruppe durch einen vierköpfigen Vorstand, der in Geschäftsbelangen regelmäßig an den Aufsichtsrat berichtet. Der Vorstand setzt sich aus vier männlichen Mitgliedern zusammen: CEO Dr. Mathias

Wagner, CSO Frank Kottmann, CFO Ulrich Bergmann und CIO Oliver Schorer. Zum 1. Januar 2023 löste Daniel Welzer den bisherigen CSO Frank Kottmann ab, der im Berichtsjahr bis einschließlich 31. Dezember 2022 in der Rolle tätig war. Zu etwaigen Interessenkonflikten und zum Eignungsnachweis des Vorstands befolgen wir die für uns als reguliertes Finanzinstitut einschlägigen Gesetze und Regeln. Im Berichtsjahr wurden keine potenziellen Interessenkonflikte festgestellt. Der Aufsichtsrat wiederum besteht aus fünf Männern und einer Frau. Dazu zählen zwei Hauptanteileigner (Ende der aktuellen Amtszeit: 2023), zwei unabhängige externe Personen (Ende der aktuellen Amtszeit: 2023 bzw. 2027) und zwei Mitarbeiter:innen (Ende der aktuellen Amtszeit: 2023 bzw. 2027). Kein Aufsichtsratsmitglied übt weitere Aufsichtsratsmandate bei regulierten Unternehmen aus.

Die genauen Eigentumsverhältnisse finden sich im Kapitel „Economy & Finance“ (S. 17).

30 
Länder

41
Niederlassungen

über 
1.300
Mitarbeiter:innen

Seit
1979 

CUSTOMER STORIES

- 09 J. u. A. Frischeis – Österreich
- 10 Storopack – Deutschland
- 11 Boston Scientific – Italien
- 12 São Martinho – Brasilien
- 13 UCB – Belgien

ÖSTERREICH

INTERNATIONALER HOLZGROSSHÄNDLER MIT SMART FACTORY



J. u. A. Frischeis (JAF) ist einer der größten Händler für Holz und Holzwerkstoffe in Europa. Gemeinsam mit CHG-MERIDIAN setzt das Unternehmen eine strategische Neuausrichtung um. Mit einer neuen, über uns geleasteten Fertigungsanlage stellt das Unternehmen jetzt vollautomatisch Möbelteile nach individuellen Maßen der Kund:innen her – und das in Rekordzeit. Neben der technischen Integration lag die Herausforderung vor allem darin, die Anlagenteile unterschiedlicher Lieferant:innen auch kaufmännisch zusammenzuführen und das Risiko der Investition für JAF möglichst gering zu halten.

Wie unsere nutzungsorientierten Leasing-Modelle eine solche Zukunftsinvestition möglich gemacht haben?



**Hier gehts zur kompletten Story
über J. u. A. Frischeis**



NACHHALTIGKEIT ALS UNTERNEHMENSWERT

Für das Familienunternehmen Storopack, Hersteller von Schutz- und Transportverpackungen sowie Formteilen aus expandierten Schäumen, ist Nachhaltigkeit ein zentrales Thema – in der Produktion ebenso wie in der IT-Infrastruktur. Mit unserer grünen Finanzierungsoption carbonZERO® kann Storopack seine IT-Investitionen nachhaltig gestalten – und zwar international. Durch das klimaneutrale Leasing werden die Treibhausgasemissionen für den kompletten IT-Bestand ausgeglichen.

Warum für Storopack die möglichen Einsparungen von Treibhausgasemissionen entscheidend dafür waren, mehr als 1.200 Notebooks, Tablets, PC-Systeme und Smartphones über CHG-MERIDIAN zu leasen?



[Mehr Insights zur Story über Storopack](#)



DEUTSCHLAND



STRUKTURWANDEL LEICHT GEMACHT

Der Medizintechnikhersteller Boston Scientific arbeitet weltweit daran, innovative medizinische Lösungen für jährlich etwa 30 Millionen Patient:innen zu finden. Bei Boston Scientific in Italien verwaltet die IT-Abteilung zentral alle Mobilgeräte, Telefone und Tablets. Mit der Unterstützung von CHG-MERIDIAN implementierten die Mitarbeiter:innen in wenigen Schritten ein effizientes System zur Verwaltung von Smartphones.

Was Boston Scientific als größten Erfolg in der Zusammenarbeit mit CHG-MERIDIAN sieht und was unser Technologie-Management-System **tesma** damit zu tun hat?



**Lesen Sie hier die ganze Story
über Boston Scientific**

RUND 5.000 GERÄTE IM KREISLAUFMODELL

São Martinho ist einer der weltweit führenden Zuckerrohrverarbeiter und gilt in der Branche als Maßstab für landwirtschaftliche und technologische Verfahren. Das brasilianische Unternehmen ist in der Lage, bis zu 24,5 Millionen Tonnen Zuckerrohr in vier Werken zu verarbeiten und beschäftigt dafür ca. 12.600 Mitarbeiter:innen. São Martinho verpflichtet sich zu nachhaltigen Prinzipien in der Produktion, der Unternehmensführung und den Beziehungen zu externen Dienstleister:innen. Das mit CHG-MERIDIAN geschaffene klimaneutrale Leasingmodell für Laptops und Workstations sieht das Unternehmen daher als wichtigen Erfolg seiner Nachhaltigkeitsagenda an.

Wie der Zuckerproduzent so seinen Treibhausgas-Fußabdruck optimiert und seine Nachhaltigkeitsziele erreicht?



[Weitere Infos zur Story über São Martinho](#)



BRASILIANEN



NEUE
WELT
UND
WIRTSCHAFT
M

KLIMANEUTRALE ARBEITSPLÄTZE AUF DREI KONTINENTEN

Mit etwa 8.600 Mitarbeiter:innen in 40 Ländern gehört UCB zu den größten Forschungs- und Entwicklungsunternehmen von Arzneimitteln. Für Patient:innen mit schweren chronischen Erkrankungen entwickeln die Expert:innen hier langfristig wirkungsvolle Medikamente und Behandlungsmöglichkeiten. Um dem eigenen Anspruch an Innovation und Nachhaltigkeit auch im IT-Management gerecht zu werden, setzt das Biopharma-Unternehmen für seine Laptops auf ein nachhaltiges Leasing und effizientes Technologiemanagement von CHG-MERIDIAN.

Wie wir es geschafft haben, dass UCB rund 11.000 Laptops auf der ganzen Welt nachhaltig, transparent und ohne viel Aufwand verwalten kann?



[Die ganze Story über UCB lesen Sie hier](#)

An aerial photograph of several white sailboats with white sails on a deep blue sea. The boats are scattered across the frame, with two larger ones in the foreground and several smaller ones further back. The water shows some whitecaps and the boats are leaving small wakes.

ECONOMY & FINANCE

15 Investitionen in eine erfolgreiche Zukunft

16 Die CHG-MERIDIAN-Gruppe in Zahlen

INVESTITIONEN IN EINE ERFOLGREICHE ZUKUNFT



Die Steigerung des Neugeschäftsvolumens war eines unserer erklärten Hauptziele des Vorjahresberichts, und wir freuen uns sehr, dass wir unsere eigenen Erwartungen hier mehr als erfüllen konnten. Insgesamt haben wir 2022 ein Neugeschäftsvolumen von 2,23 Milliarden Euro erzielt, was einem Anstieg von 29,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht (2021: 1,73 Milliarden Euro).

Die meisten unserer Märkte haben nach den Lieferkettenproblemen und der Pandemie wieder an Dynamik gewonnen. Im aktuellen Umfeld profitieren wir von der Tatsache, dass Unternehmen Leasing und Finanzierung von IT-, Healthcare- und Industrie-Assets als attraktive Optionen wahrnehmen. Infolgedessen ist auch unser Technologieportfolio auf Basis der Anschaffungswerte weiter auf 8,95 Milliarden Euro angestiegen (2021: 7,77 Milliarden Euro). Der Konzernjahresüberschuss unserer Unternehmensgruppe liegt bei 100,32 Millionen Euro und damit 11,3 Prozent unter dem Vorjahr (2021: 113,13 Millionen Euro). Dieses Ergebnis kommt für uns nicht unerwartet, denn wir haben gezielt in unser Geschäftsmodell und dessen strategische Weiterentwicklung investiert. Dabei fallen infolge von Beteiligungen, Neugründungen und Expansionen naturgemäß Investitionen und Anlaufverluste an, die genau wie unsere eigenen Digitalisierungsmaßnahmen Einfluss auf unser Ergebnis nehmen.

Mit Blick auf eine nachhaltige Unternehmensfinanzierung sind wir im abgeschlossenen Geschäftsjahr weitere wichtige Schritte gegangen, indem wir mit unseren Partner:innen bei der Helaba Landesbank Hessen-Thüringen und der Landesbank Baden-Württemberg insgesamt 200 Millionen Euro an ESG-gebundenen Finanzierungen aufgenommen haben. Langfristig wollen wir jeden zweiten Euro aus nachhaltiger Finanzierung generieren.

Kombiniert man diese sehr positiven Entwicklungen mit den Zielen aus unserer Mittelfrist-Strategie und Roadmap NEXT 2025, sind wir auf dem richtigen Weg, das führende globale technology2use-Unternehmen zu werden. Denn wir konzipieren, finanzieren und liefern weltweit Nutzungsangebote für Technologien, die auf unserem Geschäftsmodell der Kreislaufwirtschaft aufbauen.

„2023 wird definitiv ein weiteres Jahr der Chancen und Herausforderungen sein, in dem wir das profitable Wachstum unserer Gruppe als wichtiges strategisches Ziel weiter vorantreiben wollen“, sagt Dr. Mathias Wagner, CEO von CHG-MERIDIAN. „Das wird anspruchsvoll, aber wir haben alles, was wir dafür benötigen. Da bin ich mir sicher!“

€8,95 Milliarden

Gesamtwert des finanzierten und gemanagten Technologieportfolios zum 31. Dezember 2022

DIE CHG-MERIDIAN-GRUPPE IN ZAHLEN: 2022

Unmittelbar erzeugter und
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

(€ Millionen)

	2022	2021
Erzeugter wirtschaftlicher Wert	1.585,76	1.449,10
Erträge	1.585,76	1.449,10
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	-1.485,44	-1.336,24
Betriebsaufwand	-1.256,58	-1.136,05
Personalaufwand	-149,21	-131,67
Aufwendungen für Kapitalgeber	-44,05	-30,17
Steueraufwand	-35,60	-38,35
Einbehaltener wirtschaftlicher Wert	100,32	112,85

Konzernjahresüberschuss

€ 100,32 Millionen

Verteilung des Neugeschäftsvolumens
nach Technologiebereich



81,1 %
Informationstechnologie



15,1 %
Industrietechologie



3,8 %
Medizintechnologie

Ausgewählte Finanzkennzahlen

(€ Millionen)

	2022	2021	
Eigenkapital IFRS	729,42	684,27	+6,6 %
Konzernbilanzsumme IFRS	5.097,85	4.006,41	+25,4 %
Konzernjahresüberschuss IFRS	100,32	113,13	-11,3 %
Regressfreie Finanzierung	1.413,44	1.228,76	+15,0 %
Corporate Lending	596,24	387,53	+53,9 %

Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit

€ 135,92 Millionen

Neugeschäftsvolumen

nach Regionen



Anteilseigner:innen

zum 31. Dezember 2022

Der Hauptanteil der Aktien befindet sich mit rund 63 Prozent im Besitz der Familie des Unternehmensgründers. Etwa 25 Prozent hält die Familie des Aufsichtsratsvorsitzenden. 12 Prozent der Aktien werden vom Vorstand und von leitenden Angestellten sowie sonstigen Aktionär:innen gehalten.

STRATEGIE & GOVERNANCE

- 19 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie
- 21 Unsere aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse
- 23 Austausch mit Stakeholder:innen
- 26 CHG-MERIDIAN in der Dekade des Handelns



UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

GRI 2-9, 2-17

NACHHALTIGKEITSORGANISATION ETABLIERT

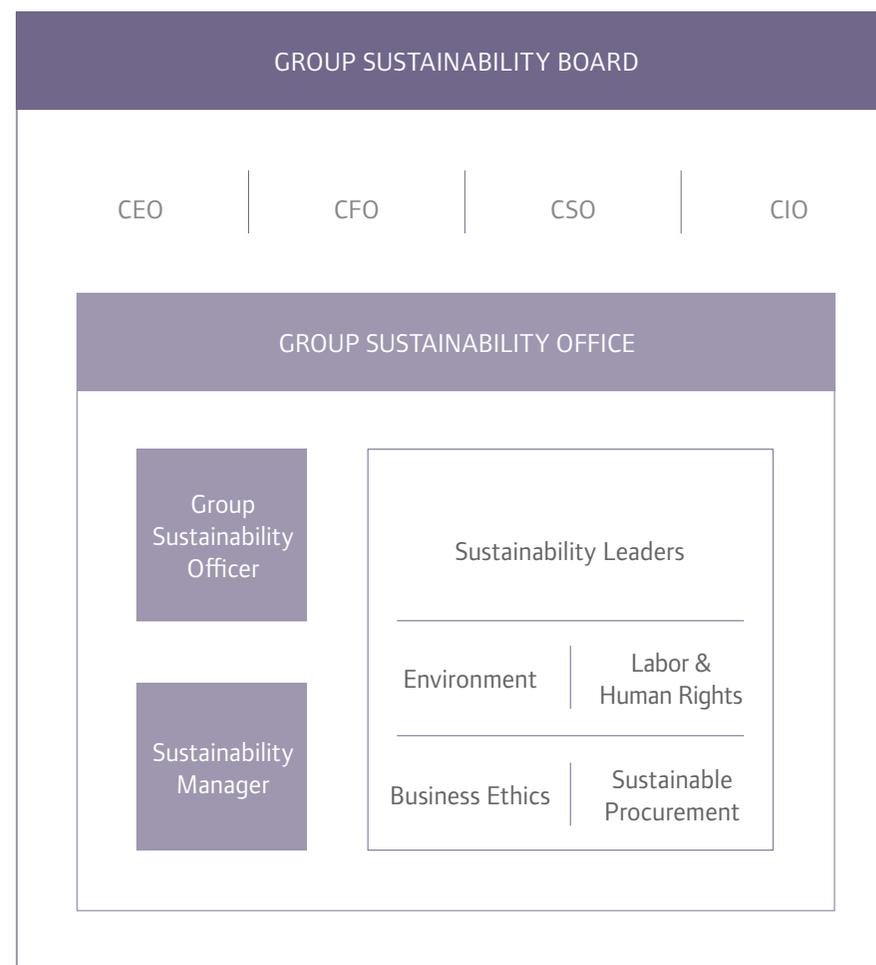
Wir wollen in unserem Unternehmen systematisch immer nachhaltiger werden. Dazu dient uns unsere Sustainability-Governance-Struktur mit der Rolle des Group Sustainability Officer (GSO), einem Group Sustainability Board sowie einem Group Sustainability Office. Der GSO verantwortet die Leitung aller nachhaltigkeitsrelevanten Themen auf Gruppenebene und steht dem Sustainability Office vor, das die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für CHG-MERIDIAN in den folgenden vier Handlungsfeldern bündelt:

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

Jedem Handlungsfeld stehen neben dem GSO Sustainable Leaders vor. Das Sustainability Office bildet gemeinsam mit dem Vorstand das Group Sustainability Board. Das Sustainability Office besteht insgesamt aus vier Männern und drei Frauen, der Group Sustainability Officer ist männlich. Das Group Sustainability Board kommt

halbjährlich zusammen und fungiert als zentraler Lenkungsausschuss, um die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie über alle Funktionen der gesamten Unternehmensgruppe sicherzustellen. Damit sind die höchsten Entscheidungsträger der CHG-MERIDIAN-Gruppe Teil dieses Gremiums, wodurch ein kontinuierlicher Austausch und Wissensaufbau zum Thema Nachhaltigkeit bei der Geschäftsleitung stattfindet. Das Sustainability Board beaufsichtigt unter anderem die Fortschritte der Nachhaltigkeitsziele oder fasst Beschlüsse in Bezug auf Nachhaltigkeit. Innerhalb des Sustainability Board liegt die endgültige Entscheidungshoheit beim Vorstand.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2023 die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die CHG-MERIDIAN-Gruppe auszudehnen und extern prüfen zu lassen. Der vorliegende Bericht mit Scope DACH wurde als weiterer Meilenstein dorthin bereits extern geprüft.



GRUPPENWEITE QUERSCHNITTS-STRATEGIE DEFINIERT

CHG-MERIDIAN verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, die in Anlehnung an Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der UN formuliert und durch das Group Sustainability Board verabschiedet wurde. Sie ist als Querschnittsstrategie an den Zielen der Unternehmensstrategie orientiert und mit den jeweiligen Strategien der einzelnen untergeordneten Gruppenfunktionen verknüpft. Die einzelnen Funktionen und Mitarbeiter:innen setzen die Nachhaltigkeitsstrategie selbstständig in geeignete operative Maßnahmen um und achten auf die Anschlussfähigkeit an die bestehende Unternehmens- und Funktionsstrategien.

So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit über die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe integriert wird und zielführend für unser Handeln ist. In unseren vier Handlungsfeldern haben wir uns für den Zeitraum bis 2025 konkrete Ziele gesetzt (siehe Tabelle: Nachhaltigkeitsziele weiterentwickelt) und bereits teilweise erreicht. Die für CHG-MERIDIAN identifizierten wesentlichen Themen waren bestimmend für die Auswahl und Definition der Zielsetzungen (siehe Abschnitt „Identifizierte wesentliche Nachhaltigkeitsthemen“). Durch den unterjährigen Austausch mit Stakeholder:innen von CHG-MERIDIAN, insbesondere mit unseren Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Lieferant:innen, erfahren wir überdies von den Anliegen unserer Stakeholder:innen mit Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte. Eine detaillierte Beschreibung unserer Maßnahmen und Ziele findet sich in den Kapiteln „Business Ethics & Compliance“, „Circular Economy & Klimaschutz“, „Partnerschaft & Lieferkette“ sowie „Zusammenarbeit & Dialog“ in diesem Bericht.

NACHHALTIGKEITSDIELE WEITERENTWICKELT

Handlungsfeld	Ziel	Zeit-horizont	Scope	Status	Korrespondierendes SDG-Unterziel
Arbeits- und Menschenrechte	Sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen auf 30 %	2025	Gruppe	Fortlaufend (26,4 %)	SDG 5.5
Geschäftsethik	Erweiterung des Informationssicherheitsmanagements nach ISO 27001 zu einem Datenschutzmanagement bis zur Zertifizierungsreife nach ISO 27701	2023	DACH	100 % (2022 erreicht)	SDG 16.4
	Umfassende Schulung aller bestehenden und neuen Mitarbeiter:innen über unsere gemeinsamen Werte (z. B. Verhaltenskodex)	Fortlaufend	Gruppe	Fortlaufend	SDG 16.5
	Fünf zertifizierte Managementsysteme nach ISO-Norm mit Scope DACH und Scope-Ausdehnung von drei dieser Systeme auf Europa bis Ende 2025	2025	Europa	Fortlaufend (30 %)	SDG 16.4 und SDG 16.5
Umwelt	Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und teilweise 3) pro Mitarbeiter:in um 25 % im Vergleich zum Basisjahr 2020*	2025	Gruppe	Fortlaufend (13 %)	SDG 13.2
Nachhaltige Beschaffung	Bewertung der Lieferant:innen und Standards für Beschaffungen zur Deckung des Eigenbedarfs und zur Deckung von Kund:innenbedarfen aus mietvertraglichen Verpflichtungen	2024	Gruppe	Fortlaufend	SDG 8.8 und SDG 12.2

* 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.

UNSERE AKTUALISIERTE WESENTLICHKEITSANALYSE



GRI 3-1, 2-29

IDENTIFIZIERTE WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Im Zuge der aktualisierten GRI-Standards 2021 hat CHG-MERIDIAN die Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den Anforderungen des Nachhaltigkeitsrahmenwerks aktualisiert und die für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen neu definiert.

Mit der Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen schaffen wir die Grundlage für die themenspezifischen Angaben der GRI-Standards, zu denen wir berichten. Ausgehend vom relevanten Nachhaltigkeitskontext haben wir die Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft analysiert. Dabei betrachten wir positive und negative sowie tatsächliche und potenzielle Auswirkungen anhand der Frage, ob sie kurz- oder langfristig, beabsichtigt oder unbeabsichtigt und reversibel oder nicht reversibel sind.

In einem ersten Schritt erfassten wir wichtige Nachhaltigkeitsthemen qualitativ und bewerteten die themenspezifischen Angaben der GRI-Standards mithilfe von

internen und externen Quellen. Dazu zählten auch das Risikomanagement von CHG-MERIDIAN, eine Peer-Group-Analyse und die Betrachtung globaler Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung. Zudem evaluierten wir die Nachhaltigkeitsthemen auf einer numerischen Skala (mit einer Abstufung von keine bis absolute Relevanz). Dabei konkretisierten wir auch den Umfang (Scope) der Themen und klärten damit, welche Themen unsere eigenen Aktivitäten betreffen und welche in den Bereich unserer Geschäftsbeziehungen und der Wertschöpfung von CHG-MERIDIAN fallen. Die Sustainability Leaders validierten diese Teilanalyse.

Die Einbindung externer und interner Stakeholder:innengruppen ist für CHG-MERIDIAN von großer Bedeutung. In strukturierten Leitfrageninterviews haben wir uns mit Vertreter:innen unserer Stakeholder:innengruppen ausgetauscht und die Skalenbewertung zu positiven und negativen Auswirkungen fortgeführt. Zu den externen Stakeholder:innengruppen

zählen Kund:innen, Funding-Partner:innen, Geschäftspartner:innen, öffentliche Institutionen sowie die breite Öffentlichkeit. Zusätzlich floss auch die Bewertung interner Stakeholder:innengruppen ein, darunter die Anteilseigner:innen und unsere Mitarbeiter:innen. Die Bewertungen der externen und internen Stakeholder:innengruppen haben wir in gleichem Maß gewichtet.

Durch diese Mehrfachbewertungen konnten wir ein vorläufiges Gesamtergebnis positiver und negativer Auswirkungen quantitativ ermitteln. Dies entspricht dem erforderlichen Verfahren zur Erhebung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen unter Einbeziehung von Stakeholder:innen gemäß den GRI-Standards. Ein numeri-

scher Schwellenwert weist dabei unter den wichtigen Nachhaltigkeitsthemen diejenigen aus, die wesentlich sind. Das Ergebnis haben die Sustainability Leaders gemeinsam validiert. Abschließend hat der Vorstand von CHG-MERIDIAN die aktualisierte Identifizierung und Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen verabschiedet. Die wesentlichen Themen sollen kontinuierlich weiterbetrachtet werden, was auch im regelmäßigen Austausch mit dem Risikomanagement geschieht. Zur Zeit der Veröffentlichung liegt kein entsprechender Sektor-Standard der GRI-Standards für den Finanzdienstleistungssektor vor. Deshalb ist ein Abgleich der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in dieser Hinsicht bislang nicht möglich.

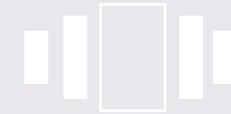
GRI 3-2

BERICHTERSTATTUNG WESENTLICHER THEMEN

Gemäß den GRI-Standards sind die wesentlichen Themen für die Berichterstattung in der nebenstehenden Tabelle dargelegt. Zusätzlich berichten wir freiwillig über weitere Themen, die entsprechend gekennzeichnet sind.

Im Vergleich zur vorherigen Wesentlichkeitsanalyse liegen keine signifikanten Änderungen hinsichtlich der Berichterstattung vor. Alle Nachhaltigkeitsthemen aus den vorigen

Berichten sind ebenfalls in diesem Bericht enthalten. Diversität und Chancengleichheit sowie Anti-Korruption und Bestechung sind anders als in der bisherigen Berichterstattung als zusätzliche Nachhaltigkeitsthemen mit aufgenommen. Die Sozial- und Umweltbewertung von Lieferant:innen sowie Beschäftigung und Mitarbeiter:innenentwicklung werden fortan nicht als zusätzliche, sondern als wesentliche Themen ausgewiesen.



Strategie & Governance

Anti-Korruption und Bestechung	Zusätzlich
Datenschutz und Informationssicherheit	
Faires Wettbewerbsverhalten	Zusätzlich
Economy & Finance	
Wirtschaftliche Leistung	
Circular Economy & Klimaschutz	
Kreislaufwirtschaft, Lebenszyklus und Abfall	
Treibhausgasemissionen	
Energie	Zusätzlich
Materialien	
Zusammenarbeit & Dialog	
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Zusätzlich
Mitarbeiter:innenentwicklung	
Beschäftigung	
Diversität und Chancengleichheit	Zusätzlich
Partnerschaft & Lieferkette	
Sozialbewertung der Lieferant:innen	
Umweltbewertung der Lieferant:innen	

AUSTAUSCH MIT STAKEHOLDER:INNEN

GRI 2-29

KONTINUIERLICHER DIALOG

Zufriedene Mitarbeiter:innen und Kund:innen, Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und Prüforganen sowie verlässliche Lieferant:innen- und Partner:innen-Beziehungen: Für unseren Erfolg ist es entscheidend, die Interessen unserer verschiedenen Stakeholder:innen zu berücksichtigen. Im Zuge der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse haben wir relevante Gruppen von Stakeholder:innen identifiziert. Unseren Ansatz zur Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder:innen entwickeln wir kontinuierlich weiter, um mit den wichtigsten Gruppen zuverlässig im Austausch stehen zu können. Wir überprüfen hierfür die von Stakeholder:innen an CHG-MERIDIAN herangetragenen Themen in einem regelmäßigen Turnus und systematisch mit den Sustainability Leaders.

Zu den externen Stakeholder:innengruppen zählen Kund:innen, Funding-Partner:innen, Geschäftspartner:innen, öffentliche Institutionen sowie die breite Öffentlichkeit. Auch interne Stakeholder:innengruppen spielen eine Rolle, darunter die Anteilseigner:innen und unsere Mitarbeiter:innen. Um kontinuierlich in Kontakt zu bleiben, findet beispielsweise jedes Jahr unsere International Funding Partner Conference (IFPC) statt. Im Jahr 2022 fanden verschiedene Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug statt, z. B. eine lokale Konferenz in Australien.

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 zentrale interne Stakeholder:innengruppe sind unsere Mitarbeiter:innen. Wir informieren sie daher national und international über unsere „People & Culture“-Abteilungen, unsere Unternehmenskommunikation sowie den Betriebsrat im Technologiezentrum Groß-Gerau über Nachhaltigkeitsthemen und bieten ihnen verschiedene Plattformen für den Austausch hierzu an. Darüber hinaus betrachten wir auch die Öffentlichkeit als Stakeholderin und treten anlassbezogen mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) in den Dialog. In den Gemeinden, in denen wir verwurzelt sind, wollen wir als guter Nachbar handeln.

Wir beziehen die Interessen unserer Stakeholder:innengruppen über unsere bestehenden Dialogformate aktiv in unser Handeln ein und wollen diese Formate in Zukunft weiter ausbauen. Vorgebrachte, relevante Themen von Stakeholder:innengruppen, die diese im Einzelnen geäußert haben, behandeln wir grundsätzlich vertraulich.

Um unsere eigenen Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern, nutzen wir die Nachhaltigkeitsbewertungsplattform EcoVadis. 2022 erhielt CHG-MERIDIAN die Silbermedaille im EcoVadis-Rating und zählt damit branchenübergreifend zu den besten 25 Prozent aller bewerteten Unternehmen. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unseres Ratings.

STAKEHOLDER:INNENGRUPPEN UND DIE JEWEILIGEN DIALOGFORMATE

Funding-Partner:innen

- International Funding Partner Conference (IFPC)
- Geschäftsbericht

Kund:innen

- Key Account Management
- Geschäftsbericht
- Veranstaltungen
- Externe Kommunikation
- Nachhaltigkeitsrankings

Geschäftspartner:innen (inkl. Lieferant:innen)

- Supplier- und Service-Management
- Geschäftsbericht
- Externe Kommunikation
- Nachhaltigkeitsrankings

Anteilseigner:innen

- Hauptversammlung
- Klausurtagung
- Aufsichtsratssitzungen

Mitarbeiter:innen und Betriebsrat

- Kontinuierliche interne Kommunikation und Dialog

Öffentliche Institutionen

- Prüfberichte und Audits
- Geschäftsbericht
- Erfüllung spezialgesetzlicher Anzeige- und Meldepflichten sowie Aufsichtsgespräche

Öffentlichkeit und NGOs

- Geschäftsbericht
- Externe Kommunikation und Veranstaltungen
- Anlassbezogener Dialog
- UN Global Compact SDG Ambition Accelerator



GRI 2-28

PARTNERSCHAFTEN FÜR NACHHALTIGKEIT

In Zusammenarbeit mit Partner:innen und Organisationen wollen wir uns auch über unser Tagesgeschäft hinaus für soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit engagieren und prüfen regelmäßig den Beitritt zu weiteren Initiativen.

MITGLIEDSCHAFTEN

NATIONAL

- Bundesverband der Personalmanager e. V. (BPM)
- Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen (BDL)
- Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft e. V. (BNW)
- Charta der Vielfalt e. V.
- Initiative D21
- Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima
- Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
- Verein zur Förderung des Forschungsinstituts für Leasing an der Universität zu Köln

INTERNATIONAL

- Febelfin ASBL (Belgien)
- UN Global Compact (Weltweit)

Es handelt sich hierbei um einen Auszug relevanter Mitgliedschaften mit explizitem Nachhaltigkeitsbezug.

CHG-MERIDIAN IN DER DEKADE DES HANDELNS

Wir verstehen die Sustainable Development Goals (SDGs) als einen Kompass für zukunftsfähiges Wirtschaften und damit als Erfolgsfaktor für unser künftiges Geschäft. Durch unser Geschäftsmodell tragen wir zudem zur Erreichung einiger der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN bei.

DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DER VEREINTEN NATIONEN

Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind der Kern der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 der Vereinten Nationen, dem Aktionsplan für eine lebenswerte Zukunft weltweit.

Die 17 SDGs mit 169 Unterzielen setzen einheitliche Maßstäbe und formulieren konkrete Ziele für globale Herausforderungen wie Klimawandel, Artensterben, Armut und Hunger. Sie richten sich an Regierungen, die Wirtschaft und die Gesellschaft. Die bis 2030 zu erreichenden Ziele bieten das umfassendste Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung.

UNSERE BEITRÄGE FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Bei CHG-MERIDIAN möchten wir bei der Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit Teil der Lösung sein. Wir wollen den Weg für eine nachhaltige Entwicklung aktiv mitgestalten.

Im Rahmen einer Analyse haben wir die 17 Ziele der Agenda 2030, ihre 169 Unterziele und die verwendeten Indikatoren mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten abgeglichen und bewertet. Die Analyse ergab, dass wir als Unternehmen zu sieben SDGs und dazugehörigen relevanten Unterzielen beitragen können.

Im Berichtsjahr haben wir zudem am SDG Accelerator Programm der Vereinten Nationen teilgenommen, um ein vertieftes Verständnis der SDGs zu entwickeln und im Austausch mit anderen Unternehmen zu diskutieren, wie die Ziele innerhalb der Strategie und Prozesse des Unternehmens berücksichtigt werden können.





Integrität wahren

Dazu zählen die Achtung von Demokratie und Recht sowie Nulltoleranz gegenüber Korruption.

16.4, 16.5 Compliance und Anti-Korruption

13 CLIMATE ACTION



Klima schützen

Dazu zählen die Neutralisierung von Unternehmensemissionen und weitere Beiträge für den Klimaschutz.

Relevantes Unterziel 13.2
Klimaschutz

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Kreisläufe bedenken

Dazu zählen der Werterhalt sowie die Wertsteigerung durch einen ganzheitlichen Einsatz der Circular Economy.

12.4, 12.5 Kreislaufwirtschaft
12.6. Reporting

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Verantwortungsvoll wirtschaften

Dazu zählen die Entkopplung von Wachstum und Ressourcenverbrauch, ein konstruktives Arbeitsumfeld und die Stärkung von Vielfalt.

8.4 Ressourceneffizienz
8.5, 8.8 Gute Arbeit und Vielfalt

4 QUALITY EDUCATION



Lernen vorantreiben

Dazu zählt die kontinuierliche und hochwertige Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen.

4.3, 4.4 Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung

5 GENDER EQUALITY



Gleichstellung fördern

Dazu zählen die Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie deren Förderung.

5.5 Teilhabe und Chancengleichheit

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



Ökostrom beziehen

Dazu zählen der Bezug von Ökostrom und die Optimierung der Energieeffizienz.

7.2, 7.3 Erneuerbare Energien und Energieeffizienz

BUSINESS ETHICS & COMPLIANCE

- 29 Unsere Werte und Leitlinien
- 30 Verhaltenskodex und Meldewesen
- 32 Antikorruption und Integrität
- 34 Datenschutz und Informationssicherheit

GRI 2-23

UNSERE WERTE UND LEITLINIEN

Wir bei CHG-MERIDIAN überprüfen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung. Hierbei achten wir besonders auf Umwelt, nachhaltige Beschaffung, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Geschäftsethik mit Datenschutz-, Informationssicherheits- und Anti-Korruptions-Maßnahmen. Nachhaltigkeitsrisiken in Form der international anerkannten ESG-Risiken berücksichtigt und dokumentiert CHG-MERIDIAN gemäß den Empfehlungen und Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Nachhaltigkeitsrisiken betrachten wir als Querschnittsrisiken, welche in den bereits vorhandenen Risikoarten enthalten sind.

Als Finanzdienstleister unterliegen die CHG-MERIDIAN AG und die CHG-MERIDIAN Industrial Solutions GmbH der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie der Bundesbank und haben eine Vielzahl an spezialgesetzlichen Anforderungen wie beispielsweise das Kreditwesengesetz (KWG), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Bankaufsichtlichen Anforderungen an die IT (BAIT) sowie das Gesetz über das Aufspüren von

Gewinnen aus schweren Straftaten (GwG) zu erfüllen.

Neben diesen gesetzlichen Vorschriften und angesichts der zunehmenden Anforderungen von Marktseite, setzt CHG-MERIDIAN verstärkt auf Nachweise Dritter und wird damit auch dem Vorsorgeprinzip gerecht, das auf diversen Mechanismen beruht: Durch die Orientierung an Normen, wie beispielsweise den ISO-Standards, und den damit umgesetzten Maßnahmen wollen wir das Risiko negativer Auswirkungen reduzieren. ISO-Zertifizierungen wie das Informationssicherheitsmanagement ISO 27001, das Datenschutzmanagement ISO 27701 oder das Umweltmanagement 14001 bestätigen unsere kontinuierlichen Verbesserungsprozesse durch Dritte. Wie CHG-MERIDIAN konkret an den Themen Strategie & Governance, Zusammenarbeit & Dialog und Circular Economy & Klimaschutz dar.

Unsere Werte und Leitlinien haben wir seit 2012 für unsere Kund:innen und Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen inklusive unserer Lieferant:innen in

unserem Verhaltenskodex festgehalten, der vom Vorstand freigegeben wurde und über interne und externe Kanäle kommuniziert wird. Im Berichtsjahr haben wir sie überprüft und an unsere gruppenweit neu ausgerichteten Werte angepasst. Die neue Veröffentlichung erfolgt im Januar 2023 inklusive der Anpassungen im Vorstand. 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.

2022 hat unser Vorstand gemeinsam mit der Personalabteilung zur Überarbeitung unserer Unternehmenswerte internationale Konferenzen mit unseren Führungskräften durchgeführt. Anschließend digitale Workshops vertieften die Ausgestaltung der Unternehmenswerte und erlaubten es, über deren Umsetzung zu reflektieren.



EIGEN-
VERANTWORTUNG



INTEGRITÄT



RESPEKT



LEIDENSCHAFT



KUND:INNEN-
ORIENTIERUNG



VERTRAUEN

Das sind die zentralen Werte von CHG-MERIDIAN, an denen wir unser Handeln Tag für Tag ausrichten und welche wir auch von unseren Geschäftspartner:innen einfordern.

GRI 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-2, 206-1

VERHALTENSKODEX UND MELDEWESEN



Ob Mitarbeiter:innen, Kund:innen oder Geschäftspartner:innen: Der Verhaltenskodex der CHG-MERIDIAN gilt gleichermaßen für interne und externe Stakeholder:innen. Er beschreibt unser Bestreben, durchweg verantwortungsvoll zu handeln, und ist international bindend. Die zugrunde liegenden Unternehmenswerte und die Einhaltung des darin beschriebenen Verhaltens erwarten wir nicht nur von unseren Mitarbeiter:innen, sondern auch von Kund:innen und Geschäftspartner:innen bei all unseren Geschäftsbeziehungen, -aktivitäten und -prozessen.

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 Richtlinien in all unsere Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen integrieren. Damit möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen sensibilisiert sind für ein verantwortungsbewusstes Handeln.

Für Verdachtsfälle auf Korruption oder wettbewerbswidriges Verhalten ist ein mehrstufiges Meldewesen eingerichtet. Unseren Mitarbeiter:innen und externen Parteien steht zur Meldung solcher Verstöße ein globales Hinweisgeber:innensystem in Form einer Hotline, einer Funktionsadresse, eines Meldeportals sowie einer unparteiischen Ombudsperson zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum gab es weder bestätigte Fälle noch Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens (2021: keine; 2020: keine). Ebenso waren keine Verfahren aufgrund bestätigter Verstöße gegen Gesetze zu Arbeits- und Menschenrechten gegenüber CHG-MERIDIAN anhängig (2021: keine; 2020: keine).

Damit wir Missstände identifizieren und beheben können, haben wir diverse Managementsysteme etabliert. Dazu gehören nach gängigen Normen wie beispielsweise ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 27001 Informationssicherheit) und ISO 27701 (Datenschutz) zertifizierte Managementsysteme sowie eine Vielzahl an Leit- und Richtlinien und

Vorgaben, wie zum Beispiel 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.

Neben internen und externen Meldewegen wie einem Regulatorikportal, E-Mail-Adressen, einer zentralen Rufnummer und direkter persönlicher Ansprache steht auch die Whistleblower-Funktion allen Stakeholder:innen zur Verfügung. Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und sonstige Stakeholder:innengruppen können die genannten Kanäle (mit Ausnahme des Meldeportals, welches nur intern verfügbar ist) nutzen. Zusätzlich stehen wir im regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholder:innen (siehe „[Dialog mit Stakeholder:innen](#)“).

Über die Ombudsperson findet eine Vorqualifizierung von Beschwerden statt. Die als relevant eingestuft sind 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. Sämtliche Schritte zur Behebung werden systematisch erfasst und dokumentiert.

SCHULUNGEN IM BEREICH COMPLIANCE

Schulungsmaßnahmen	Information	Abschlussquote** 2022 und durchschnittliches Testergebnis/ Verpflichtungserklärung	Abschlussquote** 2021 und durchschnittliches Testergebnis/ Verpflichtungserklärung	Abschlussquote 2020
Verhaltenskodex-Schulung	Verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen*. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus. 2020 für alle Mitarbeiter:innen global verpflichtend zugewiesen.	209 von 211 (99 %) 99 % Verpflichtungserklärungen	162 von 162 (100 %) 100 % Verpflichtungserklärungen	1.173 von 1.173 (100 %)
Executive Compliance	Verpflichtend für alle neuen Führungskräfte international.	152 von 153 (99 %) 99 % Verpflichtungserklärungen	6 von 6 (100 %) 100 % Verpflichtungserklärungen	9 von 9 (100 %)
Vermeidung von Geldwäsche nach GwG	Auf nationaler Ebene verpflichtend Deutschland.	101 von 101 (100 %) Ø-Testergebnis: 92 % (101 MA)	89 von 89 (100 %) Ø-Testergebnis: 93 % (89 MA)	101 von 101 (100 %)
Auffrischung GwG	Auf nationaler Ebene verpflichtend Deutschland. Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	696 von 696 (100 %) Ø-Testergebnis: 95 % (696 MA)	k. A.
Informationssicherheit	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen*.	209 von 211 (99 %) Ø-Testergebnis: 91 % (209 MA)	162 von 162 (100 %) Ø-Testergebnis: 90 % (162 MA)	170 von 170 (100 %)
Informationssicherheit Auffrischung ***	International verpflichtend. Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	k. A.	1.039 von 1.039 (100 %) Ø-Testergebnis: 92 % (1.039 MA)	k. A.
Datenschutz	International verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen*. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus.	209 von 211 (99 %) Ø-Testergebnis: 91 % (209 MA)	k. A.	k. A.
Datenschutz Auffrischung ***	International verpflichtend, Auffrischungsschulung im 3-Jahres-Rhythmus.	1.308 von 1.308 (100 %) Ø-Testergebnis: 92 % (1.308 MA)	162 von 162 (100 %) Ø-Testergebnis: 90 % (162 MA)	170 von 170 (100 %)
Arbeitsschutz und Notfallmanagement	Auf nationaler Ebene verpflichtend Deutschland, Österreich, Schweiz. Wiederholung jährlich bzw. bei Änderungen oder Aktualisierungen geplant.	103 von 103 (100 %)	601 von 623 (96 %)	k. A.
Arbeitsschutz und Notfallmanagement Auffrischung	Auf nationaler Ebene verpflichtend Deutschland, Österreich, Schweiz. Wiederholung jährlich bzw. bei Änderungen oder Aktualisierungen geplant.	729 von 729 (100 %)	k. A.	k. A.
Umweltmanagement****	Auf nationaler Ebene verpflichtend Deutschland, Österreich, Schweiz. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus bzw. bei Änderungen oder Aktualisierungen geplant.	102 von 103 (99 %) Ø-Testergebnis: 93 % (102 MA)	705 von 712 (99 %) Ø-Testergebnis: 94 % (705 MA)	k. A.

* Neue Mitarbeiter:innen beinhaltet Neueinstellungen, Elternzeit-Rückkehrer:innen, Wiedereintritte und Externe mit Systemzugang.

** Ein- und Austritte innerhalb der definierten Bearbeitungszeit, Langzeitkranke sowie Freistellungen wurden weder in der Basis noch in der Abschlussquote berücksichtigt.

*** Zuweisungen, deren Abarbeitung im definierten Eskalationszeitraum über den Jahreswechsel hinaus stattfand, wurden im Zuweisungsjahr berücksichtigt.

**** In der Regulatory Awareness Policy wurde der Rhythmus der Schulungen zum Umweltmanagement neu festgelegt: Anstatt der jährlichen Schulung gibt es nun einen 3-Jahres-Rhythmus.

ANTIKORRUPTION UND INTEGRITÄT

Bei CHG-MERIDIAN sind Bestechung und Korruption völlig inakzeptabel. Diese Haltung erwarten wir von uns selbst ebenso wie von unseren Geschäftspartner:innen. Wir sorgen gemeinsam für ein wirksames Compliance Management – von Aufsichtsrat und Vorstand bis zu jedem einzelnen Arbeitsplatz.



GRI 2-12, 2-15, 2-16, 2-26

COMPLIANCE-MANAGEMENT UND RISIKOMINIMIERUNG

Seit dem Jahr 2013 besteht ein Compliance-Management-System (CMS) sowie die Rolle des/der Compliance Officer (CO) mit einer Stellvertretung. Neben Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen verantwortet der/die Compliance Officer die Durchführung der Compliance-Risikoanalyse sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS. Diese Person leitet das halbjährliche Compliance Committee Meeting, an dem der/die Chief Executive Officer (CEO), der/die Chief Risk Officer (CRO) sowie der/die Head of Legal teilnehmen und dessen Ergebnisse an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet werden.

Der Vorstand verantwortet gemeinsam mit dem/der Compliance Officer die Umsetzung von Maßnahmen zur Risikominimierung von Korruption und Bestechung. Das CMS wird sowohl durch interne als auch externe Audits regelmäßig überprüft. Gemäß der Richtlinie zu Interessenkonflikten obliegt es dem Aufsichtsrat, etwaige Interessenkonflikte zu mindern. Im Berichtsjahr lagen keine Hinweise oder Meldungen zu Interessenkonflikten vor. CHG-MERIDIAN erfasst kritische Belange im Incident-Management und legt diese im Compliance-Bericht inklusive Schadensfall 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.

Die Auswahl all unserer Geschäftspartner:innen erfolgt über einen risikobasierten Compliance Check anhand unseres Customer-Relationship-Management-Tools (CRM). Eine Aufschlüsselung nach Art der Geschäftspartner:innen sowie nach Regionen nimmt CHG-MERIDIAN nicht vor, da alle Geschäftspartner:innen gleichermaßen den Compliance Check durchlaufen müssen. Zudem fordern wir teilweise eine Selbstauskunft sowie die Beachtung

unseres Verhaltenskodex von unseren Geschäftspartner:innen ein. Dieses Vorgehen ist aktuell im Kontakt mit unseren Lieferant:innen sowie mit bestimmten Geschäftspartner:innen etabliert. Wir arbeiten daran, die Beachtung unseres Verhaltenskodex im Prozess mit allen Geschäftspartner:innen weiter zu standardisieren.

Gesetzliche Neuerungen, Vorkommnisse und konkrete Maßnahmen überwachen wir und machen sie gegenüber Stakeholder:innen auf unserer Internetseite oder durch weitere geeignete Medien transparent.

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-18

BEFUGT VOM AUFSICHTSRAT

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

Group Sustainability Board, dem auch der Vorstand angehört, Auswirkungen der CHG-MERIDIAN-Gruppe auf Umwelt und Gesellschaft zu untersuchen (siehe Kapitel [Strategie & Governance](#)). Mindestens jährlich erhält der Aufsichtsrat neben dem Nachhaltigkeitsbericht weitere Jahresberichte. Dazu zählen Compliance und Datenschutz, Informationssicherheit, Geldwäsche sowie Umweltmanagement. Ein Gesamtrisikobericht, der durch den Wirtschaftsprüfer auditiert ist, wird dem Aufsichtsrat quartalsweise bereitgestellt.

zu ESG-Themen statt. Die Inhalte deckten im Wesentlichen die regulatorischen Transparenzanforderungen wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie ESG-Anforderungen an das Risikomanagement und an die Kreditprozesse ab.

Der Aufsichtsrat arbeitet eng mit dem Vorstand zusammen und vertritt die Aktionär:innen. Er delegiert gemäß Gesetz und Satzung weitreichende Handlungsbefugnis an den Vorstand. Nur bei den nach Gesetz oder Satzung zustimmungspflichtigen Geschäften bedarf der Vorstand der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Bei wesentlichen Fragen kann der Aufsichtsrat auch direkt in Kontakt mit anderen Stakeholder:innen wie beispielsweise Aufsichtsbehörden stehen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist kein leitender Angestellter der CHG-MERIDIAN-Gruppe.

Gewählt wird der Aufsichtsrat von der Hauptversammlung. Die Kriterien zur Auswahl und Eignungsbewertung eines Aufsichtsratsmitglieds basieren auf § 25 d KWG sowie einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen (insbesondere des Aktiengesetzes). 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. Kriterien zur Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder umfassen dabei im Wesentlichen theoretische und praktische Kenntnisse sowie auch persönliche Kompetenzen.

Der Aufsichtsrat erhält mindestens jährlich, zum Teil quartalsweise oder anlassbezogen, Berichte zu verschiedenen Unternehmens-themen. Auf diesem Wege wird er mindestens einmal jährlich zum Thema Nachhaltigkeit informiert. Zudem finden regelmäßige Sitzungen bezüglich Überwachungs- und Sorgfaltspflichten statt. Wir berichten dabei quartalsweise zu unterschiedlichen Risikoarten. Diese werden als Querschnittsrisiken unter den Nachhaltigkeitsrisiken subsumiert und im Rahmen des Gesamtrisikoberichts an den Vorstand und Aufsichtsrat gemäß MaRisk-Vorgaben kommuniziert. Im Berichtsjahr 2022 fand erstmalig eine Aufsichtsratsschulung



GRI 418-1

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Unser Erfolg als Technologiemanager und Finanzexperte hängt in hohem Maße von effizienten und sicheren IT-Anwendungen und -Systemen für unsere Kund:innen und Geschäftspartner:innen sowie für unsere eigene IT-Infrastruktur ab.

Damit wir umfängliche Informationssicherheit gewährleisten, haben wir verschiedene Maßnahmen getroffen:

- Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als globaler Datenschutz-Maßstab für die CHG-MERIDIAN-Gruppe
- Aufbau eines globalen Datenschutz-Management- Systems ausgerichtet an internationalen Standards (ISO 27701) und zertifiziert für alle Standorte in Deutschland, Österreich und der Schweiz
- Implementierung eines Informationssicherheits-Risikomanagements und kontinuierliche Prozess-Optimierung gemäß spezialgesetzlichen Anforderungen als beaufsichtigter Finanzdienstleister (BAIT und MaRisk)
- Regulatory Affairs Strategy zu Grundsätzen in Datenschutz und Informa-



- tionssicherheit für die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe
- Aufstellung eines zusätzlichen IT-Compliance-Teams, ergänzend zu dem/der Informationssicherheitsbeauftragten
- ISO-27001-Zertifizierung aller Standorte in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie für tesma und die Datenlöschung eraSURE® bei der Wiederaufbereitung von Leasingrückläufern, inklusive BSI-Grundschutz-

- Konformitätsbescheinigung nach B1.15 „Löschen und Vernichten von Daten“
- Regelmäßige Selbstaudits sowie Penetration Tests durch unabhängige Dritte

Unsere Mitarbeiter:innen und unsere Geschäftspartner:innen haben die Möglichkeit, über die zuvor genannten Meldekanäle Verstöße gegen den Datenschutz und die Informationssicherheit zu melden.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 20 (2021: 7; 2020: 8) sogenannte Security Incidents in der Kategorie Datenschutz und 212 (2021: 359; 2020: 118) Incidents in der Kategorie Informationssicherheit gruppenweit erfasst. Diese wurden analysiert und entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet. Es wurde ein (2021: kein; 2020: kein) meldepflichtiger Vorgang verzeichnet.

CIRCULAR ECONOMY & KLIMASCHUTZ

- 36 Kreislaufwirtschaft als Kerngeschäft
- 40 Abfall und Wertstoffe
- 43 Umweltmanagement und Energie
- 46 Klimaschutz und Reduktionsziele

KREISLAUFWIRTSCHAFT ALS KERNGESCHÄFT

EFFEKTIVER RESSOURCEN- UND MATERIALEINSATZ

Unsere Verantwortung für die Umwelt und den Ressourcenschutz nehmen wir als CHG-MERIDIAN sehr ernst. Circular Economy gilt uns als wegweisendes Modell für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Wir tragen durch unsere Produkte zur Ressourcenschonung bei und setzen auch als Unternehmen auf effektive Nutzung von Rohstoffen. Dabei dient unser Geschäftsmodell der Mehrfachnutzung von Geräten und somit der potenziellen Reduzierung von Elektroschrott sowie von Treibhausgasen.

GRI 2-4, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3

WIEDERAUFBEREITUNG UND WIEDERVERWENDUNG

CHG-MERIDIAN erhält die Geräte nach Ablauf der Leasingdauer von Kund:innen zurück und überführt sie in den meisten Fällen durch Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung in einen zweiten Lebenszyklus. Durch die verlängerte Nutzungsdauer werden die wertvollen Ressourcen besser genutzt. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Wiederaufbereitung mithilfe moderner Technologien und Managementsysteme weiter zu optimieren sowie unser Abfallmanagement zu verbessern.

924.000
Geräte kamen durch uns in eine Zweitnutzung

Die ISO-14001-Zertifizierung verankert ein professionelles Umweltmanagement mit klaren Verantwortlichkeiten an allen DACH-Standorten von CHG-MERIDIAN. Die Umsetzung und Weiterentwicklung obliegt unserem/unserer Umweltbeauftragten, welche:r direkt an den Vorstand berichtet. Der/die Umweltbeauftragte wird durch ein sogenanntes Umweltteam, welches sich aus verschiedenen Fachbereichen zusammensetzt, unterstützt.

Unseren Mitarbeiter:innen stehen im Intranet Informationen zum Umweltmanagement zur Verfügung; außerdem haben im Berichtsjahr wieder spezifische Schulungen des Umweltteams, der Umweltverantwortlichen sowie der Mitarbeiter:innen stattgefunden und sind weiterhin regelmäßig geplant. Mit diesen Schulungen und Arbeitsanweisungen fördern wir proaktives Denken und Verhalten in Bezug auf Umweltschutz und Energieeffizienz. Insgesamt planen wir das Umweltmanagement nach ISO 14001 auf alle Standorte des europäischen Wirtschaftsraums auszuweiten.

Unsere Umwelleitlinie konkretisiert die Umweltthematik, welche in unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie in der Regulatory Affairs Strategie der CHG-MERIDIAN-Gruppe beschrieben ist. Sie gilt auf Gruppenebene und zielt darauf ab, Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren, ein funktionierendes Umweltmanagementsystem zu implementieren und weiterzuentwickeln, nachhaltige Projekte mit dem Fokus auf Umweltschutz zu unterstützen und zu fördern sowie Abfall und Verpackungen zu vermeiden und zu reduzieren. Gleichzeitig dient sie dazu, die Chancen wahrzunehmen, die sich aus den veränderten Umweltbedingungen ergeben. Zuständig für die gruppenweite Umsetzung der

Umwelleitlinie ist der/die Sustainability Leader für den Bereich Umwelt sowie der/die Umweltbeauftragte.

In Kooperation mit unserem weltweiten Netzwerk an Servicepartner:innen wurden im Berichtsjahr 96 Prozent (2021: 96 Prozent; 2020: 95 Prozent) der IT-Leasing-Rückläufer professionell aufbereitet und auf dem Zweitmarkt verkauft. So waren wir in der Lage, im Jahr 2022 insgesamt 924.000 (2021: 840.000; 2020: 855.000) IT-Geräte wiederzuvermarkten*. Der komplette Wiedervermarktungsprozess für die beiden CHG-MERIDIAN-Technologiezentren sowie die europäischen „End-of-Lease Service Partner:innen“ wird von Groß-Gerau aus zentral gesteuert und überwacht.

Im Jahr 2022 wurden 100 Prozent der dort aufbereiteten Geräte innerhalb von Europa weiterverkauft. Broker:innen, die innerhalb der Europäischen Zollunion (ECU) mit CHG-MERIDIAN zusammenarbeiten, müssen sich zunächst legitimieren. Zusätzlich überprüft CHG-MERIDIAN die Broker:innen täglich auf Basis öffentlich zugänglicher Sanktionslisten. Bei inner- und außereuropäischen Drittstaaten werden auftragsbezogene Exportkontrollen unter Berücksichtigung von Produktart, Sanktionslisten, Embargos und Verwendungszweck durchgeführt. Unsere europäischen Partnerunternehmen unterliegen den gleichen Vorschriften in Bezug auf den Umgang mit Broker:innen aus der Europäischen Zollunion. Diese führen bei Verkäufen an inner- und außereuropäische Drittstaaten ebenfalls landesspezifische und auftragsbezogene Exportkontrollen durch.

* Ermittlung über interne Abfrage.



96%

der IT-Geräte, die aus dem Leasing zurückkommen, werden aufbereitet und wiedervermarktet.

Details in der Grafik auf der folgenden Seite.



4 % der Leasing-Rückläufer werden recycelt.



Unsere weltweiten End-of-Lease Service Partner:innen sind Broker:innen, die den gesamten Prozess für uns abwickeln. Alle Partner:innen werden regelmäßig von CHG-MERIDIAN auditiert.

END-OF-LEASE PROZESS

RECYCLING UND VERWERTUNG

Bei den verbleibenden 4 Prozent im Jahr 2022 (2021: 4 Prozent; 2020: 5 Prozent) der IT-Leasing-Rückläufer handelt es sich um Geräte, welche lediglich als Ersatzteile weiterverkauft werden können, um irreparable und somit nicht mehr verwendbare Altgeräte oder um Geräte mit hochsensiblen Daten, die vernichtet werden müssen. Diese sind hauptsächlich IT-Klein- sowie Großgeräte nach Abfallschlüssel gemäß AVV 160214 sowie Bildschirmgeräte, Datenträger und Elektrokabel.

Nach sorgfältiger Vorsortierung werden diese Geräte bei einem zertifizierten Entsorgungspartner unseres Technologiezentrums in Groß-Gerau nach verschiedenen nationalen und internationalen Standards im Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement recycelt: 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.



76%

der von uns angelieferten
Altgeräte werden bei unse-
rem Entsorgungspartner
stofflich verwertet



Von den insgesamt 416 Tonnen (2021: 422 Tonnen; 2020: 477 Tonnen) an Altgeräten, die unser zertifizierter Entsorgungspartner aus unserem Technologiezentrum in Groß-Gerau übernommen hat, wurden 76 Prozent (2021: 74 Prozent; 2020: 81 Prozent) stofflich verwertet, 23 Prozent (2021: 22 Prozent; 2020: 16 Prozent) energetisch verwertet und 1 Prozent (2021: 4 Prozent; 2020: 3 Prozent) so umweltverträglich wie möglich abgelagert oder unschädlich gemacht. Folglich sind 76 Prozent (2021: 74 Prozent; 2020: 81 Prozent) der Materialien aus den Altgeräten wieder im Einsatz

in neuen Produkten. Die Rohstoffe wie Kupfer, Gold, Silber und Aluminium sollen nach neuesten technologischen Standards getrennt und weitestmöglich wiederverwendet werden.

Auch unser Technologiezentrum in Norwegen arbeitet mit lokalen zertifizierten Recyclingpartner:innen zusammen, mit denen wir schon viele Jahre zusammenarbeiten. 2022 hat CHG-MERIDIAN sein Netzwerk an Recyclingpartner:innen europaweit erweitert. Die Geräte werden in den jeweiligen Ländern ebenfalls mit

lokalen zertifizierten Partner:innen entsorgt. Für unsere europäischen Partnerunternehmen bauen wir derzeit die Zusammenarbeit mit dem europäischen Recyclingnetzwerk EARN (European Advanced Recycling Network) auf, um dort dieselben Prozesse aufzusetzen. Durch den Rahmenvertrag mit EARN wollen wir sicheres und nachweisbares Recycling sicherstellen. Über Europa hinaus übernehmen unsere Servicepartner:innen zusätzlich zur Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung auch die Abwicklung des Recyclingprozesses.

ABFALL UND WERTSTOFFE



-20%

Kunststoffverpackungen
bis zum Jahr 2024

ABFALL REDUZIEREN, PRODUKTE NACHHALTIGER VERPACKEN

Der Umgang mit unseren unternehmenseigenen Abfällen sowohl im Produktionsprozess als auch in der Verwaltung ist in unserer Entsorgungsrichtlinie geregelt. Abfallmengen sollen nach Möglichkeit sortenrein getrennt und erfasst werden. Zudem ist der Umgang mit ausgedienten IT-Geräten, die wir in unser professionelles Lifecycle-Management überführen, sowie problematischen Abfällen wie Altbatterien festgelegt. Die Mitarbeiter:innen unseres Technologiezentrums Groß-Gerau werden dazu regelmäßig und mindestens einmal jährlich durch den/die hauptverantwortliche:n Abfallbeauftragte:n unterwiesen. Mit diesen Vorgaben wollen wir Abfälle weiter reduzieren und mehr produktionsbedingtes Verpackungsmaterial einsparen. Wir sind dabei, uns entsprechende Ziele zu setzen.

Bis 2024 wollen wir beispielsweise 20 Prozent weniger Kunststoffverpackungen verwenden und diesen Anteil durch Verwendung von Papierverpackungen, biologisch

abbaubaren und recycelbaren Materialien ersetzen. Wir haben 2022 bereits einige Verpackungen aus Kunststoff mit solchen aus Papier oder anderen biologisch abbaubaren Materialien ersetzt – oder sie nachweisbar durch Einsparung vermieden. Die Umstellung treiben wir weiter voran. Bei den Verpackungen aus Papier und Holz haben wir uns ebenfalls bis 2024 zum Ziel gesetzt, sie zu 50 Prozent aus zertifizierter nachhaltiger Herstellung zu beziehen, zum Beispiel mit FSC- oder PEFC-Siegel. Bei den Kartonagen konnten wir 2022 den Anteil an FSC-zertifizierten Artikeln weiter erhöhen und arbeiten daran, dass im Laufe des Jahres 2023 alle Artikel ein FSC- oder ein FSC-Mix-Siegel tragen. Zudem wollen wir unsere hohen Verwertungsquoten der Verpackungen halten.

Allgemein halten wir uns an den Vorsatz „Reduce, Reuse, Recycle“. Mit unserer Verfahrensanweisung zum Thema Abfall geben wir dazu Orientierung und haben die folgende Abfallhierarchie festgelegt:

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

SORTENREIN TRENNEN NACH ABFALLTYP



Unser Ziel ist es immer, eine hochwertige Verwertung zu erreichen. Dazu müssen Abfälle soweit möglich sortenrein gesammelt werden. Dazu sind die Gewerbeabfallverordnung sowie weitere geltende Verpflichtungen zu beachten. Betroffen sind folgende Abfallklassen:

1. Papier, Pappe und Karton mit Ausnahme von Hygienepapier,
2. Glas (nur, soweit es die Vorbehandlung nicht beeinträchtigt

- oder verhindert),
3. Kunststoffe,
4. Bioabfälle (Bioabfälle dürfen nur enthalten sein, soweit sie die Vorbehandlung nicht beeinträchtigen oder verhindern), nach § 3 Absatz 7 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes,
5. gefährliche Abfälle inklusive deren Nachweis zur ordnungsgemäßen Entsorgung,
6. Batterien und Akkumulatoren,
7. Elektro- und Elektronikgeräte

- ohne Altbatterien und Alttakkumulatoren,
8. Toner und Druckerpatronen sowie
9. weitere Abfallfraktionen

Um unsere Restabfälle zu minimieren und sortenrein zu trennen, nutzen wir sowohl am Hauptsitz als auch bei den meisten unserer Niederlassungen ein Trennsystem. Zur Umsetzung der sortenreinen Abfalltrennung informieren wir die Mitarbeiter:innen über einen Flyer. Als mitgeltendes

Dokument zur ISO-14001-Zertifizierung werden ihnen dessen Inhalte in Schulungen vermittelt. Die größte Abfallmenge resultiert direkt aus unserem Geschäftsmodell, durch zurückgekehrte IT-Geräte unserer Kund:innen, welche nicht in einen zweiten Lebenszyklus überführt werden können und dem Recycling zugeführt werden. Hierbei versuchen wir, unsere hohe Wiedervermarktungsquote von 96 Prozent zu halten. Darüber hinaus fällt auch eine große Abfallmenge durch die Verpackung

der Leasing-Rückläufer an. Deshalb setzen wir wiederverwendbare Verpackungen vorrangig erneut ein, bevor sie entsorgt werden. So werden beispielsweise für TFT-Monitore und Notebooks Mehrwegboxen verwendet. Darüber hinaus werden Einwegverpackungsmaterialien sortiert und für den weiteren Einsatz bereitgestellt. Die Abfälle, die unabhängig von den Leasing-Rückläufern entstehen, spielen eine untergeordnete Rolle, werden jedoch trotzdem möglichst reduziert. Ihre Entsorgung erfolgt am Hauptsitz sortenrein getrennt nach Papier und Restmüll. Papier und Wellpapier werden in einem Presscontainer entsorgt.

Im Technologiezentrum in Groß-Gerau trennen und erfassen wir zudem die folgenden Abfallarten zur Verwertung: Pappe/Papier, PE-Folie, Styropor, Altholz, Lithium-Ionen-Batterien und Elektroschrott. Die abfallbezogenen Daten erfassen unsere Entsorgungspartner:innen für uns. An allen anderen DACH-Standorten sind lediglich Mieter in größeren Bürokomplexen und haben somit nur geringen Einfluss auf die Abfalltrennung und keine Daten für unsere tatsächlichen Abfälle. Deshalb wurden diese anhand der Abfalldaten unseres Hauptsitzes in Weingarten modelliert. Insgesamt fielen im Berichtszeitraum an unseren DACH-Standorten in Summe 559,20 Tonnen (2021: 578,13 Tonnen; 2020: 683,13 Tonnen) Abfall zur Verwertung an.



ENTSORGUNG NACH ABFALLTYPEN IN TONNEN

Art	2022	2021	2020
Unternehmenszentrale			
Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	4,38	4,27	5,48
Pappe/Papier	6,06	9,02	9,20
Technologiezentrum Groß-Gerau			
Gemischte Siedlungsabfälle ¹	26,95	15,48	33,46
Pappe/Papier	64,49	66,88	91,42
PE-Folie	8,10	8,78	7,69
Styropor	0,18	4,35	2,41
Altholz	27,70	39,07	43,52
Lithium-Ionen-Batterien	0,21	0,88	5,08
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten	0,16	—	—
Elektrorecycling	415,71	422,21	477,14
Alle weiteren DACH-Standorte²			
Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	2,21	2,31	2,89
Pappe/Papier	3,06	4,88	4,85
Gesamt-abfallmenge			
Summe aller DACH-Standorte	559,20	578,13	683,13

¹ Gemischte Siedlungsabfälle wurden im Vorjahr als „Abfall zur Verwertung“ deklariert.

² Daten werden rechnerisch ermittelt, auf Basis des durchschnittlichen Abfallaufkommens je Mitarbeiter:in in der Unternehmenszentrale in Weingarten.

GRI 2-6, 305-4

WERTERHALT UND LEBENSZYKLUSVERLÄNGERUNG

CHG-MERIDIAN setzt im Sinne von Lifecycle Thinking auf die Lebenszyklusverlängerung von Geräten durch Wiederaufbereitung und Mehrfachnutzung. Als Technologiemanager begleiten wir unsere Kund:innen 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 oder datensensible Geräte werden recycelt und deren Ressourcen dadurch wieder dem Rohstoffkreislauf zurückgeführt.

Durch unser Geschäftsmodell tragen wir so zur Förderung der Kreislaufwirtschaft bei. 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. Indem wir den Geräten ein zweites Leben geben, unterstützen wir eine effiziente Nutzung wertvoller Ressourcen und das Schließen von Kreisläufen.

GRI 2-27, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, GRI 305-4, 305-5

UMWELTMANAGEMENT UND ENERGIE

CHG-MERIDIAN legt großen Wert auf die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben im Bereich Umweltmanagement. Die Einhaltung unserer Umwelt- und Entsorgungsrichtlinien am Hauptsitz, bei den Niederlassungen sowie in unserem Technologiezentrum in Groß-Gerau verantwortet das lokale Management. Wir berichten über Prozesse und Ereignisse, die im Rahmen von gesetzlichen Vorgaben Relevanz haben, und können feststellen, dass im Berichtszeitraum keine Bußgelder und keine Sanktionen (2021: keine; 2020: keine) aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzverordnungen gegen uns verhängt wurden. Den Anforderungen wollen wir bei allen Niederlassungen weiterhin entsprechen und unsere Maßnahmen zur Sicherstellung der Rechtskonformität kontinuierlich ausbauen.

Ein Ziel unseres Umweltmanagements nach ISO 14001 ist es, weniger Energie zu verbrauchen und damit auch Treibhausgasemissionen zu senken. Angesichts der im Berichtsjahr ausgebrochenen Energiekrise und der gestiegenen Preise haben wir eine Taskforce gegründet, die einen gesonderten Maßnahmenplan erarbeitet hat. Alle Projekte, die den Energieverbrauch senken oder die Energieeffizienz erhöhen, tragen auch zu einer Reduzierung der Unternehmensemissionen bei. 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 32.215.873 MJ* (2021: 28.603.347 MJ*; 2020: 27.092.734 MJ*), wovon im Jahr 2022 8.800.179 MJ* (27,32 Prozent) aus erneuerbaren Quellen laut der Definition der CDP Climate Change Reporting Guidance stammen.

* Nicht extern geprüft.



LIFECYCLE THINKING



GERÄTEMANAGEMENT

1. Verantwortungsvolle Beschaffung

Bedarfsgerechte Beschaffung des Technologiegeräts; CHG-MERIDIAN-Verhaltenskodex und gruppenweite Beschaffungsleitlinie für sämtliche Geschäftspartner:innen zur Einhaltung ökologischer und sozialer Standards

2. Umweltfreundlicher Transport

Lieferung des Geräts an Firmenkund:innen, Auslieferung mit Mehrwegverpackung

3. Nutzungsphase

Nutzungsphase der User:innen auf Kund:innenseite, Nutzungsdauer variiert

LEBENSZYKLUSVERLÄNGERUNG

4. Sichere Datenlöschung

Empfindliche Firmendaten werden nach der Abholung des Geräts zertifiziert und vollständig gelöscht (eraSURE®)

5. Refurbishment

Prüfung und fachgerechte Aufbereitung des Geräts; nur wenn ein Gerät irreparabel ist oder der Schutzbedarf der Kund:innen dies erfordert, wird es recycelt

6. Remarketing

Gerät wird über Vertriebspartner:innen dem Zweitmarkt zugeführt

7. Reuse

Lebenszyklusverlängerung durch Wiederverwendung des Geräts

carbonZERO®

**Klimaneutrales Leasingangebot von CHG-MERIDIAN
für IT-Geräte von der Herstellung und dem Transport
über die Nutzung bis hin zur Wiedervermarktung.**

KLIMASCHUTZ UND REDUKTIONSZIELE

ZIELMARKE KLIMANEUTRALITÄT

Die CHG-MERIDIAN-Gruppe agiert auf Basis eigener Berechnungen seit 2021 klimaneutral. Dabei gehen wir nach dem Grundsatz vor, Emissionen zu vermeiden, zu reduzieren und zu kompensieren. Um gezielte Maßnahmen auf den Weg zu bringen, berechnen wir seit 2019 jährlich unsere Treibhausgasemissionen in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol. Im Zuge der weiteren Professionalisierung haben wir im Jahr 2022 unser Berechnungstool gewechselt und greifen für die Emissionsfaktoren nun größtenteils auf Ecoinvent zurück, die zu den weltweit größten Datenbanken für Emissionsfaktoren zählt. Die Auswertung ergab, dass der überwiegende Teil unserer Unternehmensemissionen auf Mobilität zurückzuführen ist, worunter Geschäftsreisen, Berufsverkehr und unser Fuhrpark fallen. Die Emissionen sind für die vergleichende Darstellung des Basisjahrs mit den Jahren 2021 und 2022 in der Tabelle „[Übersicht Unternehmensemissionen](#)“ auf der folgenden Seite detailliert aufgeführt.

Um Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen: Nach der Umstellung auf Ökostrom an unseren Standorten in Deutschland und Österreich beziehen wir diesen nun auch in der Schweiz und decken somit alle DACH-Standorte ab. Außerdem prüfen wir die Umstellung auf Biogas in Weingarten. Weiterhin unterstützen wir mobile Arbeitsmodelle zur Vermeidung von Pendelwegen und erhöhen das Bewusstsein unserer Mitarbeiter:innen zum Thema Energieeffizienz im

Rahmen unseres Umweltmanagements. 2022 haben wir eine gruppenweite Umfrage bei Mitarbeiter:innen zum Pendelverkehr durchgeführt, um sie konkret für das Thema zu sensibilisieren und Informationen zur Berechnung der Unternehmensemissionen zu erhalten. Zudem fördern wir die E-Mobilität. Mitarbeiter:innen mit Dienstwagen sind berechtigt, elektrisch betriebene Fahrzeuge zu bestellen. Dazu haben wir in Weingarten Ladesäulen installiert und prüfen die Option, dies auch an weiteren Standorten zu tun. Auch Mitarbeiter:innen ohne Dienstwagen können die Ladesäulen am Standort Weingarten verwenden. Wir sind dabei, unsere Fahrzeugflotte an E-Fahrzeugen aufzubauen und kontinuierlich zu vergrößern. Aktuell stehen am Standort Weingarten sieben von bisher zehn bestellten E-Autos in unserem Fahrzeugpool zur Verfügung.

Schon vor der COVID-19-Pandemie haben wir Reiserichtlinien zur klimabewussten Reiseplanung entwickelt, die wir im Berichtsjahr nachgeschärft haben. Das Kriterium Umweltfreundlichkeit ist nun für Reiseaktivitäten expliziter Bestandteil. In den Reiserichtlinien ist festgelegt, dass Reisen nach Möglichkeit durch Telefon- und Videokonferenzen vermieden werden sollen. Allgemein lautet die Empfehlung, bei notwendigen Fahrten Bus und Bahn zu nutzen. Neuerdings bedürfen Interkontinentalflüge einer Vorstands freigabe und wir setzen auf mehr Bahnfahrten erster Klasse als Anreiz, vom Flugzeug auf die Bahn umzusteigen.



Wir fördern E-Mobilität – mit elektrisch betriebenen Dienstwagen, Carpool mit E-Fahrzeugen und E-Ladesäulen an unserem Hauptsitz.

Wir verfolgen weiterhin unser Ziel, die Unternehmensemissionen bis 2025 im Vergleich zu 2020* pro Mitarbeiter:in um 25 Prozent zu reduzieren. Unter Unternehmensemissionen versteht CHG-MERIDIAN zum einen die direkten sowie energiebezogenen Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit (Scope 1 und Scope 2). Darüber hinaus fühlt sich CHG-MERIDIAN auch für Teile der indirekten Emissionen, die in der Wertschöpfungskette anfallen, (Scope-3-Emissionen) verpflichtet: Wir berücksichtigen alle Emissionskategorien aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette in unseren Berechnungen. Auf die Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette (Product Lifecycle Emissions) haben wir nur bedingt Einfluss und beziehen diese noch nicht in unsere Berechnung mit ein. Im letzten Schritt werden alle verbleibenden Emissionen über ausgewählte Kompensationsprojekte mit dem höchsten Zertifizierungsstandard – dem Gold Standard – kompensiert. Durch die Kompensation agiert die CHG-MERIDIAN-Gruppe auf Basis eigener Berechnungen seit 2021 klimaneutral. Zusätzlich bieten wir unseren Kund:innen über unser Produkt carbonZERO® die Möglichkeit, die kompletten Emissionen ihrer IT-Geräte zu kompensieren. Um in Zukunft immer weniger Emissionen kompensieren zu müssen, führen wir die Maßnahmen zur Senkung unseres Treibhausgas-Fußabdrucks bei der CHG-MERIDIAN-Gruppe konsequent fort.

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

ÜBERSICHT GRUPPENWEITE UNTERNEHMENSEMISSIONEN VON CHG-MERIDIAN 2021 UND 2022 UND BASISJAHR (2019/2020¹)

Die dargestellten Kategorien beziehen sich auf alle Emissionen (Treibhausgase in CO₂-Äquivalenten) gemäß Scopes 1, 2 und 3 (Upstream) 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, Rechenschaft ab. Im Berichtsjahr haben wir erstmals am Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen und unseren Kund:innen transparent Auskunft über die Berechnung unserer Unternehmensemissionen gegeben. Hierbei konnten wir ein C-Rating erzielen.

Der Anstieg der Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 2021 ist insbesondere auf die erhöhte Mobilität (Geschäftsreisen, Fahrzeugflotte und Pendelverkehr) durch das Auslaufen der meisten Corona-Schutzmaßnahmen zurückzuführen. Zusätzlich dazu führt der Wechsel der Datenerfassungs- und Berechnungssoftware inklusive Emissionsfaktoren zu höheren Treibhausgasemissionen, beispielsweise bei den Energie- und brennstoffbezogenen Emissionen (Scope 3.3) und den Kapitalgütern (Scope 3.2). Aufgrund dessen planen wir für das Berichtsjahr 2023, dies nochmals kritisch zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH SCOPE (IN TCO₂E)*



¹ Kennzahlen zu Emissionen exklusive abakus, circulee, devicenow, Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

* Nicht extern geprüft und ohne Beteiligungen abakus, circulee, devicenow, Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

Scope	Treibhausgasemissionen nach Kategorie*	2022 ¹		2021 ¹		Basisjahr 2019/2020 ²	
		in tCO ₂ e	in %	in tCO ₂ e	in %	in tCO ₂ e	in %
1.1	Gebäudeheizung	351	5,5	356	9,8	346	5,0
1.2	Fuhrpark	1.123	17,5	887	24,3	1.094	15,7
1.3	Gebäudekühlung	175	2,7	164	4,5	11	<1
1.4	Prozesse/Anlagen	0	0	0	0	0	0
2.1	Elektrizität	300	4,7	99	2,7	212	3,0
2.2	Fernwärme/-kälte	31	<1	18	<1	2	<1
2.3	Dampf	0	0	0	0	0	0
3.1	Eingekaufte Waren (Eigenbedarf)**	553	8,3	624	17,1	638	9,1
3.2	Kapitalgüter	462	7,2	329	9,0	311	4,5
3.3	Energie- und brennstoffbezogene Emissionen	392	6,1	68	1,9	51	<1
3.4	Vorgelagerte Transporte und Verteilung	52	<1	43	1,2	36	<1
3.5	Abfälle	8	<1	7	<1	6	<1
3.6	Geschäftsreisen	2.052	31,9	465	12,7	3.097	44,4
3.7	Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen	879	13,7	577	15,8	1.155	16,6
3.8	Geleaste Kapitalgüter	72	1,1	13	<1	16	<1
3.9–3.15	Nicht erfasst	—	—	—	—	—	—
	Summe	6.429	100	3.650	100	6.975	100

*Nicht extern geprüft und ohne Beteiligungen abakus, circulee, devicenow, Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

** Dienstleistungen werden aktuell noch nicht berücksichtigt, da keine adäquate Berechnungsmethode vorliegt.

¹ Bei den Emissionen resultierend aus dem Erwerb von Büromaterialien (inkludiert in Scope 3.1), vorgelagerten Transporten und Verteilung (Scope 3.4) sowie Abfällen (Scope 3.5) handelt es sich um Fortschreibungen der Werte aus dem Jahr 2020.

² Für Emissionen aus Scope 3.6 Geschäftsreisen und Scope 3.7 Pendelverkehr beziehen wir uns auf das Basisjahr 2019, um das Mobilitätsverhalten vor COVID-19 real darzustellen.

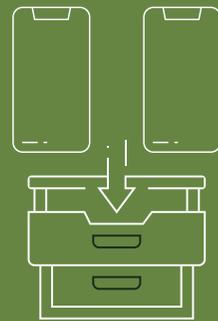


GREEN-IT STUDIE

Nutzen statt Besitzen spart große Mengen an Treibhausgasemissionen

IT-Nutzungsmodelle wie Leasing und Device-as-a-Service (Miete) bieten Vorteile in Bezug auf den Treibhausgas-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch gegenüber dem klassischen Kauf von Geräten, da IT-Geräte über ihre Lebensdauer hinweg intensiver genutzt werden. Das ist das zentrale Ergebnis einer Studie, die das belgische VITO-Institut 2022 im Auftrag von CHG-MERIDIAN durchgeführt hat. Für Unternehmen bieten Nutzungsmodelle damit die Möglichkeit, die Beschaffung ihrer IT-Infrastruktur nachhaltiger zu gestalten und so Kapitaleinsatz und Ressourcen zu schonen.

Hätten Sie das gedacht?



2 von 3

ausgedienten IT-Geräten landen ungenutzt in Schubladen oder verstauben in Schränken¹



20 %

Weniger als 20 % alter Elektronikgeräte werden wiederverwertet²



92 Milliarden Tonnen

Rohstoffe wurden 2017 extrahiert und verarbeitet³

¹ Bitkom-Studie, 2021

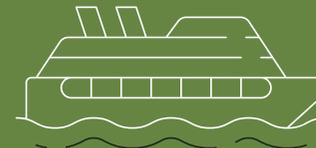
² World Economic Forum, 2019

³ UN Environment Programme (UNEP), 2019

⁴ UN Institute for Training and Research (UNITAR), Global E-waste Monitor 2020

54 Millionen Tonnen Elektroschrott fielen im Jahr 2019 an⁴

=



... das entspricht dem Gewicht von rund **350** großen Kreuzfahrtschiffen wie der Queen Mary

Die Green-IT Studie im Überblick

DIE METHODIK

Für die Studie wurden drei Anwendungsfälle mit unterschiedlichen Nutzungsszenarien entwickelt. Sie zeigen die Umweltauswirkungen der Bereitstellung eines Geräts für den Kund:innen während der geschätzten sechsjährigen Lebensdauer eines Smartphones und eines Desktops sowie der geschätzten fünfjährigen Lebensdauer eines Laptops auf.



Klassischer Kauf



Leasing



DaaS-Modell

DIE ERGEBNISSE



Nutzungsmodelle wie das DaaS-Modell (Miete) mit Mehrfachnutzung haben das Potenzial, bis zum Ende der Lebensdauer die Treibhausgasemissionen von beispielsweise Smartphones um mehr als die Hälfte zu reduzieren.



Der Rohstoffeinsatz beim DaaS-Modell kann sogar um bis zu zwei Drittel gegenüber einem Kauf sinken, wenn die Geräte beim Kaufszenario nicht wiedervermarktet werden.

Welche Lösungen für ein integriertes Lifecycle-Management existieren und wie CHG-MERIDIAN Unternehmen beim Umstieg vom IT-Kauf auf eine flexible IT-Nutzung unterstützt:



Zum Whitepaper „Nachhaltige IT-Nutzungsmodelle“ – mit zusätzlichen Informationen zur Green-IT Studie.



VITO ist eines der international führenden unabhängigen Researchinstitute auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit mit Sitz in Mol, Belgien.

SOZIALES ENGAGEMENT

- 52 Dem Gemeinwohl verpflichtet
- 53 CARE-Aktionen rund um die Welt



DEM GEMEINWOHL VERPFLICHTET

Unsere Pflichten als Unternehmen enden nicht mit dem Erstellen der Bilanz. Es entspricht unserem Selbstverständnis, dass wir uns für das Gemeinwohl einsetzen und uns dabei aktiv einbringen und mitgestalten.

Das ist unsere Art, zuverlässig mit gesellschaftlicher Verantwortung umzugehen. Unsere Aktivitäten haben wir dabei klar definiert – sie konzentrieren sich auf Projekte und Initiativen in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales und Technik.

Zu einem Herzensprojekt hat sich unsere CARE-Initiative entwickelt. Hier haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, soziale Projekte in ihrer jeweiligen Region auf die Beine zu stellen. Sie helfen in Notlagen, bringen konkrete Vorschläge ein und setzen diese im Team um. Das Unternehmen wiederum

steuert zusätzliche finanzielle Mittel und Ressourcen bei. Seit 2015 wurden bereits 48 CARE-Aktionen realisiert – im vergangenen Jahr waren es acht Projekte.

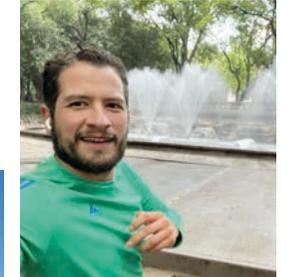
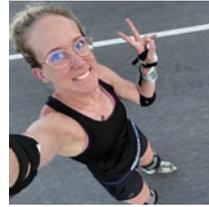
Darüber hinaus hat die CHG-MERIDIAN-Gruppe 2022 weitere soziale Initiativen mit insgesamt 75.861,21 Euro unterstützt. Außerdem wurden 205 Hardware-Geräte gespendet.



48

CARE-Projekte wurden
seit 2015 realisiert





CARE-Aktion

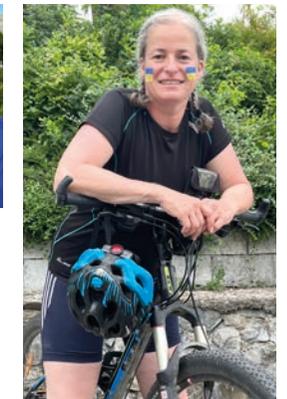
13.059 KILOMETER FÜR DEN GUTEN ZWECK

„One Step Further“ lautete im Juli 2022 zum zweiten Mal in Folge das Motto bei CHG-MERIDIAN. Eine Woche lang liefen, wanderten, radelten und schwammen die Mitarbeiter:innen weltweit, was das Zeug hielt – für den guten Zweck und mit durchschlagendem Erfolg.

Jeder Kilometer kam Menschen zugute, die Hilfe bitter nötig haben, und wurde vom Unternehmen mit 1 Euro belohnt. Einzige Bedingung: Die sportliche Aktivität musste per App dokumentiert werden. Und sie musste ohne motorisierte Unterstützung erbracht werden. Eine Ausnahme von dieser Regel gab es nur für E-Bikes. Der Kreativität der 271 teilnehmenden CHG-Sportler:innen waren keine Grenzen gesetzt. Während sich die meisten mit Laufen und Radfahren engagierten und so ganz nebenbei auch der

eigenen Gesundheit etwas Gutes taten, wurden vereinzelt auch auf dem Tennisplatz, beim Tanzen und sogar beim Kitesurfen wertvolle Kilometer gesammelt.

Schon bei der Premiere 2021 sammelten die Mitarbeiter:innen unglaubliche 9.639 Kilometer. 2022 übertrafen sich die Teilnehmer:innen noch einmal in ihrem Einsatz. Deshalb ging es nicht nur einen Schritt weiter, sondern beeindruckende 13.059 Kilometer standen beim Abschluss der Aktion zu Buche – was dank Aufrundung durch den Vorstand 14.000 Euro Spendensumme ergab. Das Geld kommt über die UNO-Flüchtlingshilfe den Opfern des Ukrainekriegs zugute.





CARE-Aktion

DIVERSITY BEIM ZF-FIRMENLAUF

Bei hochsommerlichen Temperaturen wurden 64 CHG-MERIDIAN-Mitarbeiter:innen im Juli 2022 beim ZF-Firmenlauf in Friedrichshafen, Deutschland, zu einem echten Hingucker. Grund waren die bunten „Diversity“-Laufshirts, die einen zentralen Unternehmenswert vermitteln und viel zur positiven Stimmung bei dem Lauf beitrugen. Der Erlös der Veranstaltung ging ganz im Sinne von CHG-MERIDIAN an regionale Vereine und internationale Hilfsprojekte.



Weitere Einblicke zu unseren
CARE-Aktionen finden Sie hier

CARE-Aktion

KEEP ON WALKING!

Es war ein Tag der unerwarteten Überraschungen, als das Healthcare-Team von CHG-MERIDIAN in UK im September 2022 zu einer Wohltätigkeitswanderung von seinem Büro in Egham bis nach Windsor bat. Die britischen CHG-MERIDIAN-Kolleg:innen machten sich bei Regen auf den eigentlich acht Meilen langen Weg, der dank einer nicht eingeplanten Streckensperrung unfreiwillig um eine Stunde verlängert wurde. Am Ende dieser CARE-Aktion aus UK gab es deshalb ein paar wackelige Beine, aber auch viele glückliche Gesichter und fast 1.000 Pfund für die Kinderhilfsorganisation „The Rainbow Trust“.



Nachhaltiges Engagement

IM KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL

Nachhaltigkeit ist für CHG-MERIDIAN auch in Mexiko mehr als nur ein Schlagwort. So war es eine gemeinsame Herzensangelegenheit für unser mexikanisches Team, die kommunale Abteilung für Nachhaltigkeit und Schutzgebiete bei der jährlichen Aufforstungskampagne im Wald von Cuajimalpa zu unterstützen.

Böden zu schützen, typische Baumarten zu erhalten und generell Maßnahmen gegen den Klimawandel zu setzen – das waren die Hauptziele der Aktion im August 2022, bei der die Kolleg:innen tatkräftig Hand anlegten. Um auch die nächste Generation für den Umweltschutz zu sensibilisieren, brachten einige Mitarbeiter:innen ihre Kinder mit, die ebenfalls einen wertvollen Beitrag zu einem rundum gelungenen Tag leisteten.



ZUSAMMENARBEIT & DIALOG



- 56 Mitarbeiter:innen fördern
- 61 Diversität und Vielfalt leben
- 63 Beschäftigungsstruktur managen

MITARBEITER:INNEN FÖRDERN

GRI 2-19, 2-20, 2-30

WERTSCHÄTZENDE ZUSAMMENARBEIT



Unser wichtigstes Kapital sind unsere Mitarbeiter:innen – 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, Kund:innenorientierung, Eigenverantwortung und Integrität. Alle sechs Werte repräsentieren unseren Anspruch daran, wie wir miteinander umgehen wollen, was uns wichtig ist und wie wir von unseren Partner:innen und Kund:innen wahrgenommen werden möchten.

Für den Personalbereich DACH ist die Head of People & Culture zuständig, die direkt an die Head of Group People & Culture berichtet. Unternehmensweit haben wir in jedem Land oder für Regionen lokale People & Culture Business Partners; in unserem Technologiezentrum Groß-Gerau gibt es einen Betriebsrat.

Wir haben 2021 mehrere Leit- und Richtlinien verabschiedet: Die Arbeits- und Menschenrechtsleitlinie gilt für die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe. In ihr definieren wir

Standards, auf die alle Mitarbeiter:innen Anspruch haben – unabhängig von dem Land, in dem sie leben und arbeiten. Dazu gehören ein faires und sicheres Arbeitsumfeld und ein respektvoller Umgang. Eng damit zusammenhängend ist unsere Diversitätsrichtlinie, die im Abschnitt „Chancengleichheit und Vielfalt“ erläutert wird. Für eine bessere Work-Life-Balance haben wir bereits im Jahr 2019 bei CHG-MERIDIAN mobiles und flexibles Arbeiten etabliert.

Die CHG-MERIDIAN AG sowie die CHG-MERIDIAN Industrial Solutions GmbH sind nicht tarifgebunden. Weder in Deutschland noch in der Schweiz kommt ein Tarif- oder Kollektivvertrag zur Anwendung. In Österreich gilt für alle Mitarbeiter:innen der Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung. Er ist eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft.

Wir haben ein Vergütungssystem für die CHG-MERIDIAN AG und CHG-MERIDIAN GmbH. Dieses wird einmal jährlich überarbeitet, dem Vorstand der CHG-MERIDIAN AG und der Geschäftsleitung der CHG-MERIDIAN GmbH zur

Unterschrift vorgelegt und dem Aufsichtsrat vorgestellt. Die Gehälter gleichen wir auf Marktkonformität ab und nutzen dazu externe Benchmarks. Dieses Vergütungssystem wird auch von der Wirtschaftsprüfung jährlich geprüft. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde am 14. September 2022 dem Vorstand präsentiert und das Vergütungssystem von allen Mitgliedern unterschrieben. Die Aufsichtsratssitzung zur Vorstellung der geänderten Fassung fand am 9. Dezember 2022 statt. Aus Wettbewerbsgründen veröffentlichen wir keine Details dazu.

Bereits vor der COVID-19-Pandemie war mobiles und flexibles Arbeiten bei CHG-MERIDIAN gängige Praxis. Um jedoch die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu schützen, haben wir diese Möglichkeit während der COVID-19-Pandemie auf Gruppenebene bei dafür geeigneten Tätigkeiten sowie entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben verstärkt ermöglicht.

Flexible Arbeitsmodelle möchten wir über die Pandemie hinaus beibehalten und an allen Niederlassungen weltweit dauerhaft ermöglichen, sofern die jeweilige Tätigkeit grundsätzlich geeignet ist.

Hierzu werden wir weiter an den Themen arbeiten, bei denen noch Optimierungsbedarf besteht, wie zum Beispiel die gruppenweite Umsetzung des „Modern Workplace“. Mit dem Ziel, kollaboratives und agiles Arbeiten zu fördern, stellen wir im Intranet Informationen und Tools zur Verfügung – von allgemeinen Tipps und Tricks zu vertiefenden Inhalten zum Surface Hub, Handreichungen zum Umgang mit interaktiven Medien in Besprechungsräumen und Videokonferenzen. 2022 haben wir dazu als Pilotprojekt eine

neue Richtlinie für unsere Standorte in Nordosteuropa eingeführt. Mit der "Business with pleasure"-Leitlinie geben wir unseren Kolleg:innen in Nordosteuropa die Möglichkeit, ihren Arbeitsort für bis zu 20 aufeinanderfolgende Arbeitstage pro Jahr frei zu wählen, sofern es eine ausreichende Internetverbindung gibt.

Die Werte von CHG-MERIDIAN



RESPEKT



LEIDENSCHAFT



INTEGRITÄT



VERTRAUEN



EIGEN-
VERANTWORTUNG



KUND:INNEN-
ORIENTIERUNG



84 %
unserer Beschäftigten
stellen wahrnehmbare
Verbesserungen bei
CHG-MERIDIAN fest*

Bei der 2020 durchgeführten internationalen Mitarbeiter:innenbefragung war die Beteiligung mit knapp 82 Prozent sehr hoch. Über 84 Prozent* stellten seit der letzten Befragung im Jahr 2018 wahrnehmbare Verbesserungen innerhalb des Unternehmens fest.** Die alle zwei bis drei Jahre durchgeführte Umfrage soll im ersten Quartal 2023 stattfinden.

* Kumuliertes Ergebnis der Antworten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft teilweise zu“ in unserer Mitarbeiter:innenbefragung 2020.

** Bezogen auf Arbeitsbedingungen und -umfeld, Ziele und Aufgaben, Kommunikation und Zusammenarbeit, Leadership sowie Strategie.

GRI 404-1, 404-2

AUSBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Wir wollen bestens ausgebildete Mitarbeiter:innen und schulen sie spezifisch. Für unsere Führungskräfte bieten wir zusätzlich Weiterbildungsprogramme zu unserer Führungskultur (Verantwortung, Vorbildfunktion, Vernetzung) an. Die CHG-MERIDIAN-Gruppe hat eine eigene Academy mit angestellten und freiberuflichen Trainer:innen, zusätzlich gibt es externe Fortbildungsangebote.

Im Jahr 2022 fanden weltweit insgesamt 5.779 Trainings (2021: 4.833; 2020: 1.969)¹ statt. Im Durchschnitt waren es 14,6 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in² (2021: 17; 2020: 10). Im Sinne der gelebten Diversität bei CHG-MERIDIAN erfassen wir die Trainingsstunden gesamthaft für alle Mitarbeiter:innen und schlüsseln sie nicht weiter nach Geschlecht und Angestelltenkategorie auf. Wir haben 2022 neue, situationsgerechte Schulungen eingeführt, mit Themen wie Durchsetzungsfähigkeits- und Souveränitätstraining, Sales Cycles, Ansätze für internationale Kund:innenprojekte, Finanzmathe II, Leasing, Miete oder Device as a Service, Durchsetzungstraining für Führungskräfte, Führen durch Empowerment, Starke Stimme – Starker Auftritt, Erstellung von

Dokumentationen und Lernheiten für myCHG & iKnow.

Der interne Schulungskatalog deckt insgesamt verschiedene Kompetenzfelder ab, diese gliedern wir in „Persönliche Kompetenzen“, „Sales“, „Leadership“, „Expert Classrooms“, „Individuell & Extern“ und „Software“. In diesem Rahmen fanden zum Beispiel Schulungen zu Fit für New Work – Das agile Mindset, Interkulturelle Zusammenarbeit, Sei freundlich zu dir selbst – Empathie und Selbstmitgefühl, Selbstorganisation und Zeitmanagement in turbulenten Zeiten statt.

Ebenso unterstützen wir Mitarbeiter:innen im Krankheitsfall mit Maßnahmen zur Wiedereingliederung. In Deutschland bieten wir entsprechend und gesetzlichen Vorgaben ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter:innen

Im Jahr 2022 befanden sich zum Stichtag 31. Dezember 2022 in Deutschland insgesamt 22 (2021: 30; 2020: 28) Auszubildende und Studierende im dualen Studium bei CHG-MERIDIAN.



an, die innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Im Rahmen des BEM wird gemeinsam mit den BEM-berechtigten Mitarbeiter:innen nach Lösungen gesucht, wie Arbeitsunfähigkeit verhindert und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dabei unterstützen wir die Mitarbeiter:innen bei der Suche nach geeigneten individuellen Maßnahmen, um Belastungen im Arbeitsalltag zu reduzieren und ihre Arbeitsfähigkeit im Rahmen eines festgelegten BEM-Verfahrens langfristig zu erhalten.

¹ Exklusive der Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

² In die Gesamtzahl miteinbezogen sind in diesem Fall auch Mitarbeiter:innen im Studium sowie Auszubildende bei CHG-MERIDIAN. Prinzipiell zählen wir jedoch bei der Angabe von Mitarbeiter:innen-Daten folgende Gruppen nicht hinzu: Werkstudent:innen, Praktikant:innen, Mitarbeiter:innen, die sich im Mutterschutz oder in Elternzeit (2022: 39), im Studium oder in der Ausbildung befinden. Nicht berücksichtigt werden ebenso die 8 Mitarbeiter:innen der in Deutschland ansässigen Tochter Abakus Consulting GmbH, die 21 Mitarbeiter:innen der circulee, die 46 Mitarbeiter:innen der OPC Asset Solutions und die 5 Mitarbeiter:innen der devicenow. Zur Angabe der hier veröffentlichten Personalkennzahlen nutzen wir für die Datenerhebung und Auswertung Personalmanagement-Software-Tools sowie Excel-Auswertungen. Es handelt sich bei allen Angaben um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2022.

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-10

GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns sehr wichtig. In unserem Technologiezentrum in Groß-Gerau, in dem rund 100 Mitarbeiter:innen mit der Geräterückholung und -aufbereitung sowie der zertifizierten Datenlöschung und Gerätewiedervermarktung befasst sind, haben wir ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGAM) nach ISO 45001 eingerichtet – dem weltweit ersten internationalen Standard für betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz. Mit der Einführung des SGAM verbinden wir das Ziel, den sich dynamisch ändernden gesetzlichen Vorschriften (vor allem Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, brandschutzrechtliche Vorschriften), technischen Innovationen und Marktbedingungen unter Wahrung unserer wirtschaftlichen Interessen zu entsprechen. Die Norm gibt uns einen Rahmen vor, innerhalb dessen wir Risiken am Arbeitsplatz ermitteln und proaktiv reduzieren und somit die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen verbessern können. Dieser Schutz gilt auch für Lieferant:innen, Leiharbeiter:innen, Dienstleister:innen und Subunternehmen. Zuständig für die Einhaltung der Vorgaben des SGA-Managements in Groß-Gerau ist neben einem/einer SGAM-Beauftragten das sogenannte SGAM-Projektteam, das sich aus dem bestehenden Arbeitsschutzausschuss rekrutiert und alle Mitarbeiter:innen, Projektmitglieder und Rollen umfasst, die Tätigkeiten im Rahmen des SGAM von CHG-MERIDIAN ausführen. Das SGAM-Projektteam berichtet an den Head of Service Delivery, der wiederum an den Vorstand berichtet. Mitarbeiter:innen können sich zu Themen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes an den

Arbeitsschutzausschuss, an die Mitarbeiter:innen-Vertretung, an Sicherheitsbeauftragte und Vorgesetzte sowie an den/die SGAM-Beauftragte:n wenden.

Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind zwei sogenannte Arbeitsschutzausschüsse (ASA) tätig: einer am Hauptsitz in Weingarten für die Firmenzentrale und alle deutschen Niederlassungen sowie ein separater für das Technologiezentrum in Groß-Gerau. In Weingarten und Groß-Gerau tagt der ASA aktuell vierteljährlich und berichtet jährlich an den Vorstand. Entsprechend den rechtlichen Anforderungen wird an allen Niederlassungen in Deutsch-

land jährlich eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, deren Ergebnisse in den Arbeitsschutzausschüssen bisher jährlich diskutiert und an den Vorstand berichtet werden.

Damit wir Gefahren am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld besser erkennen können, haben wir 2021 am Standort Groß-Gerau eine anonyme Mitarbeiter:innenumfrage durchgeführt. Die Ergebnisse deckten sich mit denen der jährlichen Gefährdungsbeurteilung und wurden entsprechend berücksichtigt. Neben einem bestehenden Meldeformular für Risiken und Vorfälle, das künftig auch über das Intranet zur Verfügung steht, haben wir am Standort Groß-Gerau



einen Briefkasten für den Arbeitsschutz eingerichtet, über den ebenfalls anonyme Hinweise und Beschwerden eingereicht werden können. Das Beschwerdemanagement sowie die Auswertung der eingereichten Hinweise und Beschwerden nimmt am Standort Groß-Gerau der Betriebsrat vor, der diese mit dem Head of Logistics and Production bespricht. Zusätzlich können sich Mitarbeiter:innen auch an den/die SGAM-Beauftragte:n wenden, der/die die Hinweise und Beschwerden beim Arbeitsschutzausschuss vorbringt. Weitere Möglichkeiten für die Mitarbeiter:innen, sich zum Thema Arbeitsschutz einzubringen, sind die jährliche Betriebsversammlung sowie die Möglichkeit, die Unterweisung anonym zu bewerten und auch auf diesem Wege Anregungen und Hinweise zu geben.

Im Zuge der COVID-19-Pandemie wurde eine Taskforce COVID-19 eingerichtet. Über ein COVID-19-Meldeformular im Intranet können Mitarbeiter:innen seit Beginn der Pandemie eine (eigene) Infektion sowie Erst- und Zweitkontakte melden. Dies ist außerdem auch über eine eingerichtete E-Mail-Adresse möglich. Darüber hinaus gibt es einen eigenen E-Mail-Verteiler der Taskforce COVID-19. Im September und Oktober 2021 wurde eine weltweite freiwillige und anonyme Mitarbeiter:innenumfrage mit Feedback zu Impfstatus und Zufriedenheit mit COVID-19-Schutzmaßnahmen durchgeführt. Gruppenweit nahmen rund 78 Prozent aller Mitarbeiter:innen teil und insgesamt 97,6 Prozent gaben an, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit den getroffenen Maßnahmen zu sein.

Zur Erhaltung der Gesundheit haben wir deutschlandweit ein Gesundheitsmanagement etabliert: Mit Vorsorgeuntersuchungen und Beratungen zu Ergonomie und Sehkraft



97,6%

der Mitarbeiter:innen
waren zufrieden oder
sehr zufrieden mit den
COVID-19-Schutzmaßnahmen

über externe Partner:innen, Gesundheitskursen und regelmäßigen Aktionen. Unter dem Motto „CHG we enjoy health.“ bieten wir einjährige kostenlose Mitgliedschaften bei einer Fitness-App, ein Portal mit Videos zu Bewegungspausen, beispielsweise zu Yoga, Resilienz, Lauftraining und Übungen am Arbeitsplatz, Ernährungsvorträge und ein zehn-wöchiges Online-Ernährungscoaching an. Mit einem eigenen Microsoft-Teams-Kanal fördern wir intern den Austausch und die Vernetzung zu diesen Themen.

Informationen und Policies zu Arbeitssicherheit und Gesundheit sind unseren Mitarbeiter:innen gruppenweit in unserem internationalen Intranet myCHG sowie über iKNOW zugänglich. Über verpflichtende E-Learnings im

Learning-Management-System iQ informieren wir zudem zu Themen wie Sicherheit im Büro, Brandschutz, Notfallmanagement, Erste Hilfe und Umweltschutz (siehe hierzu Tabelle zu Schulungsmaßnahmen im Kapitel „Business Ethics & Compliance“, S. 31). Neue Mitarbeiter:innen, Mieter:innen und Pächter:innen unserer Räumlichkeiten sowie Angestellte externer Reinigungsfirmen erhalten an unserem Hauptsitz in Weingarten sowie in unserem Technologiezentrum Groß-Gerau verpflichtend eine Sicherheitsunterweisung durch den/die jeweilige:n Sicherheitsbeauftragte:n sowie jährliche Folgeunterweisungen. Darüber hinaus führen wir an einigen Standorten regelmäßig Evakuierungsübungen durch und planen, dies auf alle Standorte auszuweiten.

Im Jahr 2022 betrug die Anzahl an Arbeitsunfällen in Deutschland vier Unfälle (2021: eins; 2020: drei). Die Krankheitsquote bei der CHG-MERIDIAN AG ist im Vergleich zum Vorjahr im Berichtsjahr 2022 angestiegen auf 3,3 Prozent (2021: 1,8 Prozent; 2020: 2,1 Prozent)³. CHG-MERIDIAN erhebt entsprechend den rechtlichen Vorgaben nicht die Art der Erkrankung und dokumentiert somit auch keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

³ In die Gesamtzahl miteinbezogen sind in diesem Fall auch Studierende und Auszubildende bei CHG-MERIDIAN. Es handelt sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2022.

DIVERSITÄT UND VIELFALT LEBEN

GRI 2-7, 405-1, 405-2

CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

Wir begreifen Vielfalt als Gewinn und wollen bei CHG-MERIDIAN Austausch sowie Chancengleichheit in diversen Teams, mit Kund:innen und Partner:innen 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 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Im Jahr 2021 hat die CHG-MERIDIAN-Gruppe eine Arbeits- und Menschenrechtsleitlinie sowie eine Diversitätsrichtlinie etabliert. Ziele dieser Leit-/Richtlinien 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 2025.

Wir haben eine Gleichstellungsbeauftragte benannt, die bei Verdacht auf Fälle von Diskriminierung als vertrauenswürdige Ansprechpartnerin fungiert. Die Kontaktdaten sind im Intranet zu finden. Jegliche Form der Diskriminierung ahnden wir unter Berücksichtigung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Am Standort Groß-Gerau kooperiert CHG-MERIDIAN mit dem Verein Werkstätten für Behinderte Rhein Main und einer Tochterwerkstatt, der Solvere gGmbH. In Groß-Gerau

arbeiten Technologieexpert:innen, Facharbeiter:innen und Anlernkräfte Hand in Hand – und seit einigen Jahren zählen auch die Menschen mit Behinderungen zum Team, die über das Integrationsprojekt beschäftigt sind. Damit leistet CHG-MERIDIAN einen aktiven Beitrag zur Integration von Menschen mit Handicap in der Arbeitswelt. Die Arbeiten lässt CHG-MERIDIAN nicht in einer externen Werkstatt durchführen, sondern bietet den zum Jahresende 2022 insgesamt 14 Kolleg:innen Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs.

Wir wollen uns insbesondere auch im Bereich Frauenförderung weiterentwickeln und unterstützen beispielsweise seit 2021 den von Mitarbeiter:innen initiierten „International Women’s Circle“. Dieses Netzwerk bietet Workshops, Input und Vernetzung rund um die Themen Kompetenzentwicklung, Zusammenarbeit und Networking, Work-Life-Balance und Führung an. Zum Weltfrauentag 8. März 2022 fand das digitale Event „Let’s face the challenge of empowerment“ mit Keynotes weiblicher Führungskräfte aus unserem eigenen Unternehmen statt.

Wir wollen grundsätzlich alle Mitarbeiter:innen, unabhängig von ihrem Geschlecht, für gleiche Tätigkeiten gleich bezahlen und überprüfen regelmäßig, ob es hier geschlechtsbedingte Gehaltsunterschiede gibt. Wir haben im Jahr 2021 mit einer Gender-Pay-Parity-Analyse in



Deutschland, Österreich und der Schweiz begonnen und arbeiten weiter daran, diese auf unsere internationalen Niederlassungen auszuweiten. Für die Analyse in der Region DACH wurden die Gehälter aller Mitarbeiter:innen unterhalb der Führungsebenen und ohne den Bereich Vertrieb ausgewertet. Alle Mitarbeiter:innen im Bereich Vertrieb bekommen geschlechtsunabhängig das gleiche Grundgehalt sowie ein ihrer Position und Erfahrung entsprechendes erfolgs- und zielabhängiges variables Gehalt. Sie können damit in dieser Analyse unberücksichtigt bleiben. In der Gesamtbetrachtung der Durchschnittsgehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergab sich eine Differenz von 11,1 Prozent (2021: 14,3 Prozent) in der DACH-Region. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass vor allem höher bezahlte Stellen derzeit überwiegend mit Männern besetzt sind. Ziel ist es, diesen Gender Pay Gap in den nächsten Jahren weiter mit gezielten Maßnahmen zu reduzieren.

Ende 2022 arbeiteten bei der CHG-MERIDIAN-Gruppe insgesamt 578 Frauen (2021: 532 Frauen) und 738 Männer (2021: 719 Männer); das entspricht einem Anteil von rund 43,9 Prozent Frauen (2021: 42,5 Prozent Frauen) und 56,1 Prozent Männer (2021: 57,5 Prozent Männer)⁴. Eine Aufstufung der Angestellten pro Angestelltenkategorie nach Diversitätsindikatoren wird aktuell noch nicht erfasst. CHG-MERIDIAN plant im Zuge der Weiterentwicklung der Berichterstattung, diese Daten im nächsten Berichtsjahr zu erheben. Die oberste und mittlere Führungsebene bei CHG-MERIDIAN ist derzeit größtenteils männlich besetzt, auf der unteren Führungsebene liegt

der Frauenanteil bei 41,6 Prozent (2021: 36,7 Prozent; 2020: 41,3 Prozent). Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 26,4 Prozent (2021: 23,1 Prozent; 2020: 24,5 Prozent).

⁴ Exklusive der Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.

⁵ Ohne Beteiligungen abakus, circulee, devicenow, Tochtergesellschaften in Indien und Singapur.



FÜHRUNGSEBENEN NACH GESCHLECHT UND ALTER (2022)⁵

Führungsebene	Geschlecht	Altersgruppe			
		bis 30 Jahre	31–50 Jahre	über 50 Jahre	
Untere: Teamleader	Männlich	58,4 %	0,0 %	77,8 %	22,2 %
	Weiblich	41,6 %	6,3 %	81,3 %	12,5 %
Mittlere: Director, Manager international, Manager national	Männlich	82,7 %	0,0 %	52,7 %	47,3 %
	Weiblich	17,3 %	0,0 %	84,2 %	15,8 %
Oberste: Vorstand, Aufsichtsrat	Männlich	90,0 %	0,0 %	22,2 %	77,8 %
	Weiblich	10,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR MANAGEN

GRI 2-7, 2-8, 401-1

BESCHÄFTIGTE IM ÜBERBLICK

Die Zahl der Mitarbeiter:innen in Deutschland lag Ende 2022 bei 687 (2021: 654; 2020: 630) und ist damit erneut angestiegen. Es zeigt sich, dass CHG-MERIDIAN auch während der COVID-19-Pandemie ein verlässlicher Arbeitgeber geblieben ist – wir haben weiter eingestellt, es gab weder Kurzarbeit noch krisenbedingte Kündigungen. Weltweit lag die Zahl der Mitarbeiter:innen bei 1.249 (2021: 1.180; 2020: 1.172). Im Berichtszeitraum gab es bei CHG-MERIDIAN in Deutschland 85 Eintritte (2021: 73; 2020: 93) und 37 durch Mitarbeiter:innen veranlasste Austritte (2021: 30; 2020: 21), was einer Fluktuationsquote von 5,1 Prozent (2021:

4,3 Prozent; 2020: 3,3 Prozent) entspricht. Die Quote ist damit im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen. Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter:innen liegt weltweit bei rund 39 Jahren (2021: 40 Jahre; 2020: 39 Jahre)⁶. Derzeit werden noch keine Diversitätsindikatoren für die Angestelltenkategorien erhoben. Aktuell lassen sich die Angestelltenkategorien nicht unternehmensweit einheitlich erfassen und vergleichbar darstellen. Eine Harmonisierung der Kategorien ist in Vorbereitung und soll anhand eines neuen IT-Systems unterstützt werden.

⁶ Ohne Beteiligungen abakus, circulee, devicenow, OPC Asset Solutions.



30%

soll der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen gruppenweit bis 2025 betragen

MITARBEITER:INNEN WELTWEIT NACH ALTERSGRUPPEN (2022)⁷

In die Gesamtzahl miteinbezogen sind in diesem Fall auch Studierende und Auszubildende sowie Mitarbeiter:innen in Mutterschutz und Elternzeit bei CHG-MERIDIAN. Es handelt sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2022.



- 291 Mitarbeiter:innen bis 30 Jahre
- 783 Mitarbeiter:innen 31 bis 50 Jahre
- 242 Mitarbeiter:innen über 50 Jahre

	2021	2020*
Gesamt	1.251	630
Mitarbeiter:innen bis 30 Jahre	295	178
Mitarbeiter:innen 31 bis 50 Jahre	726	349
Mitarbeiter:innen über 50 Jahre	230	103

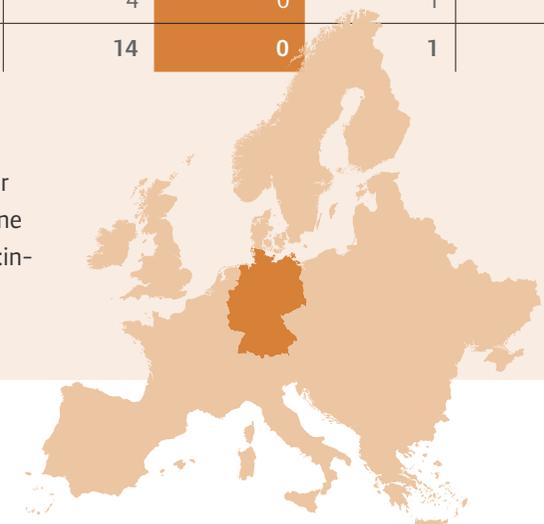
⁷ Ohne Beteiligungen abakus, circulee, devicenow, OPC Asset Solutions.
* Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen wird erst seit 2021 für die gesamte Gruppe erhoben. Die Zahlen aus 2020 beziehen sich auf Deutschland.

MITARBEITER:INNEN IN DEUTSCHLAND (2022)

Kategorie	2022	2021	2020
Gesamtzahl Mitarbeiter:innen	687	654	630
Auszubildende/Student:innen	22	30	28

		Vollzeit			Teilzeit		
		2022	2021	2020	2022	2021	2020
Unbefristet	Männlich	388	390	390	19	10	6
	Weiblich	186	158	156	76	76	64
	Gesamt	574	548	546	95	86	70
Befristet	Männlich	13	14	10	0	0	0
	Weiblich	5	5	4	0	1	0
	Gesamt	18	19	14	0	1	0

Es wird kein erheblicher Anteil der Geschäftsaktivitäten der CHG-MERIDIAN AG durch Personen durchgeführt, die keine Mitarbeiter:innen sind. Ebenso unterliegen die Mitarbeiter:innen-Zahlen keinen signifikanten Schwankungen.



PARTNERSCHAFT & LIEFERKETTE

- 66 Hebelwirkung mit Lieferant:innen nutzen
- 69 Vernetzung mit Kund:innen
- 69 Beschaffungsstandards



HEBELWIRKUNG MIT LIEFERANT:INNEN NUTZEN

GRI 2-6, 308-1, 414-1

UMWELT- UND SOZIALSTANDARDS VERANKERT

Verantwortliches unternehmerisches Handeln ist für CHG-MERIDIAN auch im Umgang mit Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen wichtig. Wir haben durch unseren Einkauf die Möglichkeit, einen Hebel für positive Veränderungen anzusetzen. So haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Lieferketten transparenter zu gestalten, und haben im Berichtsjahr für unsere Beschaffungen Standards etabliert, die soziale und ökologische Kriterien stärker berücksichtigen.

Als Basis der Zusammenarbeit gilt für alle Geschäftsbeziehungen unser Verhaltenskodex, so auch für unsere Lieferant:innen. Dieser beschreibt grundsätzlich unsere derzeitigen Anforderungen an Lieferant:innen im Hinblick auf Nachhaltigkeit. So enthält er Themenfelder wie Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Arbeitnehmer:innenrechte und Vereinigungsfreiheit sowie Beschaffung und Auslagerung. Wie im Kapitel „Business Ethics & Compliance“ aufgeführt, haben wir uns dabei an den Prinzipien der ILO sowie des UN Global Compact und der Charta der Vielfalt orientiert, deren Unterzeichner wir sind.

GRUPPENWEITE SUPPLIER-MANAGEMENT-STRATEGIE

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen wir weiterhin das Ziel, bis 2024 unser Lieferant:innen-Management überarbeitet und um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt zu haben. Am Ende des Prozesses soll erstmals eine gruppenweite Supplier-Management-Strategie stehen.

Das Beschaffungswesen bei CHG-MERIDIAN ist dezentral organisiert. Verschiedene Abteilungen tätigen Beschaffungen und sind zuständig für das Management der Lieferant:innen. Für unser Geschäft mit Kund:innen und damit für die Beziehung zu unseren Business Suppliers liegt die Verantwortung

bei der Abteilung Supplier Management, die dem Geschäftsbereich „Service Delivery“ zugeordnet ist. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, alle Prozesse und Aktivitäten mit unseren Lieferant:innen über den gesamten Lebenszyklus der Geschäftsverbindung hinweg zu steuern. Dazu wurde ein Onboarding-Prozess entwickelt, über den wir sicherstellen wollen, dass Lieferant:innen die Anforderungen von CHG-MERIDIAN hinsichtlich Qualität, Liefersicherheit, Datenschutz, Geschäftsführung, Compliance und Nachhaltigkeit erfüllen.



GRI 308-1, 414-1

BEWERTUNG ZENTRALER LIEFERANT:INNEN

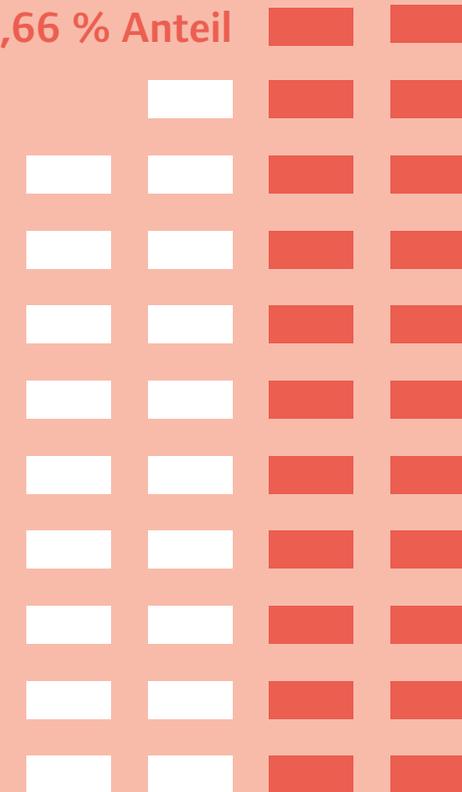
Zur Betrachtung unserer Geschäftsaktivitäten gehören unser eigenes Handeln sowie das im Auftrag unserer Kund:innen. Entsprechend breit fällt die Spanne unseres Portfolios an Lieferant:innen aus. CHG-MERIDIAN bezieht Waren und Dienstleistungen für den eigenen Gebrauch und insbesondere auch für den von Kund:innen. Deshalb unterscheiden wir grundsätzlich zwischen zwei Formen von Lieferant:innen: jene für den eigenen Bedarf, die sogenannten Non-Business Suppliers, sowie jene im Auftrag unserer Kund:innen – die Business Suppliers.

Die Einflussnahme auf unsere Lieferant:innen kann dabei unterschiedlich ausfallen. In manchen Fällen wählen unsere Kund:innen aufgrund unseres Geschäftsmodells selbst ihre Lieferant:innen aus, beispielsweise bei der Bestellung von Technologie-Assets. Mit diesen Lieferant:innen geht die CHG-MERIDIAN je nach Anfrage variierende Geschäftsbeziehungen ein und ist an die

Auswahl durch die Kund:innen gebunden. In anderen Fällen sind wir federführend bei der Auswahl der Lieferant:innen. Bei diesen Geschäftsbeziehungen sind wir in der Lage, einen stärkeren Einfluss auf unsere Lieferant:innen zu nehmen. Dort, wo CHG-MERIDIAN direkten Einfluss nehmen kann, identifizieren wir Hebel, um Aspekte verantwortungsvoller Beschaffung in die Beziehung mit den Geschäftspartner:innen in unserer Lieferkette einzubringen.

In beiden Bereichen – Business und Non-Business – haben wir Lieferant:innen in der DACH-Region klassifiziert. Dabei haben wir nicht nur neue, sondern auch bestehende Lieferant:innen anhand von Nachhaltigkeitsaspekten untersucht. Bei der Bewertung priorisieren wir aktuell unsere strategischen und wichtigen Partner:innen. Sie möchten wir dahingehend beeinflussen, Nachhaltigkeitsbemühungen auch in ihren Unternehmen voranzutreiben.

53,66 % Anteil



41

Anzahl strategischer
oder wichtiger
Lieferant:innen im
Bereich „Business“

22

Davon Lieferant:innen,
die wir in das
EcoVadis-Netzwerk
aufnehmen konnten

EVALUIERUNG DURCH ECOVADIS

Für eine transparente Bewertung setzen wir auf die Vernetzung mit unseren strategischen und wichtigen Lieferant:innen über EcoVadis. Diese Plattform zur Bewertung von Lieferant:innen ermöglicht es uns, die Nachhaltigkeitsleistungen unserer Lieferant:innen zu evaluieren und zu vergleichen und mit ihnen an Verbesserungen zu arbeiten.

Im Berichtszeitraum konnten wir alle bestehenden Business Suppliers der DACH-Region segmentieren und alle dabei identifizierten strategischen und wichtigen Partner:innen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitspraktiken untersuchen und bewerten. Die Ergebnisse sind dokumentiert und wo

zutreffend durch entsprechende EcoVadis-Zertifizierungen belegt. Lieferant:innen, die noch kein Rating durch EcoVadis vorweisen können, müssen entsprechende Eigenerklärungen mit Aussagen zu unseren Mindeststandards abgeben. Wir arbeiten darauf hin, dass alle strategischen und wichtigen Partner:innen ein EcoVadis-Rating vorweisen können.

Sukzessive arbeiten wir daran, Nachhaltigkeitsfaktoren in unserer gesamten Lieferkette stärker einzubeziehen und entsprechende Maßnahmen, wie Bewertungen der Lieferant:innen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleis-

tungen, zu ergreifen. Damit wollen wir in Kooperation mit unseren Geschäftspartner:innen unseren Teil zu sozialer und ökologischer Verantwortung in unserer Wertschöpfungskette beitragen. Für 2023 planen wir die Ausweitung der Bewertung auf unsere Non-Business Suppliers. Erste Fortschritte können wir bei der Segmentierung unserer IT-Lieferant:innen und anhand von EcoVadis-Ratings verzeichnen.

Insgesamt hat sich die Kommunikation mit unserem Lieferant:innen-Netzwerk durch die bisher angestoßenen Maßnahmen intensiviert. Diesen Prozess wollen wir vertiefen und weiter ausbauen.



2022

erhielt CHG-MERIDIAN erneut den
EcoVadis-Silber-Status
und zählt damit zu den
besten 25 Prozent
aller bewerteten Unternehmen

VERNETZUNG MIT KUND:INNEN

Wir sind dabei, die Vernetzung über die Plattform EcoVadis auch mit Kund:innen voranzutreiben. Dazu sind wir proaktiv auf Kund:innen zugegangen, um auf diesem Weg die Onboarding-Prozesse zu professionalisieren und partnerschaftlich zum Thema Nachhaltigkeit zusammenzuarbeiten. Im Berichtsjahr konnten wir die Zahl der Vernetzungen von 56 auf 101 erhöhen und damit fast verdoppeln.

Mithilfe der EcoVadis-Ratings erreichen wir mehr Transparenz auch hinsichtlich der Leistungen von CHG-MERIDIAN und können so Verbesserungspotenziale entdecken und Lücken schließen. Im zweiten Jahr in Folge erhielt CHG-MERIDIAN im EcoVadis-Rating den Silber-Status und zählt damit weiterhin zu den besten 25 Prozent aller bewerteten Unternehmen.

BESCHAFFUNGS- STANDARDS

Auch unsere Beschaffung soll nachhaltiger werden. Seit Ende Juni 2021 liegt die gruppenweit gültige interne Leitlinie zur nachhaltigen Beschaffung vor, die im Berichtsjahr 2022 überarbeitet und erweitert wurde. Damit gilt die Leitlinie nun für alle Beschaffungen – sowohl für jene, die in Zusammenhang mit unserem Geschäft mit Kund:innen stehen, als auch für Beschaffungen zur Deckung des Eigenbedarfs der CHG MERIDIAN-Gruppe, beispielsweise für internen Bedarf wie IT-Equipment für Mitarbeiter:innen, Büro- und Verbrauchsmaterial, Möbel, Stromversorgung, Dienstleistungen und ähnliches.

In der Leitlinie werden soziale und ökologische Standards definiert, die bei den betreffenden Beschaffungen zu berücksichtigen sind. Nachhaltigkeit wird zudem nicht mehr ausschließlich auf Produktebene betrachtet, sondern verstärkt auch auf Ebene der Lieferant:innen selbst. Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen übernehmen wir damit explizit Verantwortung für die Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in unserer Lieferkette und fordern dementsprechende Unternehmenspraktiken von unseren Lieferant:innen ein. Wir planen, künftig das Einkaufsvolumen zu messen, welches wir durch Lieferant:innen beziehen, die bereits unseren Nachhaltigkeitskriterien entsprechen.



GRI-INHALTSINDEX

Verwendungserklärung	CHG-MERIDIAN berichtet über das Geschäftsjahr 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
GRI-Branchenstandard(s)	Keine

GRI-Standards		Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 1	Grundlagen 2021		
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021		

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2-1	Organisationsprofil	7, 16–17, 75	Impressum
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	2, 7	
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022, jährlich, Ansprechpersonen im Impressum
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	36–37	<p>Im Bericht 2021 (S. 43) wurde im Kapitel „Circular Economy & Klimaschutz“ berichtet, dass am Standort Groß-Gerau rund 2.800 kg Kunststoff eingespart wurden. Diese Kennzahl wird im aktuellen Bericht nicht berichtet, da die Definition und der Erhebungsprozess harmonisiert werden, um zukünftig vergleichbare, vollständige und verlässliche Kennzahlen berichten zu können.</p> <p>Im Vergleich zum Bericht 2021 wurde die Berechnungsmethode für die Refurbishingquote angepasst: Zuvor wurde angenommen, dass in Europa verkaufte Assets im Wert von 1 bis 5 Euro Ersatzteile sind. Nun liegen tatsächliche Zahlen für die Recyclingquote vor. Die Berechnungsmethode wurde in einer Recyclingrichtlinie festgelegt und harmonisiert. Dadurch sind die Zahlen belastbarer.</p>

GRI-Standards		Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 2-5	Externe Prüfung	76–77	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7, 16–17, 43, 66	Unsere Standorte weltweit entsprechen den belieferten Märkten.
GRI 2-7	Angestellte	61–63	Nicht zutreffend für: Österreich (7 MA, davon 0 Teilzeit, 1 MA in Mutterschutz/Elternzeit), Schweiz (10 MA, davon 1 Teilzeit). In jenen Ländern gibt es keine befristeten Verträge.
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	63	
Unternehmensführung			
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	7, 19	
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	33	
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	33	
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	32–33	
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	33	
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	33	
GRI 2-15	Interessenkonflikte	32	
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	32	
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	19	
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	33	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	56–57	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	56–57	
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Aus Wettbewerbsgründen können die Informationen nicht veröffentlicht werden.
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	5–6	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	29	
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	30	
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	30	

GRI-Standards		Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	30, 32	
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	30, 43	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	25	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	21–24	
GRI 2-30	Tarifverträge	56–57	
Wesentliche Themen			
GRI 3	Wesentliche Themen 2021		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	21–22	Die wesentlichen Themen werden nicht priorisiert. Alle Auswirkungen, die über dem Schwellenwert liegen, sind gleich gewichtet.
3-2	Liste der wesentlichen Themen	22	
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2021 		
GRI 3-3	Managementansatz	15	CHG-MERIDIAN hat durch die Geschäftstätigkeit positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Leistung durch den monetären Fluss, durch die Geschäftstätigkeit sowie durch die Förderung von ESG-gebundener Finanzierung.
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	16–17	Die Berechnungslogik des einbehaltenen wirtschaftlichen Werts wurde im Vergleich zum Vorjahr leicht angepasst, sodass der einbehaltene wirtschaftliche Wert nun mit dem Konzernjahresüberschuss übereinstimmt: CHG-MERIDIAN hat Tochtergesellschaften, an denen sie keine 100 Prozent-Anteile hält. Als einbehaltener wirtschaftlicher Wert wurde im letzten Jahr nur derjenige Anteil definiert, der tatsächlich CHG-MERIDIAN zufällt. Im Gegensatz dazu wird bei der Ermittlung des Konzernjahresüberschusses die Annahme getroffen, dass CHG-MERIDIAN bei allen Tochtergesellschaften 100 Prozent Anteile hält. Dadurch sind im Konzernjahresüberschuss die Ergebnisanteile der außenstehenden Gesellschafter inkludiert.
GRI 301	Materialien 2016 		
GRI 3-3	Managementansatz	36–37, 39	Das Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN beruht auf dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft, was zu einem wahrscheinlichen reduzierten Materialeinsatz durch eine verlängerte Nutzungsdauer der Assets führt. Jedoch werden Neugeräte an Kund:innen verleast; deren Herstellung ist sehr rohstoffintensiv. Durch Umstellung von Prozessen und Verpackungsmaterialien im Technologiezentrum Groß-Gerau kann Verpackung eingespart werden.
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	36–37, 39	

GRI-Standards		Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	43, 46–47	Die direkten Treibhausgasemissionen von CHG-MERIDIAN sind als Dienstleistungsunternehmen vergleichsweise gering. Dennoch sind die negativen Auswirkungen des Geschäftsalltags nicht zu vernachlässigen, z. B. Emissionen durch Geschäftsreisen, Pendelverkehr, Heizung, Transport und Logistik. Der Großteil der mit dem Geschäftsmodell verbundenen Emissionen entsteht bei der Herstellung der Assets, welche sehr CO ₂ e-intensiv ist. Andererseits beruht das Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN auf dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft, was zu einer wahrscheinlichen Einsparung von Treibhausgasen durch eine verlängerte Nutzungsdauer der Assets führt.
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	43, 46–48	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	43, 46–48	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	43, 46–48	
GRI 305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	43, 46–48	
GRI 305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	43, 46–48	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 3-3	Managementansatz	40–42	Das Geschäftsmodell von CHG-MERIDIAN beruht auf dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft, was zu einer theoretischen Reduktion von Elektroschrott durch eine verlängerte Nutzungsdauer der Assets führt. Durch die Geschäftstätigkeit fällt Abfall durch Verpackungen an, z. B. Kunststoff.
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	40–42	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	40–42	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	40–42	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	66–67	Die Herstellung der Assets, welche durch CHG-MERIDIAN verleast werden, ist rohstoff-, emissions- und wasserintensiv. Lieferant:innen in der IT-Branche, insbesondere indirekte, sind teilweise in sogenannten Risikoländern hinsichtlich Umwelt tätig, d. h. Umweltschäden in der Lieferkette können potenziell vorkommen.
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	66–67	
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	63	Durch die Geschäftstätigkeit schafft CHG-MERIDIAN weltweit Arbeitsplätze. Durch eine Vielfalt an Maßnahmen wie z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten schafft CHG-MERIDIAN ein angenehmes Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter:innen.

GRI-Standards		Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	63–64	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	58	CHG-MERIDIAN hat durch ein vielfältiges Schulungsangebot und die Ausbildung von Auszubildenden, Studierenden, Trainees und Praktikant:innen potenziell positive Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen, um diese optimal auf die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen, z. B. Digitalisierung, vorzubereiten. Im Bereich Aus- und Weiterbildung gibt es aktuell noch keine gruppenweite Richtlinie, jedoch ist die Vereinheitlichung durch die Abteilung People Development angestoßen.
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	58	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	58	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	66–67	Da insbesondere der Rohstoffabbau für die Assets oftmals in Ländern des globalen Südens mit relativ geringen Arbeitsstandards stattfindet, ist speziell die Gefahr von unfairen Entlohnung bis hin zu Zwangsarbeit gegeben. Lieferant:innen in der IT-Branche, insbesondere indirekte, sind teilweise in sogenannten Risikoländern hinsichtlich Menschenrechten tätig.
GRI 414	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	66–67	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	34	An vielen verschiedenen Stellen ist CHG-MERIDIAN mit sensiblen Daten der Stakeholder:innen befasst: von personenbezogenen Daten der Mitarbeiter:innen über vertraulichen Daten der Kund:innen, Lieferant:innen oder Partner:innen im Geschäftsalltag bis hin zu den teils hochsensiblen Daten auf den IT-Assets, welche wiederaufbereitet werden. Hier besteht die potenzielle Gefahr von Datenlecks. Andererseits ermöglicht CHG-MERIDIAN mit der zertifizierten Datenlöschung ein hohes Maß an Datenschutz für die Kund:innen.
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	34	
Zusätzliche nicht wesentliche Themen			
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 3-3	Managementansatz	30	

GRI-Standards		Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	30	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 		
GRI 3-3	Managementansatz	30	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	30	
GRI 302	Energie 2016 		
GRI 3-3	Managementansatz	43, 46–47	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	43, 46–48	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 		
GRI 3-3	Managementansatz	59–60	
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59–60	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	59–60	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	59–60	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59–60	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	59–60	
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	59–60	Im Berichtszeitraum wurden CHG-MERIDIAN keine Todesfälle gemeldet. Im Berichtszeitraum wurden CHG-MERIDIAN zudem keine Todesfälle durch arbeitsbedingte Erkrankungen gemeldet.
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016 		
GRI 3-3	Managementansatz	61–62	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	61–62	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	61–62	



Unsere Wertehaltung besteht nicht nur auf dem Papier. Sie ist lebendiger Teil unserer Arbeit und spiegelt sich auf vielfältige Weise auch in unserem Nachhaltigkeitsengagement wider.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

AN DIE CHG-MERIDIAN AG, WEINGARTEN

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht (nachfolgend auch „Bericht“) der CHG-MERIDIAN AG, Weingarten, (nachfolgend auch „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die im Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie die Angaben und Kennzahlen zu Energie und Emissionen sowie die Magazinhalte zu Soziales Engagement, zur VITO-Studie und zu den Success Stories, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des Berichts) oder Irrtümern ist.

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSMANAGEMENT DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/

vBP) sowie die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, dass uns keine

Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 mit Ausnahme der im Nachhaltigkeitsbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie der Angaben und Kennzahlen zu Energie und Emissionen sowie den Magazininhalten zu Soziales Engagement, zur VITO-Studie und zu den Success Stories in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlich

falscher Angaben im Bericht

- Befragungen von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Analytische Beurteilungen von ausgewählten quantitativen Angaben
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Weingarten und Groß-Gerau
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Beurteilung der Darstellung der Angaben im Nachhaltigkeitsbericht

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der CHG-MERIDIAN AG, Weingarten, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den Angaben und Kennzahlen zu Energie und Emissionen sowie zu den Magazininhalten zum sozialen Engagement, zur VITO-Studie und zu den Success Stories ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk 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 Vermerk 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. März 2021 sowie die vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) zugrunde.

München, 24. April 2023

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Anja Graff

Carmen Auer

IMPRESSUM

Herausgeber:

CHG-MERIDIAN AG / Franz-Beer-Straße 111
88250 Weingarten / Deutschland

sustainability@chg-meridian.com / www.chg-meridian.com

Konzept und Redaktion: Judith Madlener, Sarah Lemke,
Sabine Kania, Yannik Woserau (alle CHG-MERIDIAN),
akzente kommunikation & beratung GmbH, Michael Dünser GmbH

Gestaltung: Anja Pircher Design, Simone Angerer

Bildnachweis: Jehle & Will: S. 5, Conné Van D'Grachten: S. 6,
Martin Joppen Photographie: S. 23, Privat: S. 52–54.

Weitere Bilder von: J. u. A. Frischeis, Storopack,
Boston Scientific, Shutterstock, iStock

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 werden. 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.

© CHG-MERIDIAN 2023