

LIFECYCLE THINKING

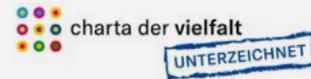
Ganzheitlich. Kooperativ. Nachhaltig.

ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020 stellen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen 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 darüber informieren, wie wir Verantwortung übernehmen.

Unser Nachhaltigkeitsbericht folgt dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Zugleich stellt der Bericht unseren ersten Fortschrittsbericht an den UN Global Compact dar. 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 Nachhaltigkeitsbericht ist das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020). Die Finanzdaten sind identisch mit dem Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2020. Die offengelegten Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht haben, sofern nicht anders angegeben, den geografischen Geltungsbereich Deutschland. Dies beinhaltet die CHG-MERIDIAN AG sowie die CHG-MERIDIAN Industrial Solutions GmbH.



INHALT

4	 <p>Editorial</p>	8
	 <p>Strategie & Governance</p>	
	 <p>Gute Arbeit & Partnerschaft</p>	
14	 <p>Circular Economy & Klimaschutz</p>	22

Unternehmensprofil	6
GRI-Inhaltsindex	32
UNGC-Prinzipien	35
Impressum	36

KLARES BEKENNTNIS ZU NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit hat viele Dimensionen und nimmt in der öffentlichen Debatte immer mehr Raum ein. Im Jahr 2020 rangierte das Thema neben Gesellschaft und Politik auch in der Wirtschaft weit oben auf den Agenden – nicht zuletzt, weil sich nachhaltige Geschäftsmodelle in Krisenzeiten wie der COVID-19-Pandemie vielfach als robuster und widerstandsfähiger erwiesen haben. Gleichzeitig entwickelt sich Nachhaltigkeit zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor.

Nachhaltige Denkweise als Basis des Unternehmenserfolgs

Was bedeutet das für CHG-MERIDIAN? Ein Blick auf unser Geschäftsmodell zeigt, dass Nachhaltigkeit für uns seit über 40 Jahren eine zentrale Rolle spielt. Schon früh haben wir auf das ressourcenschonende Modell der Kreislaufwirtschaft gesetzt. Ein ganzheitliches „Lifecycle Thinking“ ist also fest in unserer Unternehmens-DNA verwurzelt. Gleichwohl ist uns bewusst, dass Nachhaltigkeit kein Status ist, sondern ein fortlaufender, dynamischer Prozess. Aus diesem Grund bauen wir unser Nachhaltigkeitsengagement konsequent aus und bringen dabei ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in Einklang. Unser erster Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert diese Maßnahmen und Ziele transparent.

Nah an den Bedürfnissen unserer Kund:innen

Dass Nachhaltigkeit heute kein Alleinstellungsmerkmal mehr ist, sehen wir auch im Dialog mit unseren Kund:innen. Viele von ihnen verfolgen bei dem Thema selbst sehr ehrgeizige Ziele und weiten ihren Blick dabei auf die ganze Lieferkette aus. Wir möchten ihnen ein zeitgemäßes Angebot machen, das die steigenden Anforderungen von Digitalisierung und Nachhaltigkeit berücksichtigt. Jüngst geschehen mit unserem neuen Produkt carbonZERO, das es erstmals ermöglicht, den kompletten Lebenszyklus von IT-Geräten klimaneutral zu stellen. So wird Nachhaltigkeit auch zu einem wichtigen „business enabler“ für uns.

Klimaneutralität und UN Global Compact unterstreichen klares Bekenntnis

Nach den erforderlichen Vorbereitungsschritten in 2020 haben wir zu Beginn dieses Jahres bereits zwei wesentliche Entwicklungen im Zuge unseres Nachhaltigkeitsengagements umsetzen können.

So agieren wir als CHG-MERIDIAN-Gruppe ab 2021 klimaneutral. Das heißt: Wir vermeiden, reduzieren oder kompensieren sämtliche CO₂-Emissionen, die im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten entstehen. Langfristiges Ziel ist dabei, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verkleinern und die umweltschonende Ausgestaltung unseres Geschäftsbetriebs weiter zu forcieren.

Darüber hinaus sind wir in diesem Jahr dem UN Global Compact beigetreten und bekräftigen damit unseren Anspruch einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Der internationalen Initiative gehören mehr als 16.000 Unternehmen in über 160 Ländern an. Unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact werden wir ab sofort mit der jährlichen Darstellung unserer Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit unterstreichen.

Als internationales Unternehmen, Partner und Arbeitgeber verstehen wir uns außerdem als aktiver Teil der Gesellschaft. Wir pflegen einen engen, konstruktiven Austausch mit unseren regionalen Anspruchsgruppen und bringen unsere Expertise sinnstiftend ein. Es ist uns zugleich ein besonderes Anliegen, den Menschen, die bei uns arbeiten, ein sicheres und faires Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich entfalten können. Um das zu bekräftigen, haben wir uns der Charta der Vielfalt angeschlossen und planen unter anderem eine Frauenquote für die Führungsebenen.

Mit unseren Zielen vor Augen und einem zukunftsorientierten Geschäftsmodell werden wir unser Angebot als Unternehmen weiter ausbauen und eine nachhaltige Wertschöpfung entlang des gesamten Produktlebenszyklus generieren. Setzen Sie mit uns gemeinsam auf ein wirtschaftliches, soziales und ökologisches „Lifecycle Thinking“.



”

Ab 2021 agiert die CHG-MERIDIAN-Gruppe klimaneutral. Damit unterstreichen wir unser klares Bekenntnis zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Ich wünsche Ihnen eine angeregte Lektüre unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts und freue mich auf den Austausch mit Ihnen.

Dr. Mathias Wagner
Vorstandsvorsitzender der CHG-MERIDIAN-Gruppe

CHG-MERIDIAN AUF EINEN BLICK

GRI 102-2, 102-4, 102-7, 102-9, 102-18, 102-17, 102-30

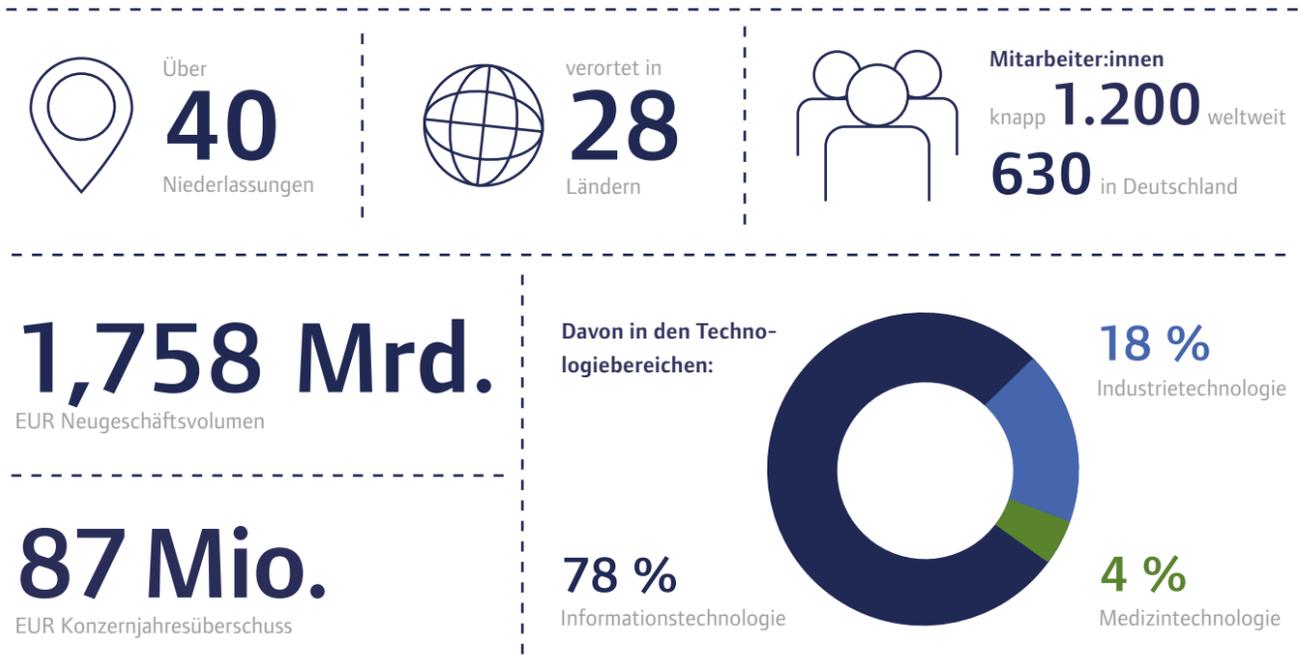
Führender Technologiemanager – seit 1979

CHG-MERIDIAN ist ein international tätiger Technologiemanager und Finanzexperte in den Bereichen IT, Industrie und Medizintechnik: In 28 Ländern übernehmen wir für Konzerne, Mittelständler, die öffentliche Verwaltung sowie Kliniken das ganzheitliche Management ihrer Technologie-Infrastrukturen. Unser Ansatz: Wir unterstützen unsere Kund:innen bei der Umsetzung von Digitalisierung und effizientem, nachhaltigem Wirtschaften. Basierend auf dem Konzept der Circular Economy reicht unser Service-Portfolio von der Planung und operativen

Umsetzung über die Finanzierung bis hin zur zertifizierten Datenlöschung, Aufbereitung und Wiedervermarktung genutzter Geräte in unseren zwei Technologiezentren in Deutschland und Norwegen. Geführt wird die CHG-MERIDIAN-Gruppe dabei durch einen vierköpfigen Vorstand, der in Geschäftsbelangen regelmäßig an den Aufsichtsrat berichtet.

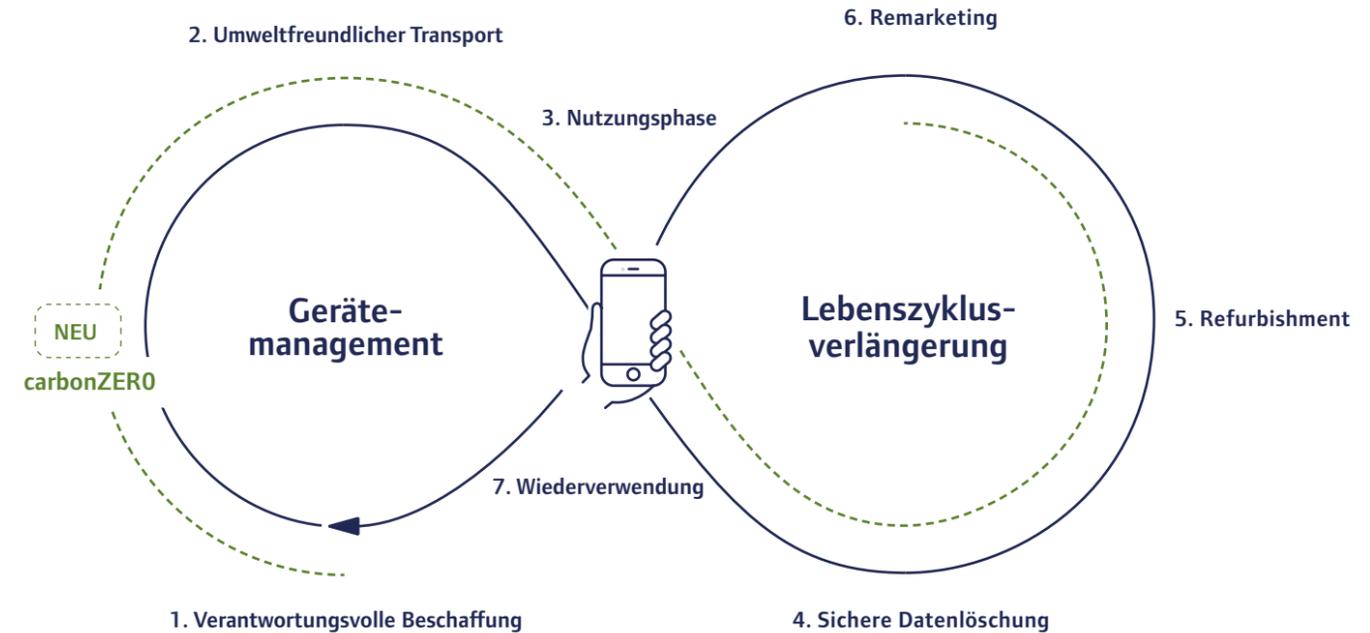
Als Finanzdienstleister unterliegt CHG-MERIDIAN der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie der

Bundesbank und hat 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.



GRI 102-2, 102-6, 102-9

Geräten ein zweites Leben schenken



Lifecycle Thinking

CHG-MERIDIAN setzt im Sinne von Lifecycle Thinking auf die Lebenszyklusverlängerung von Geräten durch Wiederaufbereitung und Mehrfachnutzung. Als Technologiemanager begleiten wir unsere Kund:innen von der bedarfsgerechten Beschaffung, über die umweltfreundliche Distribution der Geräte und die komplette Nutzungsphase hinweg. Am Ende der Nutzungsdauer nehmen wir die Geräte zurück und bereiten diese für ein zweites Leben für den Sekundärmarkt auf.

Gerätemanagement

- 1. Verantwortungsvolle Beschaffung**
Bedarfsgerechte Beschaffung des Technologieräts; CHG-MERIDIAN Verhaltenskodex 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

carbonZERO
Klimaneutralstellung des Geräts über den gesamten Weg von der Herstellung über die Nutzung bis hin zur Wiedervermarktung

Lebenszyklusverlängerung

- 4. Sichere Datenlöschung**
Empfindliche Firmendaten werden nach der Abholung des Geräts zertifiziert, 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. Wiederverwendung**
Lebenszyklusverlängerung durch Wiederverwendung des Geräts

Ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis, effizientes Technologiemanagement mit höchster Informationssicherheit, fairer Wettbewerb und wertschätzender Stakeholder-Dialog – dafür stehen wir bei CHG-MERIDIAN.

STRATEGIE & GOVERNANCE

UNSERE NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

GRI 102-18

Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstruktur

Wir wollen Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen ganzheitlich vorantreiben und wirksam verankern: Dazu haben wir im Jahr 2020 eine Sustainability Governance Struktur mit der Rolle des Group Sustainability Officers (GSO), einem Sustainability Board sowie einem Sustainability Office geschaffen. 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 steht neben dem GSO ein:e Sustainability Leader:in vor. Das Sustainability Office bildet gemeinsam mit dem Vorstand das Group Sustainability Board. Es kommt quartalsweise zusammen und fungiert als zentraler Lenkungsausschuss, um die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie über alle Funktionen der gesamten Unternehmensgruppe sicherzustellen.

Wir haben uns ebenso das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2023 die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die CHG-MERIDIAN Gruppe auszudehnen und extern prüfen zu lassen.

Eine ganzheitliche Querschnittsstrategie

Im Jahr 2020 hat das Sustainability Office eine Nachhaltigkeitsstrategie für CHG-MERIDIAN erarbeitet, die 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 Funktionsstrategie.

So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit ganzheitlich und langfristig über die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe integriert wird und zielführend für unser Handeln ist.

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Handlungsfeld	Ziel	Zeithorizont	Scope
Arbeits- und Menschenrechte	Sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30%	2025	Gruppe
Geschäftsethik	Weiterentwicklung des Informationssicherheitsmanagements bis zur Zertifizierungsreife nach ISO 27001	2022	DACH
	Schulungen und Anwendung des Verhaltenskodex zur flächendeckenden Durchdringung und Korruptionsbekämpfung	2022	Gruppe
Umwelt	Klimaneutralität (Unternehmens-Emissionen)	2021	Gruppe
Nachhaltige Beschaffung	Lieferant:innenbewertung und Standards für eigene Beschaffung	2023	Gruppe

GRI 102-46

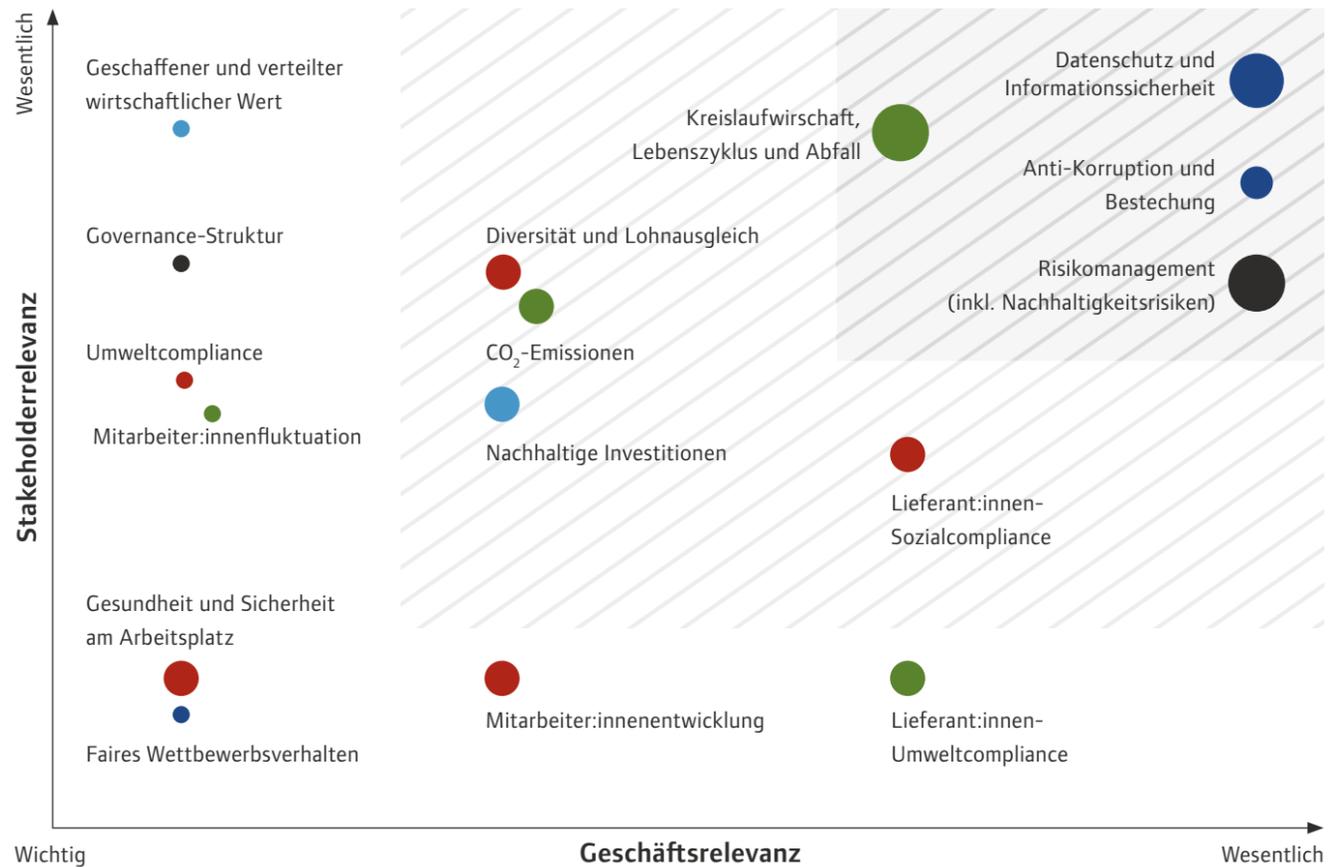
Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen

Als Grundlage zur Entwicklung unserer übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die wichtigsten Nachhaltigkeitsindikatoren für CHG-MERIDIAN anhand der Vorgaben internationaler Rahmenwerke, beispielsweise der GRI-Standards, ermittelt. Diese wurden im Anschluss in einer Wesentlichkeitsanalyse aus drei Perspektiven bewertet:

1. Relevanz für unsere Stakeholder
2. Relevanz für unsere Geschäftstätigkeiten
3. Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft

Die bewerteten Indikatoren wurden in drei Wesentlichkeitsstufen eingeteilt und durch die folgende Wesentlichkeitsmatrix (siehe unten) visualisiert.

Wesentlichkeitsmatrix mit doppelter Wesentlichkeit



Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die übergeordneten Kategorien Governance, Verantwortungsvolle Finanzierung, Geschäftsethik, Klima und Umwelt sowie Arbeits- und Menschenrechte gebildet. Diese waren leitend für die Entwicklung der vier Handlungsfelder und die Konstituierung unseres Sustainability Offices.

GRI 102-47, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Berichterstattung wesentlicher Themen

Im Zuge des Wesentlichkeitsprinzips gemäß den GRI-Standards legen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht folgende GRI-Angaben neben den allgemeinen Informationsanforderungen offen:

Informationen zu unseren Mitarbeiter:innen, Neueinstellungen und Mitarbeiter:innenfluktuation, Mitarbeiter:innengesundheit und -sicherheit sowie Weiterbildung, Diversität unserer Leitungsgremien und Mitarbeiter:innen, Sozial- und Umweltkriterien für Lieferant:innen, Datenschutz- und Informationssicherheit, Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten, Einhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften, Reduktion von Treibhausgasemissionen, Wiederverwertung und Zurückgewinnung von Materialien, Vermeidung von Abfällen.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Zufriedene Mitarbeiter:innen und Kund:innen, Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und Prüfgorganen sowie verlässliche Lieferant:innen- und Partner:innen-Beziehungen: Für unseren Erfolg ist die Berücksichtigung der Interessen unserer verschie-

denen Stakeholder-Gruppen entscheidend. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir relevante Stakeholdergruppen und deren Anliegen identifiziert und für unsere Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt. Über unsere bestehenden, zahlreichen Dialogformate beziehen wir ihre Interessen

aktiv in unser Handeln mit ein und wollen die Formate in Zukunft noch strukturierter ausbauen. Um unsere Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern, nutzen wir ebenfalls die Lieferantenbewertungsplattform EcoVadis.



Unsere 2020 eingeführte Sustainability Governance Struktur unterstützt uns bei der Orchestrierung strategischer gruppenweiter Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Dabei gilt es insbesondere, die individuellen Anforderungen der Märkte und Länder zu berücksichtigen.

Matthias Steybe

Group Sustainability Officer bei CHG-MERIDIAN

Stakeholder-Gruppen	Dialogformat
Öffentliche Institutionen	Prüfberichte, Audits, Geschäftsbericht, Erfüllung spezialgesetzlicher Anzeige- und Meldepflichten sowie Aufsichtsgespräche
Öffentlichkeit	Geschäftsbericht, externe Kommunikation und Veranstaltungen
Anteilseigner:innen	Hauptversammlung, Klausurtagung, Aufsichtsratssitzungen
Funding Partner:innen	European Funding Partner Conference (EFPC), Finanzierungspartner Konferenz (FPK), Geschäftsbericht
Mitarbeiter:innen	Kontinuierliche interne Kommunikation
Kund:innen	Key Account Management, Geschäftsbericht, Veranstaltungen, externe Kommunikation, Nachhaltigkeitsrankings
Lieferant:innen und Partner:innen	Lieferant:innenbefragung, Geschäftsbericht, externe Kommunikation, Nachhaltigkeitsrankings

GRI 102-11, GRI 102-16

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- und Anti-Korruptions-Maßnahmen. Nachhaltigkeitsrisiken in Form der international anerkannten ESG-Risiken berücksichtigt und dokumentiert CHG-MERIDIAN gemäß den Empfehlungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Bei unserer aktuellen Risikoinventur ergaben sich geringfügige Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Energiekosten, Entsorgungskosten sowie der Auswirkung direkter Naturgewalten.

Unsere Werte und Leitlinien haben wir seit 2012 für unsere Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen und Partner:innen in unserem Verhaltenskodex festgehalten, im Berichtsjahr überprüft sowie aktualisiert:

Diversität und Chancengleichheit, geschäftliche Integrität und Gesetzestreue, Nachhaltigkeit und Sicherheit sind für uns maßgeblich. Darüber hinaus achten und fördern wir geltende Standards zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte.

Mitarbeiter:innen-Schulungen

Schulungsmaßnahmen	Information	Abschlussquote
Verhaltenskodex-Schulung	Verpflichtend für alle neuen Mitarbeiter:innen. Wiederholung im 3-Jahres-Rhythmus. 2020 für alle Mitarbeiter:innen global verpflichtend zugewiesen.	1.173 von 1.173 (100 %)
Executive Compliance	Verpflichtend für alle neuen Führungskräfte international	9 von 9 (100 %)
Vermeidung von Geldwäsche nach GwG	National verpflichtend für neue Mitarbeiter:innen Deutschland.	101 von 101 (100 %)
Informationssicherheit	International verpflichtend für neue Mitarbeiter:innen.	170 von 170 (100 %)
Datenschutz	International verpflichtend für neue Mitarbeiter:innen.	170 von 170 (100 %)

Mitarbeiter:innen-Zahlen inklusive Azubis und Student:innen.

Antikorruption und Integrität

CHG-MERIDIAN unterstützt intern und extern alle Aktivitäten, um Bestechung und Korruption zu vermeiden.

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

Der Vorstand verantwortet gemeinsam mit dem Compliance Officer die Umsetzung von Maßnahmen zur Minimierung der Risiken von Korruption und Bestechung. Das CMS wird sowohl durch interne als auch externe Audits regelmäßig überprüft.

Die Auswahl unserer Geschäftspartner:innen erfolgt über einen risikobasierten

Compliance Check. Zudem fordern wir eine Selbstauskunft sowie die Beachtung unseres Verhaltenskodex von unseren Geschäftspartnern:innen ein. Neuerungen, Vorkommnisse und konkrete Maßnahmen machen wir relevanten Stakeholdern transparent.

GRI 205-2, 206-1, 419-1

Mitarbeiter:innen-Schulungen im Bereich Compliance

Bei Verdacht auf Korruption oder wettbewerbswidriges Verhalten ist ein mehrstufiges Meldewesen eingerichtet. Unseren Mitarbeiter:innen und externen Parteien stehen zur Meldung solcher Verstöße ein globales Hinweisgebersystem in Form einer Hotline, einer Funktionsadresse, eines Meldeportals sowie einer unparteiischen Ombudsperson zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum gab es keine bekannten und bestätigten Fälle von wettbewerbswidrigem Verhalten. Ebenso waren keine bekannten Verfahren aufgrund von bestätigten Verstößen gegen Gesetze im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen CHG-MERIDIAN anhängig.

GRI 102-12, 102-13

Nachhaltigkeit mit Partner:innen vorantreiben

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

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 Partner:innen sowie für unsere eigene IT-Infrastruktur ab.

Um umfängliche Informationssicherheit zu 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)
- Durchführung eines Informationssicherheits-Risikomanagements und kontinuierliche Prozess-Optimierung gemäß

Initiativen und Mitgliedschaften

National
Bundesverband der Personalmanager e.V. (BPM)
Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen (BDL)
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
EcoVadis SAS
Febelfin ASBL
UN Global Compact

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

spezialgesetzlichen Anforderungen als beaufsichtigter Finanzdienstleister (BAIT und MaRisk)

– Regulatory Affairs Strategy zu Grundsätzen in Datenschutz und Informationssicherheit für die gesamte CHG-MERIDIAN-Gruppe

– Aufstellung eines zusätzlichen IT-Compliance-Teams, ergänzend zu dem/der Informationssicherheitsbeauftragte:n

– ISO 27001-Zertifizierung unseres Technologiezentrums in Groß-Gerau sowie der dort vorgenommenen Datenlöschung eraSURE® bei der Wiederaufbereitung von Leasingrückläufern inkl. BSI Datenschutz Konformitätsbescheinigung nach B1.15 Löschen und Vernichten von Daten

– Regelmäßige Selbstaudits sowie Penetration Tests durch unabhängige Dritte

Unsere Mitarbeiter:innen sowie Geschäftspartner:innen haben die Möglichkeit über bekannte Compliance-Kanäle Verstöße im Datenschutz und der Informationssicherheit zu melden.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt acht sogenannte Security Incidents mit Bezug auf Datenschutz und 118 Incidents mit Bezug auf Informationssicherheit erfasst. Diese wurden analysiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Es wurden keine meldepflichtigen Vorgänge verzeichnet.

CIRCULAR ECONOMY & KLIMASCHUTZ

CHG-MERIDIAN setzt auf Lebenszyklusverlängerung durch Wiederaufbereitung und Mehrfachnutzung. Wir verstehen uns somit als Teil der Circular Economy – und tragen durch unser Geschäftsmodell sowie als Unternehmen unmittelbar zu Ressourceneffizienz und Klimaschutz bei.



LEBENSZYKLEN VERLÄNGERN IST WIRTSCHAFTEN FÜR MORGEN

Als international tätiger Technologiemanager und Finanzexperte in den Bereichen IT, Industrie und Medizintechnik zielen wir auf maximale Ressourcenschonung. Durch entsprechende Beratung, Wiedervermarktung unserer Leasingrückläufer und ein professionelles Umweltmanagement tragen wir zu einer Circular Economy und zum Umweltschutz bei.

Bei CHG-MERIDIAN verstehen wir verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen als Basis für nachhaltiges und langfristig orientiertes Wachstum. Als Technologiemanager und Finanzexperte setzen wir uns dafür ein, die Digitalisierung und damit konkret die Einrichtung und den Betrieb von Technologie-Infrastrukturen nachhaltig zu gestalten. Wir wollen dazu beitragen, den insgesamt wachsenden Bedarf an technischen Geräten – insbesondere im ressourcenintensiven IT-Bereich – so zu decken, dass Ressourcen geschont, Treibhausgasemissionen gemindert und Elektroschrott vermieden werden.

Dazu liefert CHG-MERIDIAN basierend auf dem Modell der Circular Economy Lösungen, die Unternehmen dabei unterstützen, zirkuläre Abläufe in ihr Technologiemanagement zu integrieren. So richten wir unsere gesamte Geschäftstätigkeit bereits seit Jahrzehnten auf Kreislaufwirtschaft hin aus. Während bei der linearen Art des Wirtschaftens Rohstoffe extrahiert und verarbeitet, genutzt und nach Ende des Produktlebens entsorgt werden, zielen wir im Sinne der Circular Economy auf die Verlängerung des Produktlebenszyklus ab. Vor dem Hintergrund, dass Recycling mit den aktuellen Methoden meist unwirtschaftlich und mit hohem Energieaufwand verbunden ist, ist die bei CHG-MERIDIAN praktizierte Zweitvermarktung der



→ eraSURE® erfüllt höchste Ansprüche an Datensicherheit.

effizientere Weg. Wir arbeiten daher konsequent darauf hin, alle verwendbaren Assets nach Ablauf der Miet- oder Leasingdauer wieder aufzubereiten und in einen zweiten Lebenszyklus zu überführen.

Diese Wiederaufbereitung findet durch eine qualitätsgesicherte Überholung und Instandsetzung in unseren eigenen Technologiezentren sowie innerhalb unseres weltweiten Partner:innennetzwerk statt. Weiterhin wollen wir unser Umweltmanagement stetig verbessern. Wir arbeiten innerhalb des ganzen Unternehmens kontinuierlich daran, Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen und Abfallaufkommen zu reduzieren.

In Groß-Gerau befindet sich das größere der beiden unternehmenseigenen Technologiezentren. Hier werden Produktlebens verlängert. Um der Vielzahl an Aufträgen nachzukommen, hat sich die Niederlassung neu organisiert und ihre Arbeitsflächen erweitert.



→ Das unternehmenseigene Technologiezentrum Groß-Gerau.

Wo Circularity hergestellt wird

Wir treffen Csaba Kallai am Eingang der Produktionshalle. Das Gebäude wuchs im letzten Jahr um über 2.000 Quadratmeter Fläche, ohne, dass man von außen etwas sieht. Denn auch die Erweiterung fand ressourcenschonend statt – indem eine Zwischenebene eingezogen wurde. Allein 2020 kamen an der Niederlassung Groß-Gerau so viele Altgeräte an wie noch nie. All diese Geräte, deren Finanzierung ausgelaufen ist, müssen ausgepackt, sortiert und vorbereitet werden, bevor sie durch Wiederaufbereitung ein neues Produktleben erhalten. „Wir kümmern uns hier um den gesamten End-of-life-Prozess“, erklärt Kallai. „Also alles von der Geräterückholung über zertifizierte Datenlöschung und fachgerechte Aufbereitung bis zur Wiedervermarktung des Equipments.“

Angetrieben von erneuerbaren Energien

Als Head of Logistics & Production betreibt der gebürtige Ungar mit 94 Kolleg:innen jeden Tag Lifecycle-Management in der Praxis. Damit schieben sie gemeinsam Schritt für Schritt die nächste industrielle Revolution an. Denn als solche gilt Circular Economy unter Expert:innen, die Lösungen für die aktuellen Herausforderungen wie Rohstoffknappheit und Klimawandel suchen. Kurz gesagt, beschreibt Circular Economy das Modell eines Wirtschaftskreislaufs, bei dem in gleichem Maße Ressourcen entnommen werden, wie auch wieder zugeführt werden können. Diesem Modell entsprechend kommt auch die in Groß-Gerau benötigte Energie aus erneuerbaren Quellen. In dieser modernen Halle werden die ausgedienten Geräte grundlegend überholt und damit ihre mögliche Nutzungsdauer verlängert.

Digitalisierung befeuert das Refurbishing-Geschäft

Als wir den Wareneingang mit Paletten zurückgeholter IT-Geräte passieren, kommt Csaba Kallai auf die fortschreitende Digitalisierung zu sprechen. Für ihn liegt hierin ein Grund für das Wachstum des Geschäftsfelds der Wiederaufbereitung. In Firmen kämen schließlich auf allen Ebenen immer mehr Smartphones und Tablets zum Einsatz – die in immer kürzeren Abständen ausrangiert werden und somit für den Zweitmarkt in Frage kommen. Dabei steigen die Ansprüche an Datensicherheit, beispielsweise durch die EU-Datenschutzverordnung. Umso wichtiger seien sichere und zertifizierte Lösungen zur Datenlöschung wie das hauseigene eraSURE® Produkt.

”

Der klare Umweltnutzen einer Wiederverwendung gebrauchter Geräte steigert die Nachfrage nach unserem nachhaltigen End-of-Life-Management maßgeblich.

Csaba Kallai

Head of Logistics & Production
Technologiezentrum Groß-Gerau

„Noch stärker wirkt jedoch der allgemeine Trend zu mehr Nachhaltigkeit“, betont der Head of Logistics & Production. „Der Umweltnutzen einer Wiederverwendung gebrauchter Geräte liegt eindeutig auf der Hand, was die Nachfrage nach einem nachhaltigen End-of-Life-Management erhöht.“ Bei dem immensen Arbeitsaufkommen könnte man Hektik und Lärm in der Halle erwarten. Doch wer die Teams arbeiten sieht, dem fällt die konzentrierte Ruhe auf. Dank der neuen Fläche kann das Team die Aufträge schneller und effizienter bearbeiten. Denn mit der zusätzlichen Fläche kann nun nicht nur den Sicherheitsanforderungen besser entsprochen werden. Alle Prozesse kamen im Zuge der Erweiterung auf den Prüfstand und wurden optimiert. In diesem Zuge wurden auch die Testkapazitäten erhöht.

→ Csaba Kallai setzt Lifecycle-Management in die Praxis um.



RESSOURCEN UND MATERIALIEN EFFIZIENT NUTZEN

Hin zu einer Circular Economy

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

GRI 301-3

Wiederaufbereitung und Wiederverwendung

CHG-MERIDIAN erhält die Geräte nach Ablauf der Leasingdauer von Kund:innen zurück und überführt sie nach Möglichkeit durch Wiederaufbereitung und Zweitvermarktung in einen zweiten Lebenszyklus. Wir sind bestrebt, unsere Wiederaufbereitung anhand moderner Technologien und Managementsysteme zu optimieren sowie unser Abfallmanagement zu verbessern. Denn die in den IT-Assets verbauten Rohstoffe sind wertvoll und nur begrenzt verfügbar.

In Kooperation mit unserem weltweiten Netzwerk an zertifizierten Wiederaufbereitungs-Partner:innen wurden im Berichtsjahr 96 Prozent der Leasing-Rückläufer professionell aufbereitet und auf dem Zweitmarkt verkauft. So waren wir in der Lage, im Jahr 2020 insgesamt 880.000 Geräte wiederzuvermarkten.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Bemühungen in Richtung Kreislaufwirtschaft weiter zu verstärken. Dazu wollen wir künftig noch mehr Geräte wiederaufbereiten und in einen zweiten Lebenszyklus überführen.



880.000

Geräte konnten weltweit in einen weiteren Lebenszyklus überführt werden



→ Wiederaufbereitung von Geräten bei CHG-MERIDIAN.

Recycling von Wertstoffen & Umgang mit Abfällen

Bei den restlichen vier Prozent der Leasingrückläufer handelt es sich um irreparable und somit nicht mehr verwendbare Altgeräte oder um Geräte mit hochsensiblen Daten, die vernichtet werden müssen.

Gemäß unseren Richtlinien werden diese Geräte bei unserem zertifizierten Entsorgungspartner recycelt. Die Rohstoffe wie Kupfer, Gold, Silber und Aluminium werden nach neuesten technologischen Standards getrennt und weitmöglichst wiederverwendet.

Im Umgang mit unseren weiteren Restabfällen handeln wir entsprechend unserer Entsorgungsrichtlinie, die derzeit im Zuge der ISO 14001 Zertifizierung überarbeitet wird. Mit dieser Richtlinie wollen wir Abfälle weiter reduzieren sowie mehr produktionsbedingtes Verpackungsmaterial einsparen

und haben uns entsprechende Ziele gesetzt. Hierbei halten wir uns an den Vorsatz: „Reduce, Reuse, Recycle“. Mit Schulungen und Arbeitsanweisungen fördern wir proaktives Denken und Verhalten in Bezug auf Umweltschutz und Energieeffizienz.

GRI 306-2

Entsorgung nach Abfalltyp

Um unsere Restabfälle zu minimieren, haben wir sowohl am Hauptsitz als auch in den meisten unserer Niederlassungen ein Trennsystem eingeführt. Da die größte Abfallmenge durch Verpackung der Leasingrückläufer entsteht, setzen wir wiederverwendbare Verpackungen erneut ein, bevor sie entsorgt werden. So werden beispielsweise TFT-Monitore und Notebooks in Mehrwegboxen verpackt. Darüber hinaus werden Einweg-Verpackungsmaterialien sortiert und für den weiteren Einsatz bereitgestellt.



96%

unserer Leasing-Rückläufer wurden wiedervermarktet

Unternehmenszentrale

Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle **5,48**

Pappe/Papier **7,56**

Technologiezentrum Groß-Gerau

Abfall zur Verwertung **33,46**

Pappe/Papier **88,37**

PE-Folie **7,69**

Styropor **2,00**

Altholz **41,54**

Elektrorecycling **477,14**

Entsorgung nach Abfalltyp (in Tonnen)

Die Entsorgung unserer sonstigen Abfälle erfolgt am Hauptsitz sortenrein getrennt nach Papier und Restmüll. Papier und Wellpapier wird in einem Presscontainer entsorgt. An der Niederlassung in Groß-Gerau trennen und erfassen wir zudem die Abfallsorten Abfall zur Verwertung, Pappe/Papier, PE-Folie, Styropor, Altholz und Elektrorecycling. Nicht mehr funktionsfähige Lithium-Ionen-Batterien werden fachgerecht entsorgt. Insgesamt fielen im Berichtszeitraum in der Unternehmenszentrale und an der Niederlassung Groß-Gerau in Summe 663,24 Tonnen Abfall zur Verwertung an.

GRI 305-1, 305-2, 305-5, 307-1

Umweltmanagement und Klimaschutz

CHG-MERIDIAN legt großen Wert auf Compliance im Bereich Umweltmanagement. Wir sorgen für die Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen sowie interner Richtlinien. Die Verantwortung für die Einhaltung unserer Umwelt- und Entsorgungsrichtlinien am Hauptsitz, in den Niederlassungen sowie in unseren beiden Technologiezentren obliegt dem lokalen Management. Wir berichten über Prozesse und Ereignisse, die im Rahmen von Compliance Relevanz haben und können feststellen, dass im Berichtszeitraum weder Bußgelder noch Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzverordnungen gegen uns verhängt wurden. Den Anforderungen wollen wir an allen Niederlassungen weiterhin entsprechen und haben uns zur kontinuierlichen Verbesserung ambitionierte Ziele gesteckt.

Bis Ende 2021 soll an allen CHG-MERIDIAN Niederlassungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz eine ISO 14001 Zertifizierung erfolgen. Das Technologiezentrum Skien in Norwegen ist bereits zertifiziert. Für die Umsetzung wurden für die Niederlassungen Arbeitsanweisungen entwickelt und im Intranet bereitgestellt.

Unser Umwelt- und Energiemanagement zielt auf die Senkung des Energieverbrauchs und damit auch der CO₂-Emissionen. Alle Projekte, die den Energieverbrauch senken oder die Energieeffizienz erhöhen, tragen auch zu einer Reduzierung der Corporate Emissions bei. Wir führen für die CHG-MERIDIAN AG seit 2015 alle vier Jahre ein Energieaudit nach EN 16247 durch.

Corporate Emissions senken, klimaneutral werden

CHG-MERIDIAN hat sich zum Ziel gesetzt, ab 2021 unternehmensweit klimaneutral zu sein. Dazu werden wir sämtliche CO₂-Emissionen vermeiden, reduzieren oder kompensieren, die im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeiten entstehen. Unter „Corporate Emissions“ versteht CHG-MERIDIAN zum einen die Emissionen in Scope-1 und Scope-2. Darüber hinaus fühlt sich CHG-MERIDIAN auch für Teile der Scope-3-Emissionen verpflichtet, nämlich für jene Emissionskategorien, auf die es einen maßgeblichen Einfluss hat. Alle nicht vermeidbaren Emissionen werden über ausgewählte Klimaschutzprojekte kompensiert. Die in

den vergangenen Jahren bereits eingeführten Maßnahmen, um den CO₂-Fußabdruck der CHG-MERIDIAN-Gruppe zu senken, führen wir konsequent fort und treiben die Entwicklung weiter voran.

An allen Niederlassungen der DACH-Länder beziehen wir zu 100 Prozent Ökostrom. An unserem Hauptsitz produzieren wir darüber hinaus seit 2017 Strom aus Photovoltaikanlagen und betreiben Wärmerückgewinnung.

Übersicht Corporate Emissions von CHG-MERIDIAN 2019 (DACH)

Emissionskategorie	Prozent	Scope
Geschäftsreisen	35,48%	3
Fuhrpark	17,41%	1
Eingekaufte Waren (Eigenbedarf)	14,27%	3
Berufsverkehr	11,93%	3
Gebäudeheizung	9,43%	1
Energie- und brennstoffbezogene Emissionen	4,91%	3
Kapitalgüter	4,14%	3
Strom	1,87%	2
Gebäudekühlung	0,33%	1
Abfälle	0,13%	3
Frisch- und Abwasser	0,10%	3
Prozesse/Anlagen	0,00%	1
Fernwärme/-kälte	0,00%	2
Dampf	0,00%	2
Finanzielle Investitionen	0,00%	2

Die dargestellten Kategorien beziehen sich auf Emissionen (Treibhausgase in CO₂-Äquivalente) gemäß Scope 1, 2 und 3 und sind gemäß Greenhouse Gas Protocol berechnet

Um weitere gezielte Maßnahmen auf den Weg zu bringen, haben wir im September 2020 ein Projekt zur Erfassung unserer CO₂-Emissionen gestartet. Für 2019 haben wir eine umfassende Klimabilanz sowie einen Klimabericht nach ISO 14064 auf Basis des Greenhouse Gas Protocols erstellt. Die Auswertung ergab, dass der überwiegende Teil unserer Unternehmensemissionen auf Mobilität zurückzuführen ist, worunter Geschäftsreisen, Berufsverkehr und unser Fuhrpark fallen. Die anderweitigen Emis-

sionen finden sich in der Tabelle „Übersicht Corporate Emissions“ (s. vorherige Seite) detailliert aufgeführt.

Schon vor der COVID-19-Pandemie haben wir für CHG-MERIDIAN Reise-richtlinien zur klimabewussten Reiseplanung entwickelt, die wir entsprechend nachschärfen werden.

In den Reiserichtlinien ist festgehalten, dass wir nach Möglichkeit von Reisen absehen und stattdessen auf Telefon- und Videokonferenzen setzen. Allgemein empfehlen wir darin, bei notwendigen Fahrten Bus und Bahn zu nutzen sowie Fahrgemeinschaften zu bilden. Auch beim Thema Energieeffizienz erhöhen wir das Bewusstsein bei den Mitarbeiter:innen durch Schulungen und geben ihnen durch Arbeitsanweisungen konkrete Hinweise zu energiesparendem Verhalten an die Hand.

Nachhaltig investieren: Klimaneutrale Finanzierung mit carbonZERO

Mit dem Produkt carbonZERO können unsere Kund:innen im Sinne von Green IT ihre IT-Investitionen weltweit klimaneutral gestalten. Beim klimaneutralen Leasing ermittelt ein unabhängiger Partner nach einer zertifizierten Berechnungslogik gemäß Greenhouse Gas Protocol alle CO₂-Emissionen, die in der Herstellungsphase, beim Transport sowie in der Nutzungs- und Nachnutzungsphase entstehen. Die errechneten Emissionen werden durch Investitionen in Klimaschutzprojekte vollständig kompensiert. Der Service ermöglicht es Kund:innen, einen zentralen Bereich ihrer IT-Infrastruktur nachhaltig auszurichten und dies mit einem anerkannten Emissions-Zertifikat zu dokumentieren.

Dazu im Interview: Oliver Schorer,

Mitglied des Vorstands und CIO bei CHG-MERIDIAN.

Wie kamen Sie auf die Idee der klimaneutralen Finanzierung für IT-Geräte?
OS: Wir schauen sehr genau auf den Bedarf am Markt – heute und vor allem in der Zukunft. Wohin die Reise geht, zeigen Stichworte wie Green Deal, das Pariser Klimaabkommen und klimaneutrale Fertigung, wie sie etwa Apple für alle Produkte bis 2030 anstrebt. Schon heute verfolgen viele unserer Kunden sehr ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele. CO₂ zu reduzieren, steht dabei ganz oben auf der Agenda.

Wie wählt CHG-MERIDIAN die Klimaschutzprojekte aus?
OS: Es ist uns wichtig, Klimaschutz auf unterschiedliche Art zu fördern: von der Stromerzeugung durch Sonnenenergie bis hin zum Schutz des bedrohten Amazonas, da Wälder zu den wichtigsten CO₂-Speichern gehören. Dabei gilt für alle Projekte, dass sie nach international anerkannten Standards zertifiziert sind – und zu einer nachhaltigen Entwicklung in den Projektländern beitragen, die den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen entsprechen.



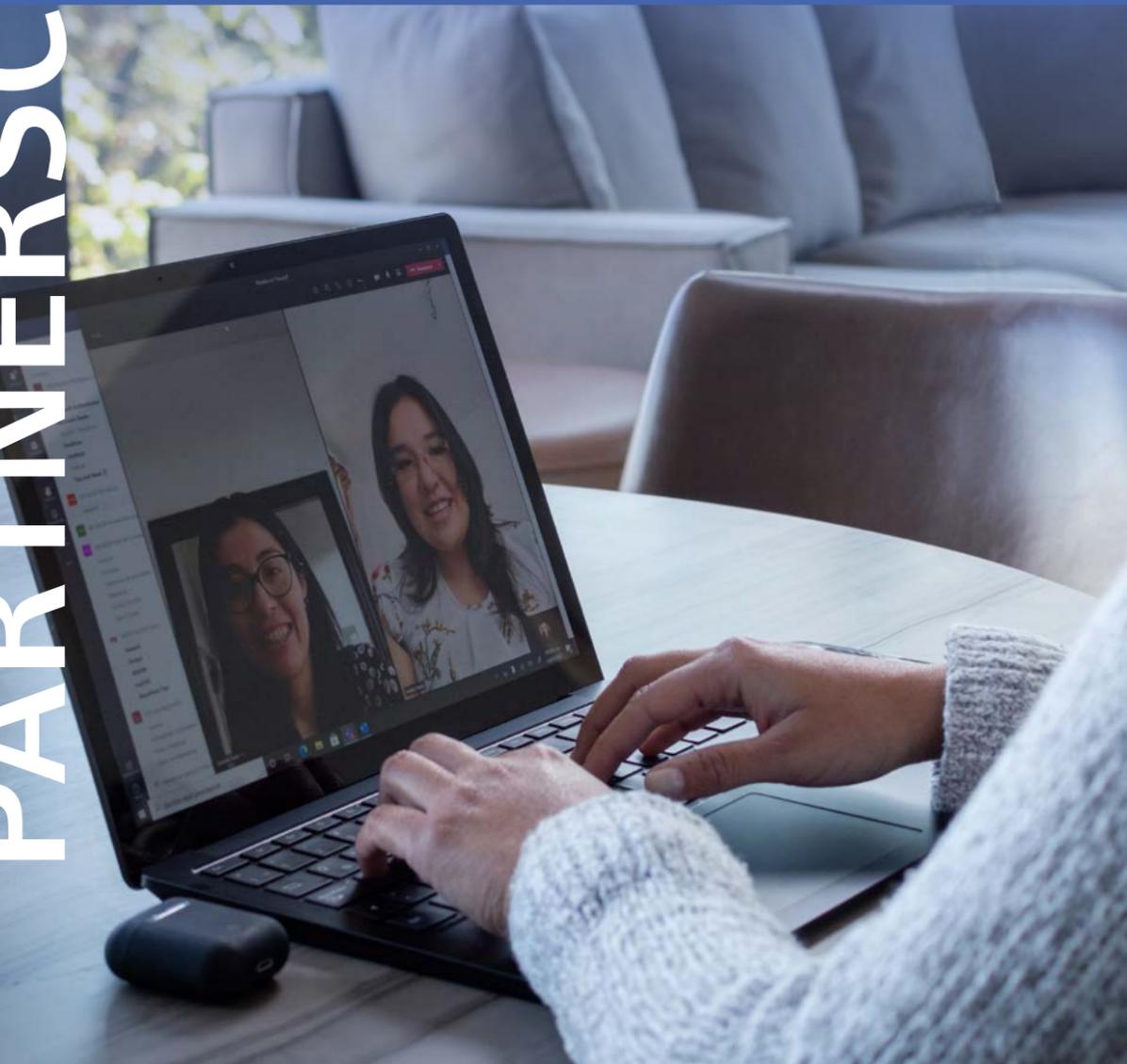
→ Oliver Schorer, Mitglied des Vorstands

Inwiefern unterstützt carbonZERO Ihre Kunden bei ihren Klimazielen?

OS: Es ist ein optionales Angebot, bei dem Kunden nichts weiter tun müssen, als diesen Service für ihre Geräte hinzu zu buchen. Wir berechnen die Emissionen in CO₂-Äquivalenten und gleichen sie durch die Förderung geprüfter Klimaschutzprojekte aus. Unsere Kunden erhalten dann ein Zertifikat, mit dem sie ihren CO₂-Ausgleich exakt nachweisen können.

Transparenz, Verlässlichkeit und ein wertschätzendes Miteinander. Das gilt für unsere Zusammenarbeit intern, mit unseren Mitarbeiter:innen, aber auch für den Umgang mit unseren Lieferfirmen und anderen Partner:innen entlang der Wertschöpfungskette.

GUTE ARBEIT & PARTNERSCHAFT



EIN ERFOLGSFAKTOR IST VOR ALLEM DIE STABILITÄT IM TEAM

Die COVID-19-Pandemie ist für alle internationalen Niederlassungen ein Stresstest. Im Interview berichtet Montserrat Cazorla, Head of Human Resources in Mexiko, dass alle an einem Strang ziehen.

Welche Herausforderungen bringen die coronabedingten Einschränkungen für Sie und Ihr Team in Mexiko mit sich?

In einer Hau-Ruck-Aktion sind wir alle von einem Tag auf den anderen ins Mobile Arbeiten übergegangen. Keiner von uns dachte, dass es für so lange sein würde! Seitdem ist der Alltag eine Herausforderung. Denn die meisten leben in kleinen Häusern oder Apartments – aber in großen Familien. Über Monate waren öffentliche Parks geschlossen und die Straßen sind zu unsicher, als dass Kinder dort toben könnten. Da kaum jemand ein eigenes Arbeitszimmer hat, ist ungestörtes Arbeiten schwierig. Wir haben aber die positive Erfahrung gemacht, dass wir auch mobil produktiv arbeiten und Freizeit durch den Wegfall der Anfahrt gewinnen.

Präsenz im Büro war früher die Regel. Wie verlief die Umstellung auf das Mobile Arbeiten?

Wir waren gut vorbereitet, da alle schon mit Laptop ausgestattet waren und wir Microsoft Teams nutzen. Dadurch konnten wir auch zu Hause untereinander und mit unseren Kund:innen in Kontakt bleiben. Neben dem technischen Aspekt gibt es aber einen weiteren wichtigen Erfolgsfaktor dafür, dass die Arbeit nahezu reibungslos weiterläuft – die Stabilität im Team. Unsere Mitarbeiter:innenfluktuation ist sehr gering, wozu unter anderem auch unser etabliertes Weiterbildungsprogramm für persönliche und technische Skills beiträgt. Dank einer eingespielten Mannschaft kennt jede:r seine Aufgaben und Ziele genau – und die Pandemie konnte unsere internen Abläufe nicht so stark beeinflussen.

Werden die Mitarbeiter:innen beim Mobilien Arbeiten unterstützt?

In den ersten Wochen haben wir als Personalabteilung alle 70 Mitarbeiter:innen angerufen, um zu erfahren, wie die familiäre Situation ist, ob die Umstellung auf das Mobile Arbeiten funktioniert

und wie wir Hilfe leisten können – zum Beispiel ganz pragmatisch mit einem Schreibtischstuhl. Auch aus dem Headquarter gab es Hilfestellung, etwa durch Video-Tutorials fürs Remote-Arbeiten. Wir halten Kontakt mit virtuellen Kaffee-Meetings und bringen online Ständchen für „Geburtstagskinder“, denen wir auch Brownies schicken.

”

Mobiles Arbeiten ist zwar eine Herausforderung, es hat jedoch auch positive Seiten. Besonders die Stabilität im Team trägt dazu bei, dass die Arbeit reibungslos abläuft.

Montserrat Cazorla

Head of Human Resources, CHG-MERIDIAN Mexiko

Wie haben Sie die Motivation im Team erhalten?

Sehr motivierend war unser praxisnahes Online-Training „Agile Leadership“, das im Sommer für alle startete und das darauf abzielt, ein neues Mindset für eine agilere Unternehmenskultur zu schaffen. Dabei ging es unter anderem um Fähigkeiten wie emotionale Intelligenz oder empathische Gesprächsführung – als Ergebnis sind wir heute produktiver. Indem wir die Unternehmenskultur weiterentwickeln, setzen wir außerdem ein starkes Zeichen, dass wir an unsere gemeinsame Zukunft glauben.

Die Wirtschaft in Mexiko ist massiv eingebrochen. Wie ist die Situation nach einem Jahr Pandemie für CHG-MERIDIAN?

Das Jahr 2020 war trotzdem für CHG-MERIDIAN in Mexiko wirklich erfolgreich. Während des Lockdowns folgte ein regelrechter Leasing-Boom bei mobilen IT-Geräten, aber erstmals auch bei industrieller Infrastruktur für die Automatisierung von Produktionsprozessen. Dadurch konnten wir uns über unser Technologiemanagement bei IT-Geräten hinaus auch neu im Bereich der Industrielösungen positionieren – bisher als einziger Anbieter vor Ort. Die Krise war also auch eine Chance für uns, durch die wir viele neue Kund:innen hinzugewinnen konnten. Unser erfolgreiches Geschäftsmodell hat es auch ermöglicht, dass es weder Entlassungen noch Lohnkürzungen gegeben hat. Wir legen größten Wert darauf, mit unseren Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und Kund:innen eine partnerschaftliche und nachhaltige Beziehung zu pflegen. Ich bin sehr zuversichtlich, dass uns das auch weiterhin so gut gelingt und erfolgreich sein lässt.



→ Motivatorin in der Krise: Montserrat Cazorla.



In den ersten Wochen haben wir alle 70 Mitarbeiter:innen angerufen, um zu erfahren, ob das Mobile Arbeiten funktioniert und wie wir Hilfe leisten können.



→ Montserrat Cazorla hielt von zuhause Kontakt zu den Mitarbeiter:innen.

Flexibles Pandemiemanagement & digitale Kollaboration

Das COVID-19-Jahr 2020 hat viele Bereiche unseres Lebens auf den Kopf gestellt und unsere gewohnte Art zu arbeiten neu definiert. Auch uns bei CHG-MERIDIAN hat die Pandemie unmittelbar betroffen, sind wir doch als Finanzexperte und Technologiemanager in 28 Ländern der Welt aktiv.

Viel Raum hat allem voran der gesundheitliche Schutz unserer Mitarbeiter:innen eingenommen. Bereits zu Beginn der Pandemie hat CHG-MERIDIAN eine Taskforce gebildet, die alle erforderlichen Maßnahmen initiiert hat und bis heute umsetzt. So waren und sind wir als Unternehmen jederzeit handlungsfähig und können flexibel auf weitere Entwicklungen reagieren.

Der digitale Arbeitsplatz hatte bei CHG-MERIDIAN bereits vor COVID-19 Hochkonjunktur, aus dem Grund sind unsere Investitionen der vergangenen Jahre nun sehr entgegen gekommen: Der Großteil unserer Mitarbeiter:innen konnte binnen weniger Tage und ohne große Umstellung vom Büro ins Mobile Arbeiten wechseln. Mit einer minimalen „Notbesetzung“ an den Standorten haben wir sichergestellt, dass unternehmenskritische Funktionen und Prozesse weiterhin gewährleistet sind.

Technologie und Infrastruktur allein führen jedoch nicht zum Erfolg, wenn Anwender:innen damit nicht umgehen können. Daher stehen bei CHG-MERIDIAN auch die

Mitarbeiter:innen im Mittelpunkt unserer Strategie des „Modern Workplace“. Dazu gehören neben passenden Schulungsangeboten auch unser Intranet „myCHG“ sowie unsere Wissensplattform „iKNOW“, welche wir in 2020 neu aufgesetzt haben.

Darüber hinaus ist es uns wichtig, unseren Mitarbeiter:innen den entsprechenden Rahmen zu bieten, um digital arbeiten zu können. So haben wir bei CHG-MERIDIAN ein flexibles und mobiles Modell, bei dem unsere Kolleg:innen selbst entscheiden können, wo und wann sie arbeiten. Insbesondere in Zeiten von Homeschooling ein wichtiger Aspekt, um Privates und Berufliches leichter in Einklang bringen zu können.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER FÖRDERN

GRI 102-41, 401-1

Zusammenarbeit und Dialog

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 ist gegenseitige Wertschätzung, Verlässlichkeit, Verantwortung und Transparenz.

Für den Personalbereich ist der Head of Human Resources zuständig, der direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Unsere HR-Abteilung umfasst die Bereiche Strategy, Recruiting & Administration und Academy & Development. Außerhalb Deutschlands haben wir lokale HR-Verantwortliche, an der Niederlassung Groß-Gerau gibt es einen Betriebsrat. Unsere Gehälter gleichen wir in einem Zwei-Jahres-Turnus unter Zuhilfenahme von externen Benchmarks auf Marktconformität ab. CHG-MERIDIAN ist nicht tarifgebunden. Für eine bessere Work-Life-Balance haben wir bereits im Jahr 2019 bei CHG-MERIDIAN mobiles und flexibles Arbeiten mit einer Vertrauensarbeitszeit etabliert. Bis Ende 2021 wollen wir es an

allen Niederlassungen weltweit dauerhaft ermöglichen – vorausgesetzt, die jeweilige Tätigkeit ist grundsätzlich geeignet.

2020 hat CHG-MERIDIAN wieder eine internationale Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt – mit einer sehr hohen Beteiligung von knapp 82 Prozent. Dabei gaben mehr als 84 Prozent* an, dass es seit der letzten Befragung vor zwei Jahren wahrnehmbare Verbesserungen innerhalb des Unternehmens gab.

In der Folge werden wir an den Themen arbeiten, bei denen noch Optimierungsbedarf besteht, wie zum Beispiel die gruppenweite Umsetzung des „Modern Workplace“.

GRI 401-1

Entwicklung und Weiterbildung

Wir wollen bestens ausgebildete Mitarbeiter:innen und schulen sie spezifisch. Im Bereich der Führungskräfte bieten wir zusätzlich Weiterbildungsprogramme zu unserer Führungskultur (Verantwortung, Vorbildfunktion, Vernetzung) an. CHG-MERIDIAN hat eine eigene HR Academy mit in- und extern engagierten Trainer:innen, zusätzlich gibt es externe Fortbildungsangebote. Der interne Schulungskatalog deckt verschiedene Themenfelder ab: von Softwareanwendungen und Vertriebsinhalten bis zu Leadership und persönlichen Kompetenzen. Im Jahr 2020 fanden weltweit insgesamt 1.969 Trainings statt. Im Durchschnitt waren es knapp 10 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in, aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen war die Zahl geringer als im Vorjahr

Altersstruktur der Beschäftigten in Deutschland (2020)



- 178 Mitarbeiter:innen bis 30 Jahre
 - 349 Mitarbeiter:innen 31 bis 50 Jahre
 - 103 Mitarbeiter:innen über 50 Jahre
- 630 Mitarbeiter:innen Gesamt**

(2019: 12,7). Im Jahr 2020 haben wir neue, situationsgerechte Schulungen eingeführt, mit Themen wie Arbeiten im virtuellen Team, agile Methoden und kreative Webinare. Zudem wurden die Trainings, wo immer möglich, auf digitale Formate umgestellt. Auch für das Jahr 2021 bieten wir neue Schulungen an, unter anderem zu Frauenförderung, individuellem Kompetenzmanagement, Selbstreflexion, New Work und im Leadership-Bereich.

Die Ausbildung von Nachwuchstalenten spielt ebenfalls eine wichtige Rolle – im Jahr 2020 waren in Deutschland insgesamt 28 Auszubildende und Studierende im dualen Studium beschäftigt.

GRI 403-5, 403-10

Gesundheit stärken

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns sehr wichtig. Wir haben deutschlandweit ein Gesundheitsmanagement etabliert, mit Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitskursen und regelmäßigen Aktionen. Auf internationaler Ebene wollen wir das Angebot weiter ausbauen und für die Zusammenarbeit mittelfristig ein Corporate Health Team aufbauen.

Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit finden unsere Mitarbeiter:innen in unserem internationalen Intranet myCHG. Im Bereich Arbeitssicherheit gibt es bei der CHG-MERIDIAN AG E-Learnings zu Themen wie Sicherheit im Büro, Brandschutz und Erste Hilfe. Zudem gibt es eine Sicherheitsunterweisung am Hauptsitz in Weingarten und Unterweisungen im Technologiezentrum Groß-Gerau.

Inhalte und einen Austausch zu Gesundheitsthemen bieten wir in unserem deutschlandweiten Teams-Kanal „we.enjoy.health“ – von Achtsamkeit über Resilienz, Immunstark essen und Bewegung am Arbeitsplatz bis hin zur Fasten-Challenge. Künftig wollen wir den Kanal auch international anbieten.

Die Krankheitsquote bei der CHG-MERIDIAN AG ist in den vergangenen drei Jahren kontinuierlich gesunken, auf rund 2 Prozent im Jahr 2020.

GRI 102-8, 405-1

Gleiche Chancen bieten

Wir begreifen Vielfalt als Gewinn. Jegliche Form der Diskriminierung ahnden wir gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Zu den Grundsätzen von CHG-MERIDIAN gehört die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern sowie eine Unternehmenskultur, in der Frauenförderung eine Selbstverständlichkeit darstellt. Um unser Bekenntnis zur Stärkung von Diversity und Chancengleichheit zu bekräftigen, hat die CHG-MERIDIAN AG die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Künftig wollen wir uns in diesem Bereich weiterentwickeln und unterstützen zum Beispiel 2021 den von Mitarbeiter:innen initiierten „International Women’s Circle“. Wir legen Wert auf eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern und überprüfen regelmäßig, ob es hier noch Diskrepanzen gibt.

Ende 2020 arbeiteten an den deutschen Niederlassungen insgesamt 224 Frauen und 406 Männer, das entspricht einem Anteil von rund 36 Prozent Frauen und 64 Prozent Männer. Die oberste und mittlere Führungsebene der CHG-MERIDIAN AG ist derzeit größtenteils männlich besetzt, auf der unteren Führungsebene liegt der Frauenanteil bei rund 46 Prozent. Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei gut 23 Prozent.

GRI 102-7, 102-8

Beschäftigungsstruktur

Die Zahl der Beschäftigten in Deutschland lag Ende 2020 bei 630 und ist damit angestiegen (2019: 577). Es zeigt sich, dass CHG-MERIDIAN auch während der COVID-

19-Pandemie ein sicherer Arbeitgeber ist – wir haben weiter eingestellt, es gab weder Kurzarbeit noch krisenbedingte Kündigungen. Weltweit lag die Zahl der Beschäftigten bei 1.172. Im Berichtszeitraum gab es bei CHG-MERIDIAN in Deutschland 93 Eintritte und 21 mitarbeiterveranlasste Austritte, was einer Fluktuationsquote von rund 3 Prozent entspricht. Die Quote ist damit im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2019: 5%). Das Durchschnittsalter unserer Beschäftigten weltweit liegt bei rund 39 Jahren.



30%

soll der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen gruppenweit bis 2025 betragen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland (2020)

Gesamtzahl Mitarbeiter:innen		630	
Auszubildende/Student:innen		28	
Mutterschutz/Elternzeit		26	
		Vollzeit	Teilzeit
Unbefristet	Männlich	390	6
	Weiblich	156	64
	Gesamt	546	70
Befristet	Männlich	10	0
	Weiblich	4	0
	Gesamt	14	0

99%
unserer Beschäftigten arbeiten gerne bei CHG-MERIDIAN*

UNSERE BASIS: NACHHALTIGE PARTNERSCHAFTEN

Starkes Netzwerk

Bei der Finanzierung, im Einkauf, dem Recycling oder mit sozialen Initiativen als aktiver Teil der Gesellschaft – CHG-MERIDIAN ist auch dank eines starken Netzwerks vielfältiger Partnerschaften erfolgreich. Hohe Standards, Transparenz, vertrauensvolle Zusammenarbeit und gegenseitige Wertschätzung sind die Basis für unsere Beziehungen mit unseren Partner:innen. So schaffen wir es, unseren Kund:innen effiziente und nachhaltige Lösungen zu bieten und als Technologiemanager Themen wie Bildung und Digitalisierung gesellschaftlich voranzutreiben.

zung sind die Basis für unsere Beziehungen mit unseren Partner:innen. So schaffen wir es, unseren Kund:innen effiziente und nachhaltige Lösungen zu bieten und als Technologiemanager Themen wie Bildung und Digitalisierung gesellschaftlich voranzutreiben.

GRI 414-1

UMWELT- UND SOZIALSTANDARDS IM EINKAUF ETABLIEREN

01

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 für unsere Beschaffungen Standards zu etablieren, die soziale und ökologische Kriterien stärker berücksichtigen.

schreibt unsere derzeitigen Anforderungen an Lieferant:innen im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Aktuell entwickelt das Sustainability Office zur Orientierung eine Leitlinie mit Zielen und Grundsätzen nachhaltiger Beschaffung. Damit wollen wir unsere Kolleg:innen, die für Beschaffung zuständig sind, stärker für Nachhaltigkeitskriterien sensibilisieren.

GRI 308-1, 412-3

Bewertung der Lieferfirmen nach Umwelt- und Sozialkriterien

Bislang hat CHG-MERIDIAN Lieferant:innen nicht nach Sozial- oder Umweltstandards bewertet. Ende 2020 haben wir erstmals eine Befragung zu Umwelt- und Sozialkriterien bei unseren Lieferant:innen durchgeführt, um Einblick in ihr Nachhaltigkeitsengagement zu erhalten. Zusätzlich zu den

Fragebögen, die uns mit einer hohen Rücklaufquote von 44% erreichten, prüften wir wichtige Lieferfirmen anhand von Informationen, die in ihren Nachhaltigkeitsberichten oder auf ihren Websites verfügbar sind. Derzeit entwickeln wir einen Onboarding-Prozess für bestehende und neue Lieferant:innen, um die Anbindung ans Unternehmen zu verbessern. Dieser Prozess wird unter anderem auch unsere Mindestanforderungen zu Umweltschutz, Geschäftsethik sowie Arbeits- und Menschenrechten beinhalten. Ab Q4 2021 sollen diese Grundsätze berücksichtigt und systemseitig integriert werden. Insgesamt werden wir die Kommunikation mit unserem Lieferant:innennetzwerk erhöhen, um mehr Transparenz hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitserwartungen zu schaffen. Zugleich werden wir das Engagement unserer Lieferant:innen und ihre Fortschritte bewerten und die Ergebnisse in unsere Einkaufsentscheidungen einfließen lassen.



02

Chancengerechte Digitalisierung

Wie digital ist Deutschland? Als langjähriger Partner bringt CHG-MERIDIAN seine Digitalisierungsexpertise beim D21-Digital-Index ein. Die Studie wird jedes Jahr erstellt von der Initiative D21, dem größten gemeinnützigen deutschen Netzwerk für die digitale Gesellschaft. Das gemeinsame Ziel ist es, den digitalen Wandel zu fördern und chancengerecht für möglichst viele Menschen aus allen gesellschaftlichen Bereichen zu gestalten.

03

Integrative Zusammenarbeit

Seit 11 Jahren sind im Technologiezentrum Groß-Gerau Kolleg:innen mit Behinderung Teil des Teams. Sie sortieren und bearbeiten Zubehörteile wie Tastaturen, Kabel oder PC-Mäuse und sind damit in die Prozesse eingebunden als fester Bestandteil des Teams. Das Integrationsprojekt ist eine Kooperation mit dem Verein Werkstätten für Behinderte Rhein-Main und einer Tochterwerkstatt, der Solvere gGmbH. Es steht exemplarisch für das gemeinnützige Engagement, das bei CHG-MERIDIAN zur Unternehmenskultur gehört.

04

Solide Partnerschaft für Green IT

Mit dem norwegischen Betreiber „grüner“ Rechenzentren Green Mountain kooperiert CHG-MERIDIAN und bietet zusammen End-of-Life-Services an. Die Partnerschaft sorgt dafür, dass ausgemustertes IT-Equipment der Kund:innen von Green Mountain sicher aufbereitet und wiedervermarktet oder umweltgerecht recycelt wird. Gemeinsam tragen beide Unternehmen zum Ausbau der Kreislaufwirtschaft bei und verbinden Umweltnutzen mit verlässlicher Datensicherheit und Wirtschaftlichkeit.

GESELLSCHAFTLICH ENGAGIERT AN ALLEN NIEDERLASSUNGEN

Wissen und Expertise weitergeben

Gesellschaftliche Verantwortung ist bei CHG-MERIDIAN fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Als Technologieunternehmen liegt uns besonders die Auseinandersetzung mit Technik, Medien und dem digitalen Wandel am Herzen. In diesen Feldern wollen wir uns an allen unseren Niederlassungen aktiv einbringen, mitgestalten und im Sinne des Gemeinwohls engagieren. Mit unseren Aktivitäten wollen wir in Notlagen unterstützen, aber auch Verbesserungen anstoßen.

Wir haben dazu als Förderschwerpunkte die Bereiche Kultur, Bildung, Soziales und Sport definiert. Unsere Aktivitäten basieren auf unserer Spenden- und Sponsoringrichtlinie, welche die Ausrichtung und Auswahlkriterien näher beschreibt.



14

geförderte Projekte in 2020

Ob in Mexiko, Großbritannien oder Deutschland: CHG-MERIDIAN versteht sich als Teil der Gesellschaft und unterstützt in den Regionen, in denen wir tätig sind.



101

in Projekten engagierte Mitarbeiter:innen in 2020

Unbürokratisch während der Pandemie helfen

Auch während der COVID-19-Pandemie hat CHG-MERIDIAN das bestehende gesellschaftliche Engagement weiter ausgebaut. Besonders bedroht ist aktuell die Arbeit gemeinnütziger Vereine und Initiativen aus dem Kunst- und Kulturbereich. Im Frühjahr 2020 spendete CHG-MERIDIAN daher am Standort der Firmenzentrale an die Bürgerstiftung Kreis Ravensburg/Deutschland, die damit bei betroffenen gemeinnützigen Organisationen rund 40 Unterstützungsprojekte realisieren konnte.



435

gespendete Hardware-Geräte in 2020

Digitale Bildung und Vernetzung fördern

Als Technologiemanager und Digitalisierungsexperte engagiert CHG-MERIDIAN sich insbesondere für die digitale Ausstattung von Schulen und Seniorenheimen. So spendeten wir an Ravensburger Schulen in Deutschland Notebooks für bedürftige Schüler:innen, damit diese während des Lockdowns am Online-Unterricht teilnehmen können. Darüber hinaus beteiligen wir uns an der Bildungsinitiative „digitalheroes@Klassenzimmer“. Der laufende Wettbewerb soll Lehrkräfte aus ganz Baden-Württemberg/Deutschland auszeichnen, die erfolgreich pädagogisch-technische Innovationen in ihrem Unterricht einsetzen.



252.493

Euro verteilte Spendensumme in 2020

Die pandemiebedingten strengen Hygiene- und Abstandregelungen sind gerade auch für Ältere oder Menschen mit körperlicher oder geistiger Einschränkung herausfordernd. Daher spendete CHG-MERIDIAN rund 80 Tablets an das diakonische Unternehmen „Die Zieglerschen“, die in Baden-Württemberg/Deutschland tätig sind. Die Geräte ermöglichen den Bewohner:innen der Einrichtungen trotz Besuchsbeschränkungen den Kontakt zu Angehörigen.

Verankert durch die CARE-Initiative

Im Rahmen der unternehmensweiten CARE-Initiative („CHG-MERIDIAN Attends to its Regional Environment“) engagieren sich unsere Mitarbeiter:innen auf vielfältige Weise gemeinsam für gemeinnützige Einrichtungen in ihrer jeweiligen Region. Dabei unterstützt die Unternehmensleitung ihren gesellschaftlichen Beitrag auch finanziell. Seit der Einführung von CARE im Jahr 2015 haben wir mittlerweile mehr als 40 Hilfs- und Förderprojekte realisiert.



→ CARE-Wiederaufforstungsprojekt 2018 in Mexiko.



→ CHG-MERIDIAN Soccer Cup 2019.

Unternehmensweit vor Ort Einsatz zeigen

An den internationalen Niederlassungen setzten wir uns 2020 im Rahmen unserer CARE-Initiative ebenfalls gesellschaftlich ein. Unsere mexikanische Niederlassung unterstützte ein Hilfsprojekt für Straßenclowns, die während der Pandemie in Existenznot geraten waren. In Großbritannien sammelte ein Kollege in der Zeit des Lockdowns durch einen Wohltätigkeitslauf Spenden zur Bekämpfung der Motoneuron-Krankheit (MND). Er legte dabei 948 km zurück, was exakt der Entfernung zwischen unserem Hauptsitz in Weingarten und unserer Niederlassung in Südengland entspricht. Das gesammelte Spendengeld erhielt die MND-Association, die CHG-MERIDIAN UK auch schon 2019 unterstützte.

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standards		Seite	Kommentar/ Auslassungen
GRI 101	Grundlagen 2016		
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation		Impressum
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6,7	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		Impressum
GRI 102-4	Betriebsstätten	6	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	2	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	7	
GRI 102-7	Größe der Organisation	6, 27	
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	27	
GRI 102-9	Lieferkette	6, 7	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	12	
GRI 102-12	Externe Initiativen	13	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13	
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4, 5	
GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	4, 5	
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12	
GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	6, 12	
Unternehmensführung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	6, 9	
GRI 102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	6	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	11	
GRI 102-41	Tarifverträge	26	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	11	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	11	

GRI-Standards		Seite	Kommentar/ Auslassungen
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	10	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	11	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen		Keine
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Keine
GRI 102-50	Berichtszeitraum		2020
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		Erstbericht
GRI 102-52	Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option „Kern“, erstellt.
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	32 - 35	
GRI 102-56	Externe Prüfung		Keine
Wesentliche Themen			
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	12	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	12	
GRI 301 Materialien 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18	
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	18	
GRI 305 Emissionen 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	20	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	20	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	20	
GRI 306 Abfall 2020			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	19	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	19	

GRI-Standards		Seite	Kommentar/ Auslassungen
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	20	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	28	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	28	
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	26	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	27	
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	27	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	26	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	27	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	28	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	28	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	13	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	13	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	12	



UN Global Compact

Die CHG-MERIDIAN-Gruppe ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen. Die Tabelle erläutert die Zuordnung der Zehn Prinzipien.

Prinzip		Seite
Menschenrechte		
1	Achtung der internationalen Menschenrechte	9, 10, 28
2	Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen	9, 10, 28
Arbeitsnormen		
3	Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	26, 27
4	Beseitigung der Zwangsarbeit	28
5	Abschaffung der Kinderarbeit	28
6	Beseitigung der Diskriminierung	12, 26, 27
Umwelt und Klima		
7	Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltproblemen	12
8	Förderung des Umweltbewusstseins	15-21
9	Umweltfreundliche Technologien	15-21
Korruptionsprävention		
10	Bekämpfung der Korruption	12

Impressum

Herausgeber:

CHG-MERIDIAN AG / Franz-Beer-Straße 111
88250 Weingarten / Deutschland
E-Mail: sustainability@chg-meridian.com
www.chg-meridian.com/sustainability

Konzept und Redaktion:

akzente kommunikation und beratung GmbH

Bildverzeichnis:

Sergey Ryumin / Getty Images – Cover
Jehle & Will – Seite: Inhaltsverzeichnis, 5, 31
Christian Lord Otto – Seite: Inhaltsverzeichnis, 15 – 18, 21
Lukas Rodriguez / Pexels – Seite: 14
David Uriegas Photography – Seite: Inhaltsverzeichnis, 22, 24, 25

© 2021 CHG-MERIDIAN AG

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 Prüfungsbericht der CHG-MERIDIAN AG ausführlich beschrieben. Die CHG-MERIDIAN AG hat nicht die Absicht, solche vorausschauenden Aussagen zu aktualisieren.

