



EQS GROUP

Nachhaltigkeitsbericht

2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	04
Die EQS Group AG	06
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	21
Ethik und Integrität	37
Kunden	48
Produktverantwortung	52
Beschäftigung und Unternehmenskultur	57
Betriebliche Ressourcenschonung	65
Berichtsprofil	72
GRI-Überblick	74
UN Global Compact	75
Impressum	76



Hinweise zur Nutzung des Berichts

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint als verlinktes PDF. So sind alle im Bericht enthaltenen Informationen schnell und einfach auffindbar. Weiterführende Online-Informationen, zum Beispiel auf die EQS-Website, sind über die Links im PDF zu erreichen. Folgende Symbole helfen Ihnen bei der Orientierung:

🔗 Verlinkung auf eine externe Seite, z.B. www.eqs.com/de/

➡ Verweis auf eine Seite im Bericht

Die Seitenverweise innerhalb von Tabellen sind ebenfalls verlinkt.

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt inhaltlich den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in Übereinstimmung mit der Option „Kern“. Die GRI-Angaben sind ausgewiesen und entsprechend der thematischen Zuordnung im Bericht strukturiert. In einigen Fällen sind die Informationen zu mehreren GRI-Angaben in einem Text zusammengefasst. So bezieht sich auch ein Teil der Managementansätze auf mehrere GRI-Standards. In einer Tabelle listen wir die Themen dieses Nachhaltigkeitsberichts mit Bezug auf die GRI-Standards sowie die UN Global Compact-Prinzipien auf.

➡ GRI-Überblick, S. 74

Weitere Angaben zur Vorgehensweise bei der Berichterstattung finden Sie im Berichtsprofil.

➡ Berichtsprofil, S. 72

Seit 2021 ist die EQS Group AG Teilnehmer der UN-Initiative Global Compact und bekennt sich zu den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. GRI-Standards, die sich auf die Prinzipien des UN Global Compact beziehen, sind im Bericht gekennzeichnet.

Eine tabellarische Übersicht der Prinzipien befindet sich am Ende des Berichts.

➡ UN Global Compact, Seite 75

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in wenigen Fällen das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und weitere Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich eingeschlossen, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Vorwort (GRI 102-14)

Liebe Leserinnen und Leser, liebe EQS-Fans,

wir freuen uns, Euch heute unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht präsentieren zu können. Im vergangenen Jahr haben wir im Vorstand und Aufsichtsrat entschieden, diesen auf freiwilliger Basis zu erstellen, um uns auf eine Reise zu begeben, auf der wir unserer unternehmerischen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung gerecht werden wollen.

Gerade als gründergeführtes Unternehmen mit unseren historischen Governance-Wurzeln ist es unser besonderer Ansporn, ein Vorbild für Nachhaltigkeit zu sein. Und dabei denken wir nicht nur an unser Handeln als Marktteilnehmer sondern vor allem an die Auswirkungen, die unsere Softwareprodukte haben: Wir unterstützen die Transformation hin zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft.

Wir wollen das Nachhaltigkeitskonzept umfassend mit Leben füllen. Deswegen werden wir künftig Umwelt- und soziale Aspekte noch stärker in unsere Geschäftsprozesse integrieren. Damit auch konkrete Taten folgen, habe ich eine Task Force einberufen, die ich zusammen mit meinem Vorstandskollegen André Marques, unserem CFO, leite. Unseren Vorsitzenden des Aufsichtsrats, Robert Wirth, und die Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Prof. Dr. Kerstin Lopatta, informieren wir dabei regelmäßig über die gemachten Fortschritte aber auch über Hindernisse und mögliche Verzögerungen.

Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf ein solides Fundament zu setzen, haben wir als EQS Group im vergangenen Jahr den UN Global Compact unterzeichnet. Damit bekennen wir uns aus innerer Überzeugung zu dessen Prinzipien sowie zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Dieser Schritt ist uns leichtgefallen, da eine hohe Überschneidung mit unseren gelebten Werten und Prinzipien besteht. Schön zu sehen war auch, dass wir unsere bereits vor einigen Jahren verfassten Codes of Conduct deswegen kaum anpassen mussten.

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts haben wir zunächst analysiert, welchen Beitrag die EQS bereits heute in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften leistet. Die erforderlichen Rohdaten lagen zunächst oft nicht vor. Die interne Sammlung, Aufbereitung und die Berechnung der unternehmensweiten Kennzahlen war eine sehr aufwändige Übung und hat gezeigt, dass wir uns hier deutlich besser aufstellen müssen.

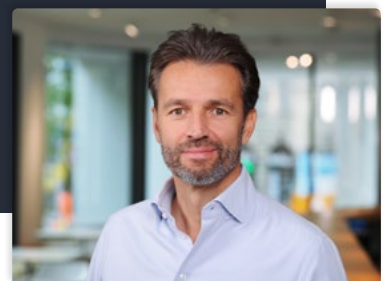
Inzwischen können wir aber die wechselseitigen Auswirkungen und Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und Gesellschaft bilanzieren und damit den Status quo der EQS Group in Bezug auf ESG-Themen aufzeigen. Damit liefern wir unseren Stakeholdern erstmals ein klares Bild, wo wir stehen, welche Handlungsfelder uns beschäftigen, welche Schwächen wir haben und zeigen auf, welche Maßnahmen wir ergreifen und welche Ziele wir uns setzen.

Gemäß unserem Motto „Transparency creates Trust“ werden wir den Bericht in den kommenden Jahren sowohl inhaltlich voranbringen als auch in den Geschäftsbericht integrieren. Wir laden Euch herzlich ein, uns auf dieser Reise zu begleiten und freuen uns sehr auf Euer Feedback.

Herzlichst Euer



Achim Weick

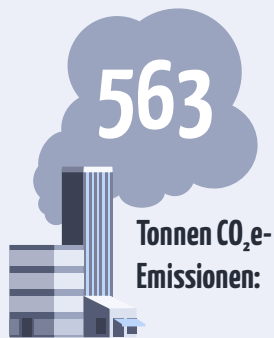


KPIs 2021

Weltweite Standorte:



Anzahl Nationalitäten der Mitarbeitenden:



Tonnen CO₂e-Emissionen:



Tonne CO₂e-Emissionen pro Mitarbeitenden und Jahr:

Anzahl der Länder mit Kunden-Hauptsitz:



Net Promoter Score:



Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht:

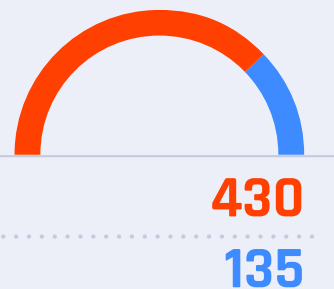
Frauen im Aufsichtsrat: 25 Prozent



Anzahl Beschäftigte nach Art der Anstellung:

🕒 Vollzeit

🕒 Teilzeit



Die EQS Group AG

Organisationsprofil

GRI 102-1: Name der Organisation

EQS Group AG

GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die EQS Group ist ein internationaler Anbieter von regulatorischen Technologien (RegTech) für Corporate Compliance und Investor Relations (IR). Unsere Cloud-Lösungen unterstützen die Unternehmen und Organisationen bei der Erfüllung ihrer regulatorischen Pflichten.

Im Segment Corporate Compliance bieten wir Software-Applikationen für Whistleblowing- und Case-Management, Genehmigungsprozesse, Richtlinienmanagement sowie Insiderlistenverwaltung an. Des Weiteren gehören zum Corporate-Compliance-Portfolio Produkte, die bei der Einreichung von Veröffentlichungen in den elektronischen Daten- beziehungsweise Berichtsformaten sowie bei der Verwaltung des Legal Entity Identifier (LEI) unterstützen.

Die IR-Produkte und -Dienstleistungen umfassen ein globales Newswire, einen Meldepflichtenservice, Investor Targeting und Kontaktmanagement. Diese sind in der cloudbasierten Plattform EQS IR COCKPIT gebündelt, um die Arbeitsprozesse von Investor-Relations- und Kommunikationsverantwortlichen zu optimieren. Websites, digitale Reports und Webcasts für die Investorenkommunikation runden das Angebot im Segment Investor Relations ab.

Wir unterscheiden bei der Vertriebs- und Angebotsstrategie im Segment Compliance nach Software-as-a-Service (SaaS)-Kunden und sogenannte Filing-Kunden, die unsere Dienstleistungen für Veröffentlichungen beispielsweise im Bundesanzeiger gemäß EHUG (Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister) nutzen. Die Produkte der Finanz- und Unternehmenskommunikation werden im Segment Investor Relations gebündelt und richten sich vornehmlich an börsennotierte Unternehmen.

 [Produkte und Dienstleistungen der EQS Group AG, S. 10](#)

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

München, Deutschland

GRI 102-4: Standorte

Die EQS Group unterhält Niederlassungen an 19 Standorten weltweit und betreut von dort aus Kunden in 109 Ländern. In folgenden Ländern sind wir über nationale Vertriebsbüros direkt tätig, dabei unterscheiden wir die geografische Aufteilung in folgende Bereiche:

- DACH: Deutschland, Österreich und Schweiz
- Europa ohne die DACH-Region: Frankreich, Großbritannien, Dänemark, Spanien und Italien
- International: Hongkong, USA und Russland

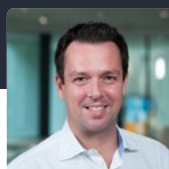
Neben dem Hauptsitz München sind Berlin, Kochi (Indien) und Belgrad (Serbien) weitere Technologiestandorte mit dem Fokus auf Software-Entwicklung. In Kochi und Belgrad findet kein aktiver Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen über die jeweiligen Büros statt.

Internationale Standorte der EQS Group



„Mit neuen internationalen Standorten, Firmenakquisitionen und neuen Produkten sind wir in den letzten Jahren stark gewachsen – zunächst im **Segment Investor Relations und nun auch im Segment Compliance mit Fokus auf Whistleblowing**. EQS-Produkte und -Dienstleistungen helfen unseren Kunden bei der Erfüllung ihrer Governance-Anforderungen sowie bei der Umsetzung ethisch korrekten Verhaltens. Damit fördern wir die Social- und Governance-Komponenten von ESG.“

Marcus Sultzer, Chief Revenue Officer

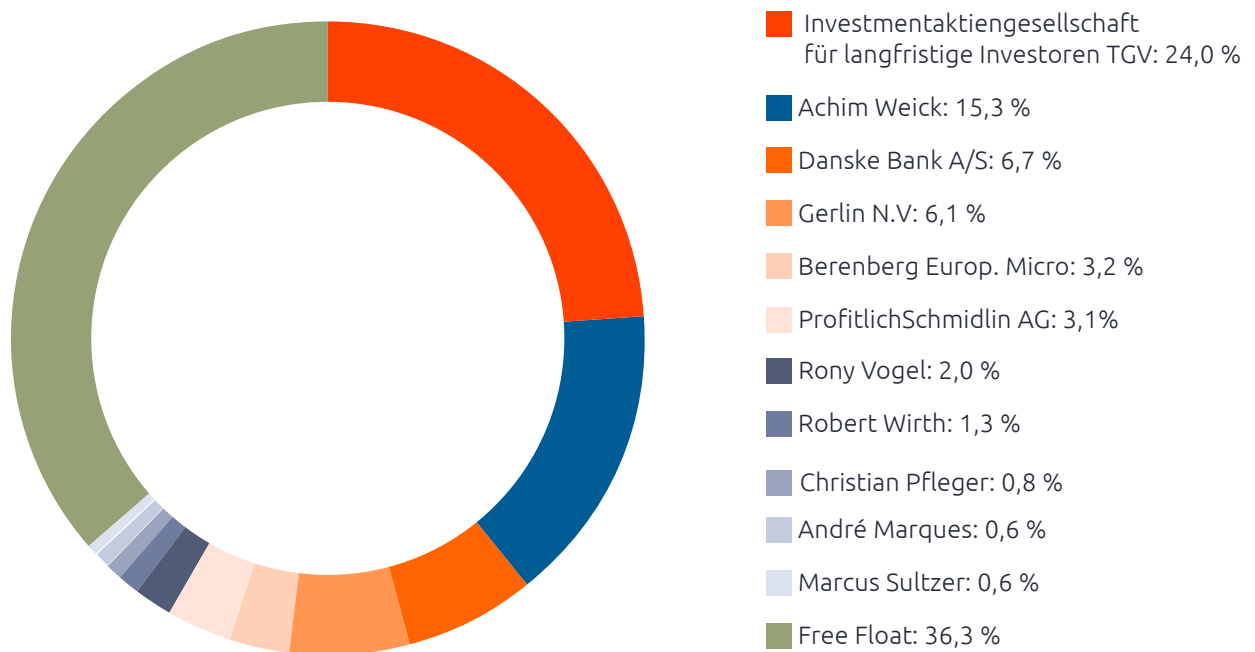


GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Das Unternehmen wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt.

[📄 Mehr Details zur Aktie](#)

Aktionärsstruktur



Blau, grau: Vorstände und Aufsichtsräte Orange: Institutionelle Investoren Grün: Streubesitz

Ausgewiesen wird: Anteilsbesitz > 3 % sowie Vorstände und Aufsichtsräte, Stand 01.05.2022

GRI 102-6: Belieferte Märkte

Um die regional unterschiedlichen Kundenbedürfnisse bestmöglich zu erfüllen, wollen wir nah an unseren Kunden sein. Speziell im Segment Investor Relations erreichen wir dies mit unseren Niederlassungen in allen wichtigen Finanzmetropolen.

Darüber hinaus bieten wir unsere Produkte gezielt auch in weiteren europäischen und internationalen Märkten ohne eigene EQS-Niederlassungen an. Dazu zählen beispielsweise die Benelux-Staaten, Australien, Schweden, Norwegen, Finnland, Irland, Polen und Portugal.

Wir betreuen Unternehmen aller Branchen in unterschiedlichen Märkten, dadurch ergibt sich für uns weder eine branchen- noch eine kundenspezifische Abhängigkeit.

Dienstleistungen wie Einreichungen in den elektronischen Daten- beziehungsweise Berichtsformaten XML und ESEF wurden für deutsche und europäische Unternehmen entwickelt, damit diese ihre Geschäftsberichte bei nationalen Registern, in Deutschland beim Bundesanzeiger, einreichen können. Die Verwaltung einer international standardisierten Kennung für Finanzmarktteilnehmer ermöglichen wir mit dem EQS LEI (Legal Entity Identifier) Manager. Diese Dienstleistungen werden dem Compliance-Portfolio zugeordnet.

In Bezug auf die am 16.12.2019 in Kraft getretene EU-Whistleblower-Richtlinie erwarten wir starke Zuwächse in unserem Corporate-Compliance-Segment: Im ersten Schritt müssen rund 50.000 Unternehmen in Europa mit mehr als 250 Mitarbeitenden einen sicheren Meldekanal einrichten. Im zweiten Schritt fallen auch Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden unter diese Vorgabe. Wir rechnen dadurch ab 2023 mit einem Potenzial von fast 300.000 Neukunden in Europa.

GRI 102-7: Größe der Organisation

Im Geschäftsjahr 2021 arbeiteten 565 Beschäftigte (2020: 414) an 19 Standorten weltweit für die EQS Group AG. Die Gesamtzahl der Kunden stieg auf 4.240. Die 2021 für uns wichtigste Kenngröße, die Anzahl an Neukunden, konnte mit 1.017 SaaS-Kunden mehr als verdreifacht werden (2020: 301). Im Segment Compliance verdoppelte sich die Kundenbasis in den ersten neun Monaten durch zwei Akquisitionen im Bereich Compliance-Cloud-Produkte um 1.551 auf insgesamt 2.905 SaaS-Kunden.

 [Konzernstruktur EQS Group AG, Geschäftsbericht 2021, S. 30](#)

Nettoumsatz und Gesamtkapital

	2021	2020
Nettoumsatz	€ 50,22 Mio.	€ 37,64 Mio.
Gesamtkapital (Summe aus Eigen- und Fremdkapital)	€ 186,84 Mio.	€ 56,09 Mio.
Eigenkapital	€ 70,24 Mio.	€ 32,94 Mio.
Fremdkapital	€ 116,60 Mio.	€ 23,15 Mio.

In den vergangenen Jahren haben wir unser Leistungsangebot kontinuierlich ausgebaut und unsere Position als Marktführer im Bereich digitale Investor Relations im deutschsprachigen Raum (DACH) gefestigt. Aktuell nutzen alle DAX40-Unternehmen das EQS IR COCKPIT. Auch in Russland und der Schweiz sind wir marktführend.

📄 [Produktstruktur der EQS Group, S. 06](#)

Unser Angebot umfasst folgende vier Produktbereiche:

Compliance Products

EQS Compliance COCKPIT

- EQS Integrity Line: Anonymes und rechtskonformes Hinweisgebersystem
- EQS Policy Manager und EQS Rulebook: Management und Kommunikation von Richtlinien
- EQS Approval Manager: Digitale Verwaltung von Einladungen, Richtlinien und Interessenkonflikten
- EQS Insider Manager: Insiderlistenverwaltung



Investor Relations Products

EQS IR COCKPIT

- Disclosure: Erfüllung gesetzlicher Veröffentlichungspflichten
- Newswire: Verbreitung von Unternehmens- und Pressemitteilungen
- Investors: Identifizierung von potenziellen Investoren
- Mailing: Versand von Mailings, Newslettern oder Event-Einladungen
- CRM: Management von Investor-Relations-Kontakten
- Roadshow Manager: Organisation der Investorenkommunikation



Compliance Services

- Legal Entity Identifier (LEI): Vergabe einer international standardisierten Finanzkennung
- ESEF- und XML-Einreichung: Erfüllung von Publikationspflichten
- K3/ K4-Meldung: Konvertierung und Übermittlung an die Deutsche Bundesbank



Investor Relations Services

- Webcasts: Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Investoren
- IR Websites und Geschäftsberichte: Darstellung der Equity Story
- Stock Tools: Darstellung des Kursverlaufs

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

Alle Informationen über den Verlauf des vergangenen Geschäftsjahres der EQS Group AG, bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang und Lagebericht, werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts ist der Aufsichtsrat verantwortlich.

[📄 Geschäftsbericht EQS Group AG 2021](#)

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Konzernenerlöse stiegen 2021 um 33 Prozent auf € 50,22 Mio. (2020: € 37,64 Mio.).

Geografischer Markt

	<i>Inland</i>	<i>ggü. 2020</i>	<i>Ausland</i>	<i>ggü. 2020</i>
Umsatz	€ 35,92 Mio.	+33 %	€ 14,31 Mio.	+34 %
EBITDA	€ 0,16 Mio.	-96 %	€ 1,58 Mio.	+77 %
SaaS-Kunden	1.947	+56 %	2.293	+73 %

Konzernerlöse

	<i>Compliance</i>		<i>Investor Relations</i>	
<i>in T€</i>	2021	2020	2021	2020
Geografische Hauptmärkte				
Inland	23.248	15.816	12.670	11.361
Ausland	7.459	4.154	6.846	6.306
Summe	30.707	19.969	19.516	17.667
Wichtigste Produkt-/Dienstleistungslinien				
Cloud-Produkte	19.826	10.696	9.504	7.849
Cloud-Service	10.881	9.273	10.012	9.818
Summe	30.707	19.969	19.516	17.667
Zeitpunkt der Erlösrealisierung				
Zu einem Zeitpunkt erbrachte Dienstleistungen	16.344	14.638 *	7.382	7.823 *
Über einen Zeitraum erbrachte Dienstleistungen	14.363	5.331 *	12.134	9.844 *
Summe	30.707	19.969	19.516	17.667

*Vorjahreszahlen angepasst. Wir verweisen auf den Gliederungspunkt 20.1.4 Darstellungsänderungen und Reklassifizierungen im EQS Geschäftsbericht 2021, S. 120

Im Heimatmarkt Deutschland erzielte die EQS Group 72 Prozent des Gesamtumsatzes. In den europäischen Märkten ohne Deutschland und dem Rest der Welt belief sich der Anteil am Gesamtumsatz auf 28 Prozent.

[📄 Finanzkennzahlen](#)

[📄 Entwicklung der Vermögens- und Finanzlage, Geschäftsbericht 2021, S. 43](#)

[📄 Konzernabschluss im Geschäftsbericht, Geschäftsbericht 2021, S. 55 ff.](#)

GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Die Gesellschaft leistet im Fall von beitragsorientierten Pensionsplänen aufgrund von gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder auf freiwilliger Basis Beiträge an öffentliche oder private Rentenversicherungsträger. Nach Zahlung der Beiträge entstehen der Gesellschaft keine weiteren Zahlungsverpflichtungen.

Zudem bestehen in verschiedenen ausländischen Gesellschaften, wie der Schweiz, Indien, Frankreich, Italien und Serbien, leistungsorientierte Vorsorgepläne, je nach dort herrschender gesetzlicher Grundlage.

📄 [Leistungen an Arbeitnehmer, Geschäftsbericht 2021, S. 90 ff. und S. 138 ff.](#)

GRI 201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Im Berichtsjahr wurde der EQS Group Inc. in den USA im Rahmen der COVID-19-Pandemie ein staatlicher Aufbaukredit in Höhe von 137.000 Euro erlassen. Ebenfalls aufgrund von COVID-19 hat die EQS Group S.R.L. in Italien 4.000 Euro erhalten. In Frankreich bekam die EQS Group SAS Zuschüsse für die Ausbildung von Mitarbeitenden, bis zum 30.9.2021 beliefen sich diese auf ca. 5.000 Euro. Die Business Keeper GmbH hat im Kalenderjahr 2021 von der Investitionsbank Berlin im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ 27.992 Euro erhalten. Diese Zuwendung wird in Form einer lohnkostenbezogenen Förderung gewährt.

Die öffentliche Hand ist in der Beteiligungsstruktur der EQS Group nicht vertreten.

GRI 207: Steuern**GRI 207-1:** Steuerkonzept

Wir kommen in allen Staaten, in denen wir tätig sind, unseren steuerlichen Verpflichtungen vollständig nach. Es existieren keine vom operativen Geschäft losgelösten, steuergetriebenen Modelle mit dem alleinigen Ziel einer Steuerersparnis.

Im Rahmen der Konzernberichterstattung nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) legt die EQS Group AG im Geschäftsbericht unter anderem alle laufenden und latenten Steuerpositionen offen. Der laufende Steueraufwand wird auf Basis des zu versteuernden Einkommens für das Jahr ermittelt, die Verbindlichkeit des Konzerns wird auf Grundlage der geltenden Steuersätze ermittelt. Latente Steuern werden im Rahmen der Berechnung des zu versteuernden Einkommens sowie, wenn möglich, auf steuerliche Verlustvorträge erfasst.

📄 [Steuerangaben EQS Group AG, Geschäftsbericht 2021, S. 86](#)

Wir verfolgen eine risikoaverse Steuerstrategie und achten in der operativen Umsetzung auf den Vermögensschutz des Unternehmens. Zudem pflegen wir einen transparenten Austausch mit den Steuerbehörden.

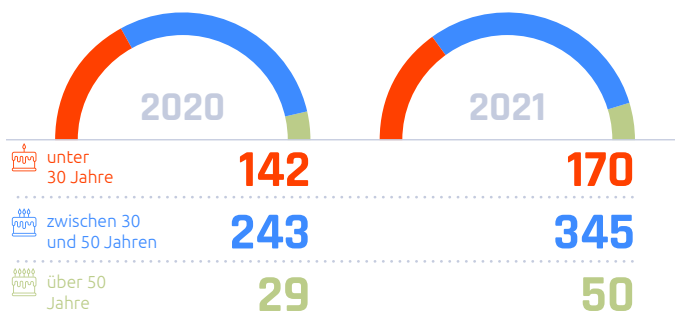
GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen obliegt dem Finanzvorstand, der die seit mehreren Jahren bestehende Steuerstrategie in regelmäßigen Abständen

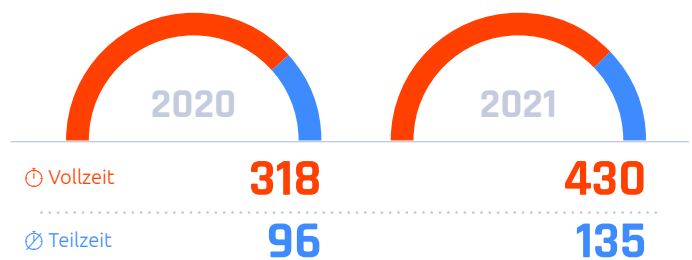
überprüft. Kontrollen erfolgen im Rahmen des Risikomanagements und durch Prüfungen der Finanzbehörden. Jede Niederlassung beauftragt zudem vor Ort ansässige Steuerberater, die die Erfüllung der jeweils vor Ort geltenden Vorschriften gewährleisten. Um dieses Vorgehen weiter zu verbessern, wurde eine Expertin für Transferpreisrechnung eingestellt.

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden

Altersstruktur der Beschäftigten

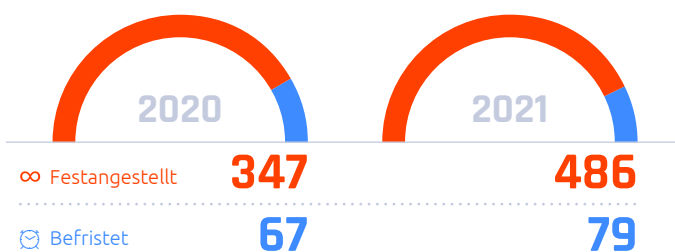


Verteilung nach Beschäftigungsverhältnis

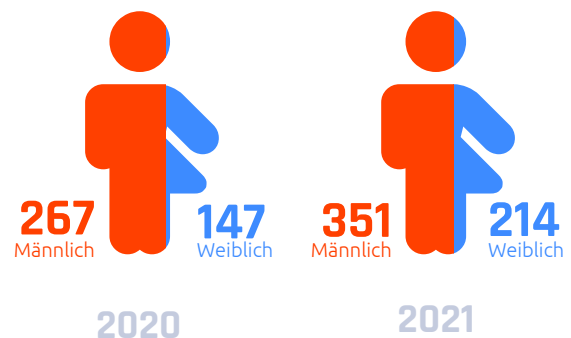


Die EQS Group AG beschäftigte im Berichtszeitraum weder Aushilfen noch Zeitarbeiter. Gelegentlich setzen wir Mitarbeitende oder Freelancer von Agenturen ein, um hohes Arbeitsaufkommen abzufedern oder spezielles Fachwissen einzukaufen.

Verteilung nach Beschäftigungsart

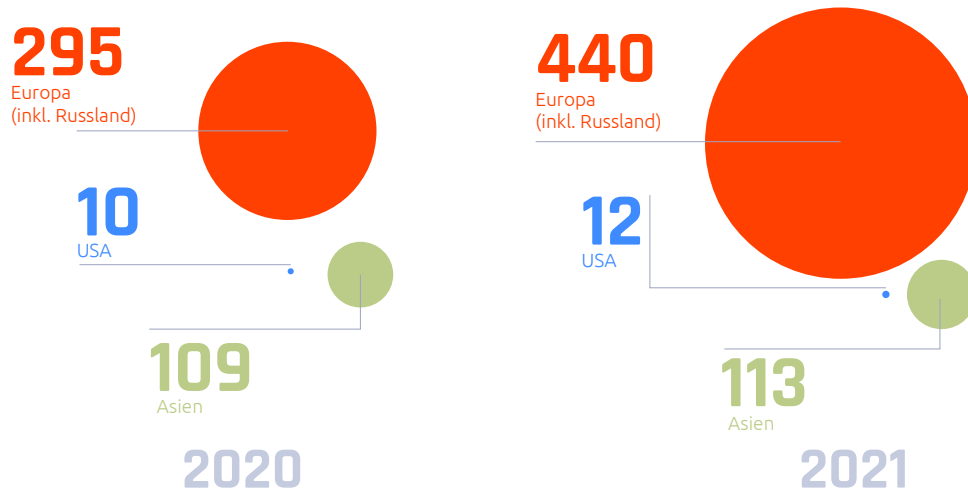


Verteilung nach Geschlecht



Die erhobenen Daten stammen aus den Personalmanagement-Systemen der EQS Group AG und Business Keeper GmbH. Eine Zusammenführung beider Systeme steht noch aus, daher wurden die Daten konsolidiert und im Anschluss ausgewertet.

Regionale Verteilung Beschäftigte



GRI 102-9: Lieferkette

Im Sinne der Nachhaltigkeit streben wir ein partnerschaftliches und langfristiges Geschäftsverhältnis zu unseren Lieferanten und Dienstleistern an. Die Lieferkette ist Bestandteil der EQS-Nachhaltigkeitsstrategie. Ausschlaggebend für die Beauftragung sind neben Qualität, Preis und Lieferkette auch Umwelt- und Sozialkriterien.

Der Einkauf ist im Vorstandsbereich Finanzen angesiedelt. Zusätzlich können die Niederlassungen und Regionen eigenverantwortlich vorgehen, um die bestmöglichen Konditionen für EQS zu erzielen. Eine Zentralisierung des Einkaufs ist in Planung. Unsere Lieferanten kommen hauptsächlich aus den Bereichen Computing und Software Development sowie Information Technology. Zudem beauftragen wir punktuell externe Beratungsleistungen.

Neue Lieferanten werden in einem mehrstufigen Prozess ausgewählt, der vom jeweiligen Produkt beziehungsweise der jeweiligen Dienstleistung abhängt. Obligatorisch für alle Lieferanten und Dienstleister ist, dass diese unseren Business Partner Code of Conduct akzeptieren oder sich zu gleichwertigen Bedingungen verpflichten.

[📄 EQS Business Partner Code of Conduct](#)

Für eine nachhaltigere Beschaffung, die grundlegende ökologische, ökonomische und soziale Standards in den Einkauf einbezieht, plant die EQS Group für 2022 die Einführung eines webbasierten, elektronischen Procurement-Systems. Dieses soll alle Prozesse von der Bedarfsanforderung über die Bestellung und Genehmigung bis hin zur Verbuchung und Bezahlung von Waren und Dienstleistungen optimieren. Die Kommunikation mit den Lieferanten sowie die Bestellabwicklung sollen künftig primär innerhalb dieses Online-Systems beziehungsweise per E-Mail erfolgen.

[📄 Managementansatz Einhaltung und Achtung der Menschenrechte, S. 45](#)

GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Im Berichtszeitraum hat die EQS Group AG alle Anteile am SaaS-Anbieter C2S2 GmbH aus Bonn sowie an der Business Keeper GmbH mit Sitz in Berlin übernommen. Damit wurde der Business-Keeper-Standort Madrid Teil der EQS Group. Die Business-Keeper-Niederlassung in Frankreich wurde in die EQS Group SAS integriert.

Bereits 2020 kamen mit der Akquisition des dänischen Hinweisgebersystem-Spezialisten Got Ethics A/S die Niederlassungen Kopenhagen, Holstebro und Bückeburg hinzu.

Weitere neue Standorte der EQS Group sind Wien, Mailand und Barcelona, die auf Vertrieb und Kundenservice ausgerichtet sind. Zudem wurde in Belgrad eine weitere auf Technologie spezialisierte Niederlassung eröffnet.

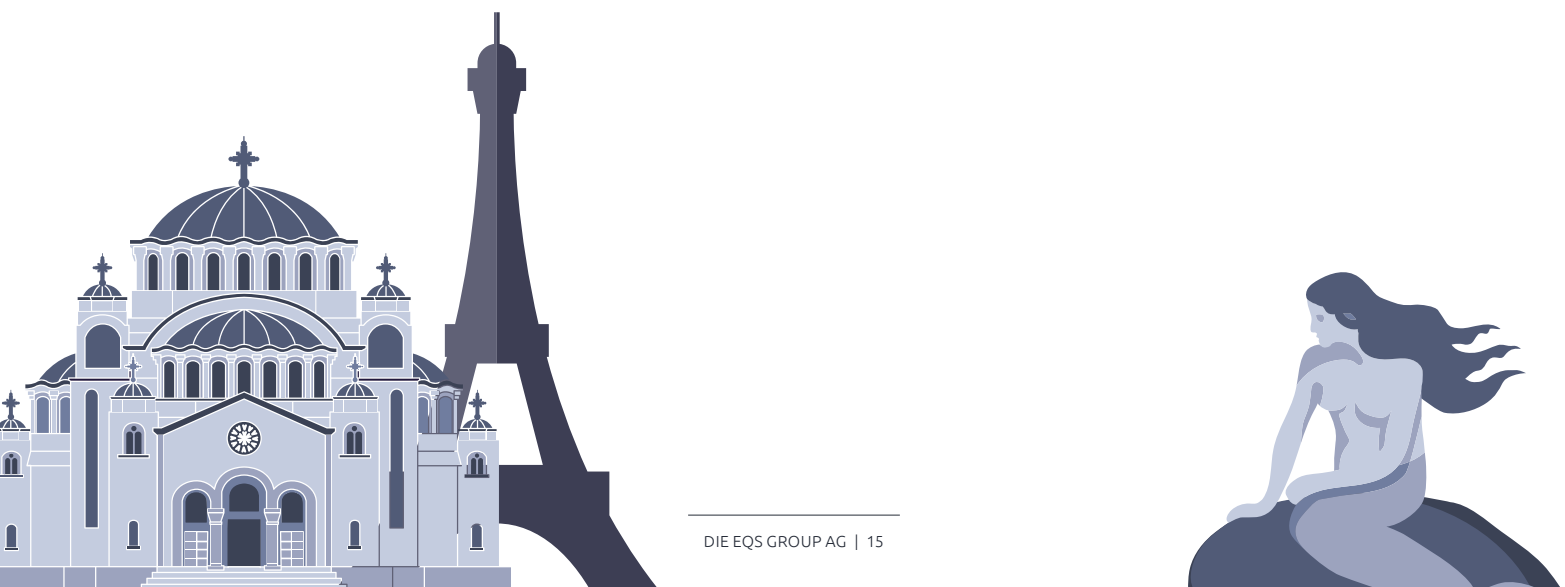
Die EQS Group AG hat im Februar, Juni und Dezember 2021 sowie im März 2022 Kapitalerhöhungen durchgeführt.

📄 [Entwicklung der Vermögens- und Finanzlage, Geschäftsbericht 2021, S. 43 f.](#)

📄 [Geschäftsverlauf – Zusammenfassung, Geschäftsbericht 2021, S. 46](#)

Im Berichtsjahr haben sich mit der Wahl des bestehenden Aufsichtsratsmitglieds Robert Wirth zum Aufsichtsratsvorsitzenden und der Neuwahl von Prof. Dr. Kerstin Lopatta als Nachfolgerin von Peter Conzatti zwei Änderungen im Aufsichtsrat ergeben.

In Bezug auf die Lieferkette gab es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Änderungen. Die durch die getätigten Akquisitionen hinzugekommenen Lieferanten befinden sich noch im Eingliederungsprozess.



Risikomanagement

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

UN Global Compact: Prinzipien 1, 7

Unsere Risikopolitik ist integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik. Unser Ziel, den Unternehmenswert bei möglichst dauerhaft angemessenen Renditen kontinuierlich zu steigern, ist unmittelbar mit potenziellen Risiken verbunden. Auch wenn es darum geht, neue Chancen zu nutzen, ist eine gewisse Risikobereitschaft notwendig. Wir gehen jedoch verantwortungsvoll mit diesen Risiken um, betreiben systematisches Risikomanagement zur frühzeitigen Erkennung und Bewertung von Risiken und entwickeln oder nutzen Maßnahmen zur Risikoreduzierung. Dies sind die Aufgaben des Vorstands sowie von Führungskräften in jedem Unternehmensbereich. Im Rahmen des Risikomanagements sollen künftig verstärkt in allen Bereichen der EQS Group Inside-out- und Outside-in-Perspektiven in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit vorgenommen werden. Sofern diese Betrachtungen Maßnahmen erforderlich erscheinen lassen, werden diese unverzüglich ergriffen.

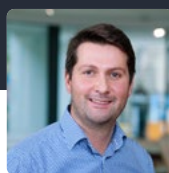
Die Einschätzung des Gesamtrisikos für die EQS Group AG erfolgt auf Grundlage des Risikomanagementsystems. Durch die Kombination der eingesetzten Planungs-, Steuerungs- und Kontrollsysteme und der Quantifizierung des Risikos in Form von allokiertem Risikokapital sowie der Analyse von Risikokorrelationen kann zum heutigen Zeitpunkt eine realistische Aussage über die Gesamtrisikosituation der EQS Group AG und deren Entwicklung getroffen werden.

Über konkrete Risiken in Bezug auf die Entwicklung unseres Unternehmens informieren wir im Prognose-, Chancen- und Risikobericht im Geschäftsbericht.

[!\[\]\(fa6f3af6bfa46c5d4a2d362681095beb_img.jpg\) Risikobericht, Geschäftsbericht 2021, S. 49 ff.](#)

„Nachhaltigkeitsthemen sind seit Jahren fester Bestandteil unseres Risikomanagements, insbesondere in Bezug auf **IT-Sicherheit, Kundenzufriedenheit und Beschäftigung**. Künftig wollen wir auch Umweltrisiken stärker in den Fokus nehmen. Vor allem wollen wir untersuchen, wie wir zum Klimawandel beitragen, aber auch welche Auswirkungen der Klimawandel auf die Geschäftstätigkeit von EQS hat.“

André Silverio Marques, Chief Financial Officer



GRI 102-15: Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bereits heute sind Nachhaltigkeitsthemen Teil unserer Risikobetrachtung. Diesen Prozess wollen wir 2022 systematisieren und auf weitere Themen ausdehnen.

Wir listen nachfolgend die identifizierten Risiken mit sehr hoher und hoher Schadenswahrscheinlichkeit auf. Alle weiteren betrachteten Nachhaltigkeitsrisiken haben eine geringere Risikostufe und werden hier nicht aufgeführt.

Risikobetrachtung Nachhaltigkeitsthemen

Risiko	Maßnahmen	Thema/Kapitel
Vernichtung/ Diebstahl von Dateien und Programmen durch externe Hackerangriffe	Sicherung der Betriebssysteme durch mehrstufige Firewall-Architektur (MFSA), demilitarisierte Zone (DMZ)	IT-Sicherheit
Personalmangel aufgrund von mangelndem Rekrutierungserfolg, Fluktuation, Krankheit	Verstärktes internes Recruiting, Personalentwicklungspläne, Gespräche mit Mitarbeitenden, attraktive Arbeitsplatzgestaltung, Beteiligungsprogramm für Mitarbeitende (MyEQS-Shareplan), Verantwortungsübergabe	Beschäftigung
Schlechteres Informations- und Kommunikationsmanagement gefährdet Arbeitsabläufe beziehungsweise die Erfüllung gesetzlicher/aufsichtsrechtlicher Informations- bzw. Verschwiegenheitspflichten	Effiziente Organisationsstruktur für Arbeitsabläufe und Kernprozesse, Compliance-Richtlinien, klare Arbeitsanweisungen	Governance, Ethik und Compliance
Geringere Bereitschaft und Zuverlässigkeit der IT durch Systemausfälle	Hohe Investitionen in IT-Infrastruktur, Management durch externe Spezialfirmen, Notfallkonzepte für Systemausfälle, Übergabe der Risiken an Provider, Backup-Systeme	IT-Sicherheit
Verzögerung bei der Produktentwicklung durch zu spätes Erkennen von Trends oder verspätete Kundenlieferung	Aktives Monitoring von gesetzlichen und regulatorischen Entwicklungen, Ressourcenplanung durch Projektmanager und entsprechende Software	Produkt(entwicklung)
Unrentabilität der Produkte durch zu hohe Entwicklungskosten	Verwendung einer auf die EQS Group angepassten Projektmanagement-Software	Produkt(entwicklung)

Schadenswahrscheinlichkeit: sehr hoch = dunkelorange, hoch = orange

Die Risiken aus der globalen COVID-19-Pandemie in Bezug auf die konjunkturelle Entwicklung sind gleichbleibend hoch geblieben. Gleichzeitig wurde jedoch auch ein Digitalisierungsschub und damit eine höhere Nachfrage nach Produkten der EQS Group AG ausgelöst.

Im Bereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen resultieren zusätzliche Geschäftschancen aus der kontinuierlichen Ausweitung der Reporting- und Compliance-Pflichten. Infolgedessen hat sich auch der potenzielle Kundenkreis auf nicht-börsennotierte Unternehmen, Organisationen und öffentliche Träger erweitert und das Angebotsportfolio der EQS Group vergrößert.

Ein gleichbleibend hohes Risikoniveau ergibt sich im Betrachtungszeitraum im Bereich der Informationstechnik. Als Technologieunternehmen legen wir großen Wert auf eine sichere, stabile und performante IT-Infrastruktur. Dies untermauern wir mit der ISO 27001-Zertifizierung, für die jährlich Überwachungs- oder Rezertifizierungsaudits durchgeführt werden. Zudem wurden umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um das Unternehmen vor Schäden durch interne oder externe Cyberangriffe abzusichern. Dennoch ist im Bereich Datensicherheit und Schutzrechte das Risiko sehr hoch, da die Anzahl der Angriffe auf IT-Infrastrukturen kontinuierlich zunimmt. Aus diesem Grund arbeiten wir laufend an der Umsetzung neuer und der Verbesserung bestehender Sicherheitsmaßnahmen.

➔ [Service und Datensicherheit, S. 49](#)

➔ [Produktsicherheit, S. 53](#)

Die sich aus der Geschäftsstrategie ergebenden Chancen des Unternehmens unterteilen wir in drei Kategorien:

- Chancen aus der Entwicklung von Rahmenbedingungen
- Unternehmensstrategische Chancen
- Leistungswirtschaftliche Chancen

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie gehört zu den Chancen aus der Entwicklung von Rahmenbedingungen. Durch die nationale Umsetzung der Richtlinie in den einzelnen EU-Staaten erwarten wir in den kommenden Jahren deutliche Umsatzsteigerungen.

Unternehmensstrategische Chancen entstehen aus der Umsetzung von übergeordneten Konzernstrategien. Beispielsweise bietet die Erweiterung unserer Plattform EQS Compliance COCKPIT um weitere Applikationen kurz bis mittelfristig zusätzliches Umsatzpotenzial. Infolge der Neukundengewinnung und der Akquisitionen im vergangenen Geschäftsjahr stieg im Segment Compliance der Umsatz um 54 Prozent auf € 30,71 Mio. (2020: € 19,97 Mio.).

Zu den leistungswirtschaftlichen Chancen gehört zum Beispiel die Einführung einer Einkaufs-Software zur Optimierung der Prozesse und der Konditionen durch Bündelung von Bestellungen. Zudem planen wir den Ausbau der Controlling-Software zur Auswertung aller vorhandenen Daten zur Geschäftsentwicklung. Diese ermöglicht detaillierte Analysen und unterstützt damit die Unternehmenssteuerung und Entscheidungsfindung. Die Verknüpfung der Enterprise-Resource-Planning-Systeme (ERP) verschiedener Abteilungen wurde 2021 fortgesetzt. Insbesondere die Verzahnung von Vertrieb und Finanzbuchhaltung hat zu Effizienzgewinnen geführt und zusätzlich die Verfügbarkeit tagesaktueller Daten weiter verbessert.

➔ [Risikobericht, GB 2021, S. 49 ff.](#)

Corporate Governance

GRI 102-18: Führungsstruktur

Für das Vertrauen unserer Investoren, Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeitenden ist eine verantwortungsvolle und nachhaltige Corporate Governance unverzichtbar. Wir folgen dabei den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Jede Weiterentwicklung des Kodex, die zu einer höheren Transparenz und einem gefestigteren Anlegervertrauen beiträgt, begrüßen und unterstützen wir ausdrücklich.

Im Sinne einer verantwortungsvollen Corporate Governance arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat eng und transparent zusammen. So können wir eine erfolgreiche Leitung und effektive Kontrolle unseres Unternehmens sicherstellen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der EQS Group AG sind jeweils mit vier Personen besetzt. Robert Wirth hat im Berichtsjahr die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden übernommen. Mit Prof. Dr. Kerstin Lopatta wurde auf der Hauptversammlung im Mai 2021 erstmals eine Frau in den Aufsichtsrat der EQS Group AG gewählt, wodurch der Frauenanteil nun 25 Prozent beträgt.

Im Geschäftsjahr 2021 fanden insgesamt fünf ordentliche Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Vorstand den Aufsichtsrat über die wirtschaftliche Lage und die Geschäftsentwicklung informierte. Zusätzlich trat der Aufsichtsrat in mehreren Sitzungen (aufgrund der COVID-19-Pandemie zumeist in Videokonferenzen) zusammen, um bedeutsame Themen zu erörtern. Dazu zählten Unternehmensziele und die damit verbundene geplante Geschäftsstrategie, die Unternehmensplanung, die Investitionsvorhaben einschließlich M&A-Transaktionen, die Entwicklung des laufenden Geschäfts, die Rentabilität und Finanzsituation der Gesellschaft sowie die Lage der Gesellschaft und des Konzerns. Es wurden sowohl ein Prüfungs- als auch ein Vergütungsausschuss gebildet und mit jeweils zwei Mitgliedern des Aufsichtsrates besetzt.

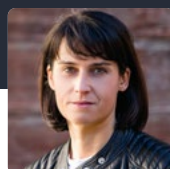
Durch Beschluss der letzten Hauptversammlung beträgt die Vergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied 35.000 Euro zuzüglich der hierauf gegebenenfalls anfallenden Umsatzsteuer. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte der Vergütung. Die Lebensläufe und Kompetenzprofile der Aufsichtsratsmitglieder können auf der EQS-Webseite eingesehen werden.

[🔗 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, Geschäftsbericht 2021, S. 94](#)

[🔗 Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder](#)

„Für die Umsetzung von Nachhaltigkeit ist dessen Quantifizierung unerlässlich! **Klar definierte Ziele, Maßnahmen und Kontrollen** stellen die Verbindung zwischen **finanziellem Erfolg und Nachhaltigkeitsperformance** her.“

Prof. Dr. Kerstin Lopatta, Aufsichtsratsmitglied



Alle Nachhaltigkeitsthemen, die zugehörige Strategie und das Management sind beim Chief Executive Officer (CEO) angesiedelt. Die operative Umsetzung der Themen verantwortet die CSR-Managerin. Die Fachbereiche und internationalen Standorte werden bei der Informations-sammlung aktiv eingebunden. Wir möchten auf diese Weise einen möglichst umfassenden Blick für die Entscheidungsfindung erhalten. Ab 2022 sollen die internationalen Standorte verstärkt aktiv mit in die Auswahl und Umsetzung der Maßnahmen einbezogen werden.

Um die Bedeutung von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) für das Unternehmen zu unterstreichen, wurde 2021 ein ESG-Gremium eingesetzt, bestehend aus dem CEO, dem Chief Financial Officer (CFO) und der CSR-Managerin. Dieses Gremium tauscht sich wöchentlich aus, um Maßnahmen und Themen zu besprechen sowie konkrete Schritte umzusetzen.

Zu den Zuständigkeiten des Gremiums gehört unter anderem:

- die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie
- die Einbringung von Nachhaltigkeitsaspekten in die allgemeine Unternehmensstrategie
- die interne Überwachung der Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele
- die Prüfung der Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact

Im Berichtsjahr war das Gremium an der Prüfung neuer sowie der Überarbeitung vorhandener Unternehmensrichtlinien beteiligt. Zudem hat es die Einführung eines Social Days aktiv vorangetrieben.

2022 wird das Gremium die Anforderungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erweitern. Auch sollen Nachhaltigkeitsaspekte wie Ressourcenschonung stärker in der Unternehmenskultur verankert sowie Reporting- und Verantwortlichkeitsstrukturen für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der EQS Group geschaffen werden.

📄 [Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32](#)

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Vor über zwanzig Jahren wurde die EQS Group AG als Start-up in München gegründet. Heute ist sie ein erfolgreiches, börsennotiertes Unternehmen mit internationalen Standorten und hohen Wachstumsraten. Unser Ziel ist, europäischer Marktführer für cloudbasierte Software-Produkte in den Bereichen Compliance und Investor Relations zu werden. Dabei ist das Wachstum für die Verantwortlichen immer auch ein Balanceakt. Einerseits müssen die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen und die Anforderungen des Marktes bedient werden, andererseits ist es ebenso wichtig, die eigene DNA und die Werte, die die EQS Group ausmachen, sowie den Zusammenhalt im Unternehmen zu bewahren. Die vergangenen zwanzig Jahre haben gezeigt, wie maßgeblich diese Faktoren für den Erfolg der EQS Group sind.

Die EQS Core Values and Principles sind genau aus diesen Erfahrungen entstanden. Werte wie Offenheit, Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit sind die Leitlinien, an denen sich Beschäftigte und Führungskräfte stets orientieren. Sie sind essenzieller Teil unserer täglichen Zusammenarbeit, sowohl intern als auch im Kontakt mit Kunden, Geschäftspartnern und Investoren. Dazu muss die Chemie innerhalb des Unternehmens stimmen. Es hat sich beispielsweise gezeigt, dass es bei der Auswahl der Mitarbeitenden nicht nur auf die fachliche Kompetenz ankommt; diese kann durch gezielte Weiterbildung ausgebaut werden. Elementarer sind an dieser Stelle die Soft Skills der Bewerber, damit diese sich in die EQS-Gemeinschaft integrieren und die Werte der EQS Group aus intrinsischer Überzeugung leben können.

➔ **Beschäftigung und Unternehmenskultur, S. 57**

Wir hatten von Anfang an die Zielsetzung, unseren Kunden mit unseren Produkten bei ihren täglichen Herausforderungen zu helfen. Die technischen Lösungen der EQS Group sollten seit jeher die Arbeitsabläufe unserer Nutzer rechtssicher, komfortabel und wirtschaftlich effizienter machen. Als Start-up war es für uns entscheidend zuzuhören und zu verstehen, was unsere Kunden benötigen und wie wir sie bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen können. Diese Fähigkeit, auf die Bedürfnisse des Kunden einzugehen und die für ihn beste Lösung zu finden, ist bis heute ein bedeutender, von allen Beschäftigten täglich gelebter Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Dadurch ist es uns möglich, wichtige Informationen und Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und für die Weiterentwicklung von Produkten und strategischen Entscheidungen einzusetzen.

➔ **Service und Datensicherheit, S. 49**

➔ **Innovation, S. 52**

Neben individuellen Kontakten zu Kunden, Partnern, Investoren, Lieferanten oder Verbänden nutzen wir auch unterschiedliche Veranstaltungen, um den Austausch auf allen Ebenen zu fördern. Dazu zählen die jährliche Hauptversammlung oder die von der EQS Group ausgerichtete European Compliance and Ethics Conference (ECEC).

➔ **Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern, S. 24**

Wichtige Inhalte dieser Veranstaltungen, und generell im Austausch mit Stakeholdern, waren in den vergangenen Jahren beispielsweise regulatorische Themen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, der Hinweisgeberschutz und aktuell auch die ESG-Thematik, Nachhaltigkeit und die zugehörige EU-Taxonomie. Die Anforderungen unserer unterschiedlichen Stakeholder sind zugleich relevante Impulse für die Geschäftstätigkeit der EQS Group. Die im Austausch mit Stakeholdern gesammelten Informationen nutzen wir aktiv für die Produktentwicklung oder die Unternehmensausrichtung. Derzeit sind Applikationen für das Lieferantenmanagement (Third Party Due Diligence), das Risikomanagement und den Bereich E-Learning für

Compliance in der Entwicklung. Außerdem haben wir die Unternehmensstrategie um Nachhaltigkeits- und Compliance-Aspekte erweitert.

Die EQS Group hat den Anspruch, eine verantwortungsvolle Corporate Governance zu leben. Daher befürworten wir jede Weiterentwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex, die dazu beiträgt, die Transparenz zu erhöhen und das Anlegervertrauen zu festigen. Die EQS Group AG entspricht den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex gemäß der im März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung, mit Ausnahme der in der Entsprechenserklärung aufgeführten und begründeten Abweichungen.

 [Entsprechenserklärung](#)

Nachhaltiges Wachstum

Für die EQS Group ist ein verantwortungsvolles Wachstum neben der erfolgreichen Entwicklung und Etablierung von zukunftsfähigen Produkten elementarer Bestandteil der Unternehmens-DNA. Trotz einiger Herausforderungen haben wir mit Augenmaß und Bodenhaftung Schritt für Schritt unsere Marktpräsenz ausgebaut. Eine extreme Expansion haben wir bewusst vermieden, stattdessen wurde die Geschäftstätigkeit gezielt erweitert. Ein Meilenstein war 2005 der Kauf der DGAP (Deutsche Gesellschaft für Ad-hoc-Publizität). Es folgte ein konsequentes und zielgerichtetes Wachstum mit zumeist organischer internationaler Expansion und Ausweitung der Geschäftsfelder.

Um im Bereich Compliance auf die Einführung der EU-Whistleblower-Richtlinie zu reagieren, haben wir in den Jahren 2020 und 2021 strategische Akquisitionen getätigt. Mit dem Kauf der Unternehmen GotEthics (Dänemark) und Business Keeper (Deutschland) wurde die EQS Group europäischer Marktführer für webbasierte Hinweisgebersysteme. Diese weitreichende Entscheidung geschah mit klarem Fokus: Es ist unsere Vision, die EQS Group AG bis zum Jahr 2025 als führenden europäischen Cloud-Anbieter für globale Investor-Relations- sowie Corporate-Compliance-Lösungen zu positionieren. Mit diesem Ziel vor Augen wurde 2021 auch die C2S2 GmbH übernommen, um der bestehenden Anwendung zum Policy Management einen weiteren innovativen Ansatz hinzuzufügen. Da bis 2025 weitere regulatorische Anforderungen für Konzerne und mittelständische Unternehmen in den Bereichen Compliance und Governance geplant sind, wird es viel Potenzial geben, innovative Produkte umzusetzen und weiter nachhaltig zu wachsen. Unsere Ziele sind stets ambitioniert, das Tempo ist hoch – und dabei ziehen Vorstand, Aufsichtsrat und Investoren an einem Strang und sorgen zusammen mit den Mitarbeitenden der EQS Group konstant dafür, dass das Wachstum im Einklang mit den EQS-Werten und -Prinzipien steht.

Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen

GRI 102-12: Externe Initiativen

Die EQS Group AG bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Im Berichtsjahr wurde dieses Bekenntnis auch offiziell vonseiten der EQS Group AG in Deutschland gegenüber dem UN Global Compact formalisiert. Der Antrag zur Teilnahme wurde im November 2021 eingereicht und Ende Dezember 2021 offiziell bestätigt. Das im Jahr 2021 übernommene Unternehmen Business Keeper ist bereits seit 2005 Teilnehmer dieser weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, zusätzlich ist die EQS Group SAS in Frankreich seit April 2019 Teilnehmer. Die Überwachung und Einhaltung der zehn Prinzipien obliegt dem ESG-Gremium.

→ ESG-Gremium, S. 20

Bei der Formulierung des Business Partner Code of Conduct sowie des Code of Conduct für Beschäftigte stützt sich die EQS Group AG auf die Prinzipien des UN Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Weitere Initiativen, die dem Code of Conduct zugrunde liegen, sind die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung sowie das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. Die Einhaltung wird kontinuierlich durch den Chief Compliance Officer im Rahmen unseres Compliance Managements überwacht.

Stakeholder

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Die EQS Group AG ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette im ständigen Austausch mit externen wie internen Stakeholdern, deren unterschiedliche Sichtweisen und Erwartungen wir erfahren und in unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen wollen. Dieser Prozess ist für uns ein essenzieller Teil unserer strategischen Ausrichtung, denn er ermöglicht uns, unseren Standpunkt mit denen unseres Umfelds und der Gesellschaft abzugleichen.

Zur Identifikation unserer Stakeholder und ihrer Anforderungen verfolgen wir systematisch einen strategischen Ansatz. So wollen wir sicherstellen, dass wir weltweit einheitlich vorgehen und dabei lokale Besonderheiten berücksichtigen können. Dazu dokumentieren wir unter anderem, in welcher Beziehung die jeweilige Stakeholdergruppe zu unserem Unternehmen steht und wie häufig und in welcher Form wir miteinander kommunizieren.

Im Berichtsjahr haben Expertenrunden, bestehend aus dem Vorstand, der Managementebene und Fachvertretern, die wichtigsten Stakeholdergruppen für die Gesamtorganisation sowie für einzelne Unternehmensbereiche bestimmt und kategorisiert. Diese Auswahl wird jährlich überprüft und, falls notwendig, angepasst.

	Beziehung zur Organisation (Entfernt, Mittel, Eng)	Ebenen des Engagements (Niedrig, Mittel, Hoch)	Kommunikation (Keine, Anlassbezogen, Vielfältig)	Art der Beziehung (Kurzfristig, Mittelfristig, Langfristig)	Kommunikationsmittel
Kunden und Nutzer von EQS Produkten	Eng	Hoch	Vielfältig	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Webseite mit Produktinformationen, Kunden-Roadshows
Mitarbeitende der EQS Group	Eng	Hoch	Vielfältig	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Intranet, BarCamps, Events
Nichtregierungsorganisationen	Entfernt	Niedrig	Anlassbezogen	Kurzfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat
Ratingagenturen	Entfernt	Niedrig	Anlassbezogen	Kurzfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat
Fachverbände in den wichtigsten Finanzmärkten	Mittel	Hoch	Anlassbezogen	Langfristig	Veranstaltungen, Informationsmaterialien, Vorträge
Medien und Mediennetzwerke	Mittel	Mittel	Anlassbezogen	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat
Globales Investorennetzwerk	Mittel	Hoch	Vielfältig	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Webcasts, Investorenkonferenzen
Hochschulen und Forschungseinrichtungen	Entfernt	Niedrig	Anlassbezogen	Mittelfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Projektbezogene Kooperationen
Ministerien, Behörden, gesetzgebende Instanzen	Entfernt	Niedrig	Anlassbezogen	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Schreiben, Bescheide
Anteilseigner der EQS Group AG	Mittel	Hoch	Vielfältig	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Webcasts, Investorenkonferenzen, Hauptversammlung
Nationale und internationale Finanzinstitutionen	Mittel	Mittel	Anlassbezogen	Langfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat
Schlüssellieferanten und Geschäftspartner	Mittel	Mittel	Anlassbezogen	Mittelfristig	Persönliches Gespräch, E-Mails, Telefonat, Einkaufs-Software

Die 2021 behandelten Themen waren vielfältig. Einige Themen wurden von Stakeholdern an uns herangetragen, bei anderen haben wir aktiv den Austausch mit unseren Stakeholdern gesucht. Unter anderem ging es allgemein um die Bedeutung von Nachhaltigkeit, den Status des Nachhaltigkeitsmanagements sowie die Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen. Darüber hinaus hatten unsere Stakeholder auch individuelle Anliegen. So waren beispielsweise für unsere Beschäftigten die Themen gerechte Vergütung, qualifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten und Diversität am wichtigsten. Bei unseren Kunden stehen bereits seit Jahren die hohe Qualität und die IT-Sicherheit in Bezug auf EQS-Produkte und -Dienstleistungen im Vordergrund. Über alle Anspruchsgruppen hinweg gewinnen derzeit Themen wie die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte sowie der Umwelt- und Klimaschutz eine immer größere Bedeutung.

Für 2022 ist eine detailliertere Analyse auf Basis von Stakeholder-Befragungen geplant. Außerdem wollen wir ein so genanntes Advisory Panel ins Leben rufen, das aus ausgewählten Vertretern unserer wichtigsten Stakeholder bestehen wird. In Zusammenarbeit mit Vorstand und ESG-Gremium soll es auf unterschiedlichen Ebenen im Unternehmen wirken, dazu zählen:

- regelmäßige Termine mit Vorstand und Aufsichtsrat zur Beratung und Diskussion aktueller Nachhaltigkeitsthemen
- der themenspezifische Austausch auf Einladung des EQS ESG-Gremiums mit EQS Steering Committees und Beschäftigten zur Sensibilisierung und Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit oder bei nachhaltigkeitsrelevanten Anliegen von Produktentwicklung bis Governance einschließlich der Hinzuziehung externer Experten

Die Kommunikation und der Austausch mit unseren Stakeholdern sind sehr individuell. In Bezug auf die externen Stakeholder nutzen wir zum Beispiel Messen, Konferenzen, Vorträge sowie geschäftliche Kontakte. Dabei gewinnen digitale Kanäle und Formate immer stärker an Bedeutung.

EQS-intern verfügen wir über unterschiedliche Formate, um mit unseren Beschäftigten zu kommunizieren. Drei- bis viermal im Jahr werden sogenannte Global Performance Summits mit den leitenden Angestellten der internationalen Niederlassungen, den zentralen Funktionen der Gruppe sowie dem Vorstand veranstaltet, um aktuelle Themen zu kommunizieren, Ziele festzulegen und die Geschäfts- und Produktentwicklung proaktiv zu gestalten. Im Anschluss findet immer auch ein BarCamp statt, um alle Beschäftigten einzubeziehen und deren Feedback zu den vorgestellten Themen zu erhalten. Eine jährliche Befragung sowie jährliche Personalgespräche ermöglichen es uns überdies, die Rückmeldungen der Beschäftigten einzubinden. Vorstand und Führungskräfte sind jederzeit für alle Mitarbeitenden über die internen Kommunikationswege erreichbar.

 [Managementansatz Beschäftigung und Unternehmenskultur, S. 57](#)

Unsere jährliche Hauptversammlung wurde wegen COVID-19 in den Jahren 2020 und 2021 gemäß den zu diesem Zeitpunkt gültigen Vorschriften ausschließlich online durchgeführt. Zur direkten Kommunikation mit den Investoren haben wir auf beiden Hauptversammlungen eine Live-Chat-Funktion eingesetzt, eine bis dahin fast einzigartige Vorgehensweise in der Kommunikation mit den Aktionären in Deutschland.

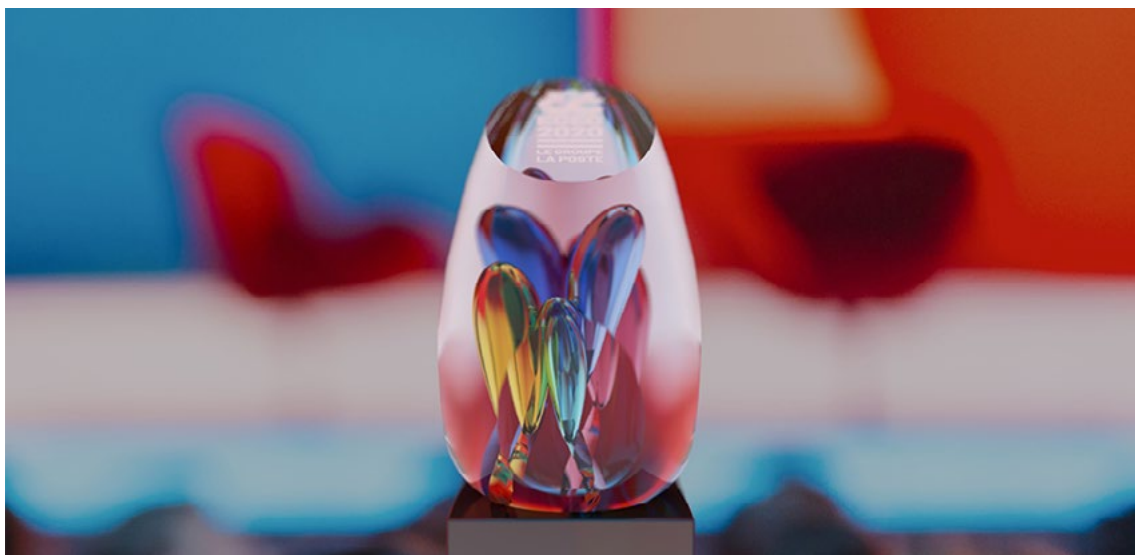
 [Hauptversammlung 2021](#)

2020 und 2021 haben wir Europas größte Konferenz zu Compliance- und Ethik-Themen organisiert – die European Compliance and Ethics Conference (ECEC). 2021 meldeten sich rund 5.500 Compliance-Verantwortliche aus 96 Ländern zur Konferenz an, um an Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Workshops und Expertengesprächen namhafter Compliance-Fachleute aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik teilzunehmen. Ein Themenschwerpunkt lag auf der EU-Whistleblower-Richtlinie und der damit verbundenen Frage nach Best Practices bei der Implementierung interner Meldewege. Daneben wurden in sogenannten „Breakout Sessions“ länderspezifische Themen diskutiert. Virtuelle Lounges boten zudem die Möglichkeit des Netzwerkens mit anderen Teilnehmern. Die nächste Konferenz ist für 2022 geplant.

[🔗 Alle Vorträge der ECEC 2021 \(Englisch\)](#)

Im Rahmen der Konferenz wird zudem der ECEC Award verliehen. Dieser Preis würdigt außergewöhnliche Projekte, die eine Inspiration für die weltweite Compliance-Gemeinschaft darstellen. Aus allen eingegangenen Bewerbungen nominiert eine Jury aus erfahrenen Compliance-, Ethik- und Integritätsexperten die Top 3. Die Teilnehmer der ECEC wählen anschließend in einer Live-Abstimmung während der Konferenz den Gewinner. Der ECEC Award 2020 ging an die La-Poste-Gruppe aus Frankreich. 2021 wurde ein französisches Start-up ausgezeichnet.

[🔗 ECEC Award 2021 \(Englisch\)](#)



Zusammen mit der Fachhochschule Graubünden (FHGR) veröffentlicht die EQS Group AG seit 2018 den Whistleblowing Report, eine umfassende Studie zu Hinweisgebersystemen in europäischen Unternehmen. 2021 wurden für die dritte Ausgabe 1.239 Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und der Schweiz befragt. Im Rahmen der Studie wurde unter anderem untersucht, inwiefern Unternehmen von Missständen betroffen sind, wie Meldestellen als Instrument zur Prävention und Aufdeckung solcher Missstände beitragen können und wie die befragten Unternehmen auf die EU-Whistleblower-Richtlinie vorbereitet sind. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden in den Praxiskontext eingeordnet und liefern auf dieser Basis Best-Practice-Tipps für Unternehmen. Die Erkenntnisse aus dieser Studie sind zudem eine wertvolle Anregung für die EQS-Bereiche Produktweiterentwicklung, Unternehmensethik und Integrität. Die Kooperation mit der Fachhochschule Graubünden soll 2022 im Rahmen einer weiteren Forschungsarbeit fortgesetzt werden.

[🔗 Download Whistleblowing Report 2021](#)

„Für uns liegt gesellschaftliche Verantwortung auch darin, in den Bereichen Governance und Business Integrity dabei zu helfen, Wissen zu schaffen und zusammenzutragen. Hierfür arbeiten wir eng mit Forschungseinrichtungen sowie Expertinnen und Experten zusammen. In Kooperation mit der Fachhochschule Graubünden veröffentlichen wir beispielsweise regelmäßig den Whistleblowing Report.“

Helene Blumer, Senior Product Manager Corporate Compliance



Einen detaillierten Blick auf die Nutzung von Hinweisgebersystemen durch unsere Kunden ermöglicht der „Benchmarking Report“, der Anfang 2022 veröffentlicht wurde und auf einer anonymen Bestandskundenbefragung basiert.

[!\[\]\(cbe80b694ebd74fcfe136a095b608235_img.jpg\) Download Benchmarking Report 2021](#)

Im Investor-Relations-Segment waren wir 2021 als Kooperationspartner der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin an der Veröffentlichung einer Studie zum Thema „Der Einfluss von Investoren auf die Diversität in deutschen Aufsichtsräten und Vorständen“ beteiligt.

[!\[\]\(cbe2492b119e39e02a1dab2af4a4b296_img.jpg\) Download Diversitätsstudie](#)

Darüber hinaus fand 2021 die virtuelle Whistleblowing Roadshow statt. Bei dem vierteiligen Online-Event wurden der gesetzliche Hinweisgeberschutz in unterschiedlichen europäischen Regionen, unter anderem im DACH-Raum und Südeuropa, genauer betrachtet, sowie praktische Tipps zum Einsatz von Hinweisgebersystemen geteilt. Vorträge aus unserem Compliance-Partnernetzwerk haben die Veranstaltung ergänzt.

[!\[\]\(3e2231b1ad3ca8da8658228c00dd08e0_img.jpg\) Whistleblowing Roadshow 2021](#)

Wir betreiben keine Lobbyarbeit. In seltenen Fällen wurde in der Vergangenheit zu einzelnen Gesetzesinitiativen auf europäischer beziehungsweise deutscher Ebene Stellung bezogen.

Seit 2017 ist ein Vertreter von Business Keeper Mitglied im DIN-Ausschuss, der unter anderem über die neue ISO-Norm für Whistleblowing-Managementsysteme (DIN ISO 37002) und weitere Compliance-Normen berät. Dieser Normungsausschuss besteht aus 15 Mitgliedern, überwiegend Unternehmensvertreter, die sich mehrmals jährlich in regelmäßigen Abständen treffen. Einmal im Jahr nehmen Delegierte dieses Ausschusses an einem weltweiten Treffen für internationale Abstimmungen teil.

Unsere Geschäftsentscheidungen beeinflussen auch unser Umfeld. Als Arbeit- und Auftraggeber wollen wir positiv auf die ökonomische und soziale Entwicklung an unseren Standorten einwirken. Wir unterstützen das gesellschaftliche Engagement unserer Beschäftigten und fördern unterschiedliche soziale Projekte und Einrichtungen. Für 2022 ist die Veröffentlichung einer Corporate Volunteering Guideline geplant, um unsere Aktivitäten in diesem Bereich auszubauen und besser zu koordinieren.

→ Unternehmenskultur, S. 64

GRI 415-1: Zuwendungen an politische Parteien

Im Sinne unserer Grundsätze in Bezug auf Anti-Korruption betreibt die EQS Group AG weder politische Lobbyarbeit noch engagiert sie sich parteipolitisch. Es werden zudem keine Parteispenden vergeben.

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Übersicht unserer wichtigsten Mitgliedschaften

Name	Webseite	Gesellschaft	Mitglied seit
Asociación Española de Compliance	https://www.asociacioncompliance.com/	EQS Group RegTech S.L.U.	2021
Berufsverband der Compliance Manager e.V.	https://www.bvdc.com.de/	EQS Group AG Business Keeper GmbH	2018 2020
Cercle Investor Relations Austria	https://cira.at/	EQS Group GmbH	2011
Deutsches Institut für Compliance e.V.	https://www.dico-ev.de/	Business Keeper GmbH EQS Group AG	2012 2018
Deutsches Institut für Interne Revision e.V.	https://www.diir.de/	Business Keeper GmbH	2012
Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutschland e.V.	https://www.dnwe.de/	Business Keeper GmbH	2000
Ethics & Compliance Switzerland	https://www.ethics-compliance.ch/	Business Keeper GmbH EQS Group AG (CH)	2015 2018
Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.	https://www.gdd.de/	Business Keeper GmbH	2010
Internal Audit Association	https://www.iaa.org/	EQS Group S.R.L.	2019
Investor-Relations-Verband	https://www.dirk.org/	EQS Group AG	2006
Le Cercle de la Compliance	https://www.lecercledelacompliance.com/	EQS Group SAS Business Keeper GmbH	2018 2018
Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH	https://www.sdw.org/	Business Keeper GmbH	2018
Sicherheitsnetzwerk München e.V.	https://it-security-munich.net/	EQS Group AG	2020
Transparency International Deutschland e.V.	https://www.transparency.de/	Business Keeper GmbH	2002
Transparency Schweiz	https://transparency.ch/	EQS Group AG (CH)	2021
Verein Investora	https://www.investora.ch/	EQS Group AG (CH)	2013

 Die vollständige Liste unserer Mitgliedschaften

Wesentliche Themen

GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

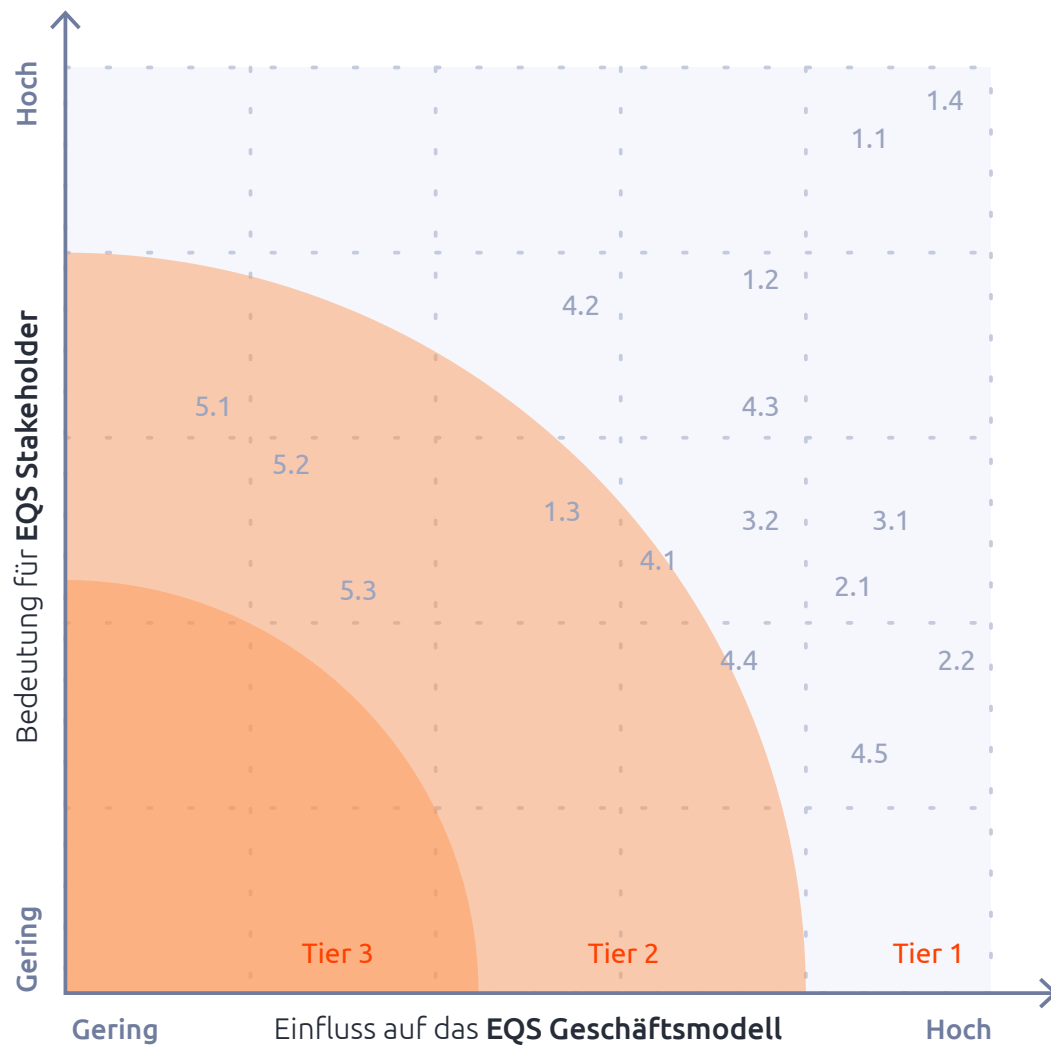
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Mit dem Thema Nachhaltigkeit und vor allem mit dem Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt beschäftigen wir uns bereits seit geraumer Zeit. Aber auch umgekehrt beeinflussen gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entwicklungen die Aktivitäten unseres Unternehmens.

Für die Festlegung der für die EQS Group und diesen Bericht wesentlichen Themen haben wir 2021 intensiv die verschiedenen Einflüsse, Chancen und Risiken für das Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit analysiert und dazu alle im Stakeholder-Austausch gewonnenen Informationen und Erkenntnisse ausgewertet und dokumentiert. Ziel war es, gemeinsam mit unseren Stakeholdern die internen und externen Tendenzen bestmöglich zu erfassen. Kernstück war dabei eine umfassende Dokumentenanalyse. Neben Anfragen und Inhalten aus Kontakten unseres breitgefächerten Netzwerks haben wir hierzu auch gesellschaftliche Trends aus Medien, Social Media u.ä. herangezogen. Auf dieser Grundlage hat das ESG-Gremium in Zusammenarbeit mit ausgewählten Stakeholdern eine Vorauswahl der Themen getroffen und mit dem Vorstand abgestimmt. Anschließend wurden die Themen nach einer internen Analyse an den für die EQS Group relevanten Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) ausgerichtet.

Zum Abgleich der festgelegten wesentlichen Themen mit den Erwartungen unserer Stakeholder haben wir einen Fragebogen erstellt und an im Vorfeld definierte Repräsentanten der relevantesten Stakeholdergruppen gesendet. Für jedes wesentliche Thema sollten interne und externe Stakeholder von EQS Punkte auf einer Skala von 1 bis 5 vergeben, um die Wichtigkeit des jeweiligen Themas in einer Wesentlichkeitsmatrix abbilden zu können. Dabei wurde sowohl die Bedeutung des Themas für die Stakeholder bewertet als auch der angenommene Einfluss auf das EQS-Geschäftsmodell.

Die auf dieser Basis entstandene erste Wesentlichkeitsmatrix wurde im Vorstand diskutiert, leicht justiert und freigegeben.



1.1 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	4.1 Personalmanagement
1.2 Ethisches Geschäftsverhalten	4.2 Gerechte Vergütung
1.3 Einhalten und Achten der Menschenrechte	4.3 Training und Entwicklung der Mitarbeitenden
1.4 Datenschutz und Datensicherheit	4.4 Vielfalt und Individualität
2.1 Kundenservice	4.5 Zufriedenheit der Mitarbeitenden
2.2 Kundenzufriedenheit	5.1 Klimawandel und Luftqualität
3.1 Produktsicherheit	5.2 Umweltstandards und -richtlinien
3.2 Qualität	5.3 Umweltschutz in der Lieferkette

Sie dient uns zudem als Grundlage für die Ableitung der Handlungsfelder sowie für die Struktur unseres Berichts.

Handlungsfelder und SDGs

Handlungsfeld	Themen	zugehörige SDGs
1. Ethik und Integrität	1.1 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	1.2 Ethisches Geschäftsverhalten	
	1.3 Einhalten und Achten der Menschenrechte	
	1.4 Datenschutz und Datensicherheit	
2. Kunden	2.1 Kundenservice	12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
	2.2 Kundenzufriedenheit	
3. Produktverantwortung	3.1 Produktsicherheit	12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
	3.2 Qualität	
4. Beschäftigung und Unternehmenskultur	4.1 Personalmanagement	8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	4.2 Gerechte Vergütung	5: Geschlechtergleichheit
	4.3 Training und Entwicklung der Mitarbeitenden	8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	4.4 Vielfalt und Individualität	
	4.5 Zufriedenheit der Mitarbeitenden	
5. Betriebliche Ressourcenschonung	5.1 Klimawandel und Luftqualität	13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	5.2 Umweltstandards und -richtlinien	12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
	5.3 Umweltschutz in der Lieferkette	

Diese Vorgehensweise wollen wir beibehalten und so sowohl die Qualität des aktuellen und zukünftigen Prozesses sicherstellen als auch die Entwicklung über einen längeren Zeitraum betrachten.

Die Arbeit am Nachhaltigkeitsbericht 2022 wollen wir dazu nutzen, diesen Prozess weiter zu vertiefen und die Handlungsfelder und Themen noch stärker an den SDGs auszurichten. Wir werden deshalb untersuchen, bei welchen Themen die EQS Group die positiven Auswirkungen durch ihr unternehmerisches Handeln verstärken kann bzw. wie negative Auswirkungen minimiert werden können. Zudem ist eine intensivere Einbeziehung der Stakeholder geplant.

Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele

Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir den Status quo der EQS in ESG-Themen auf und setzen uns kurz- und langfristige Ziele, anhand derer wir Maßnahmen ableiten und etablieren. Unsere fünf EQS Core Values – Trust, Transparency, Team Spirit, Ownership und Passion – sind dabei wichtige Leitlinien für uns. Im Folgenden stellen wir untergliedert in die Bereiche E, S und G dar, welche EQS-Werte wir zugrunde legen, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit hat und welche Ziele und Maßnahmen wir uns im Einzelnen gesetzt haben.

📄 [EQS Core Values, S. 38](#)

1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance):

EQS-Werte: Transparency creates Trust – eine offene Unternehmenskultur schafft Vertrauen bei allen Stakeholdern und ist die Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit: Unsere DNA ist Governance. Als einer der Pioniere für digitale Investor Relations in Europa helfen wir über 2.000 börsennotierten Unternehmen, alle Gesetze und Regularien sicher und effizient einzuhalten und darüber hinaus dafür zu sorgen, dass alle Stakeholder gleichzeitig und umfassend über alle wesentlichen Begebenheiten im Unternehmen informiert werden. Dabei bringen unsere Kunden uns sehr großes Vertrauen entgegen, denn wir verarbeiten und veröffentlichen deren hochsensible Informationen. Für uns ist es daher selbstverständlich, mit den höchsten IT-Sicherheitsstandards zu arbeiten.

Maßnahmen und Ziele: Verknüpfung der Managementvergütung mit den ESG-Kriterien

Um die Anforderungen des Corporate Governance Kodex zu erfüllen, werden wir im Jahr 2022 für die Vorstandsvergütung eine Mittel- und eine Langfristkomponente einführen. Ziel ist, diese auch an wichtige ESG-Kriterien zu binden. So soll gewährleistet werden, dass die bisher erfolgreiche Unternehmensentwicklung langfristig Bestand hat.

📄 [Corporate Governance, S. 19](#)

2. Soziale Themen, Beschäftigung, soziale Verantwortung (Social):

EQS-Werte: Trust, Transparency und Team Spirit unterstützen den Wandel hin zu einer gerechteren Arbeitswelt, bei der Vertrauen, Offenheit und das Miteinander im Vordergrund stehen.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit: Als Europas führender Anbieter von Hinweisgebersystemen helfen wir sowohl der EU-Kommission als auch vielen Ländern, Städten und Kommunen, zahlreichen NGOs, Universitäten, Kliniken, Verbänden, Kirchen sowie Weltkonzernen und auch hunderten von kleineren Unternehmen. Deren Ziel ist es, mithilfe unserer Lösungen eine gerechte Welt zu entwickeln, indem sie Missstände zu Tage bringen und bekämpfen – denken wir nur an Korruption, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Ungleichbehandlung jeglicher Art.

Maßnahmen und Ziele: Geschlechtervielfalt und Gleichstellung bis 2025

Wie so viele IT-Unternehmen würden auch wir gern mehr Frauen in der EQS Group beschäftigen. Obwohl unsere Frauenquote mit 38 Prozent insgesamt deutlich höher ist als im Branchenvergleich, können und wollen wir uns hiermit nicht zufriedengeben. Den größten Hebel haben wir aktuell beim Besetzen unserer zahlreichen offenen Stellen, die wir im Rahmen des Wachstums geschaffen haben. Hierbei achten wir bei der Auswahl der Interviewgespräche auf eine ausgeglichene Anzahl an männlichen und weiblichen Bewerbern.

Wir wollen Frauen gezielt fördern und allen Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld inklusive einer guten Work-Life-Balance bieten. Dazu gehört, dass wir u.a. mit Stipendien Frauen in der Ausbildung zu IT-Berufen unterstützen. 2021 haben wir deshalb zwei Studierende an der TU München finanziell gefördert.

Wir sind uns zudem bewusst, dass wir zu wenig Frauen in Führungspositionen beschäftigen und uns bislang nicht ausreichend bemüht haben, dies zu ändern. Im Berichtsjahr konnten wir mit Prof. Dr. Kerstin Lopatta erstmalig eine Frau im Aufsichtsrat begrüßen. 2022 werden wir auf der Hauptversammlung eine weitere Frau zur Wahl in den Aufsichtsrat vorschlagen. Damit wäre der Aufsichtsrat zu 40 Prozent weiblich besetzt. Zudem haben wir uns das Ziel gesetzt, spätestens 2023 die erste Frau für unseren Vorstand zu gewinnen.

Das Thema geschlechtsspezifisches Lohngefälle haben wir bereits 2021 intern adressiert und eine Analyse erstellt. 2022 werden wir zudem einen externen Berater beauftragen, der diese Analyse ausweiten und validieren soll. Falls eine Ungleichbehandlung besteht, werden wir umgehend Maßnahmen ergreifen, um die Lücke zu schließen.

☞ Vielfalt und Individualität, S. 63

3. Umweltschutz, Ressourcenschonung (Environmental):

EQS-Werte: Ownership – wir denken wie Unternehmer und handeln im Sinne unserer Kunden, unserer Umwelt und der Gesellschaft.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit: Unsere digitalen Produkte wie Video- und Audio-Webcasts sowie virtuelle Hauptversammlungen reduzieren Reisetätigkeiten sowohl bei unseren Kunden als auch bei deren Stakeholdern und liefern somit einen wichtigen Beitrag zur Verringerung von CO₂-Emissionen. Mit unseren Produkten rund um die finanzielle Berichterstattung wie Online-Geschäftsberichte und digitale Einreichung von Jahresabschlüssen helfen wir den Papierverbrauch unserer Kunden deutlich zu minimieren. Dabei produzieren wir allerdings auch Emissionen, weswegen wir uns das Ziel setzen, CO₂-neutral zu werden.

Die EQS fördert Umweltprojekte insbesondere in den Bereichen Arten- und Katastrophenschutz, sowohl finanziell als auch über Corporate Volunteering unserer Mitarbeitenden. Hierfür erhalten alle Mitarbeitenden ein jährliches Zeitkontingent von 8 Stunden. Wir unterstützen damit aktiv die Aufnahme von Umwelt- und sozialen Projekten unserer Mitarbeitenden.

Maßnahmen und Ziele: Betriebliche Emissionen bis 2025 klimaneutral

Hierfür brauchen wir in erster Linie eine klimaneutrale EQS-Infrastruktur, wobei das IT-Hosting eine entscheidende Rolle spielt. Wir sind mit unseren Anbietern wie Amazon Web Services und Microsoft Azure im engen Austausch, um auf 100 Prozent grünen Strom umzustellen, falls dies nicht bereits geschehen ist. Hierzu liegen uns von einigen Partnern die Konzepte und Umsetzungspläne vor, andere müssen noch nachziehen. Sollten unsere Partner keine überzeugenden Lösungen für einen klimaneutralen Rechenzentrumsbetrieb anbieten, werden wir entsprechend alternative Möglichkeiten evaluieren und in Betracht ziehen. Erste Fortschritte in diesem Bereich sowie ein ambitioniertes Ziel wollen wir im Nachhaltigkeitsbericht 2022 vorstellen.

Der andere große Hebel zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes sind unsere Bürogebäude und deren technische Infrastruktur. Dort wo wir in Deutschland selbst den Strom beziehen, haben wir bereits auf erneuerbare Energien umgestellt. Mit allen anderen Vermietern und Hausverwaltungen verhandeln wir derzeit über mögliche Anpassungen. Auch hier ziehen wir Alternativen in Betracht, sollten wir keine konsequenten Fortschritte sehen. Bei der Anmietung neuer Büros achten wir auf Klimaneutralität der Gebäude und Nachhaltigkeit im täglichen Betrieb.

Im Vergleich zu anderen Unternehmen, auch im Tech-Bereich, hatten wir im Jahr 2021 einen niedrigen CO₂-Fußabdruck von einer Tonne pro Beschäftigtem und Jahr. Vor allem unsere minimale Reisetätigkeit hat diesen geringen Wert außerordentlich begünstigt. Bei normalem Geschäftsbetrieb legen wir jedoch großen Wert auf den persönlichen Austausch unserer fast 600 Mitarbeitenden weltweit, da er Vertrauen schafft und die Kreativität fördert. Aus diesem Grund wäre es unrealistisch, für das kommende Jahr eine weitere Reduktion des CO₂-Ausstoßes anzustreben. Wenn wir auch nach COVID-19 auf dem Level des Jahres 2021 bleiben, ist das ein großer Erfolg.

Unsere Richtlinie für Geschäftsreisen beinhaltet deswegen unter anderem die Anforderung, unsere Reisetätigkeit auf das tatsächlich Notwendigste zu beschränken. Wir fördern Jobfahräder und bereits seit der Unternehmensgründung gibt es keine Firmenfahrzeuge. Innerhalb Deutschlands verzichten wir auf Flugreisen und internationale Flüge werden zudem voll kompensiert. Uns ist bewusst, dass Kompensation keine Dauerlösung sein kann. Deshalb diskutieren wir bereits im Vorstand und im Aufsichtsrat, wie wir hier durch innovative Konzepte negative Emissionen erzeugen bzw. unterstützen können.

☞ Klimawandel und Luftqualität, S. 67

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsaspekt	Ziel	Maßnahmen	SDG-Bezug
Allgemein	Wir verknüpfen die Managementvergütung mit den ESG-Kriterien (und erfüllen damit die Kriterien des Corporate-Governance-Kodex).	<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer Langfristkomponente bei der Vorstandsvergütung im Jahr 2022 	SDG 5, SDG 8, SDG 12, SDG 13, SDG 16
	Wir optimieren die Prozesse zur Erfassung und Aufbereitung von ESG-Daten.	<ul style="list-style-type: none"> CO₂e-Berechnung in den Rechenzentren verbessern Weitere Unterkategorien des GHG Protocol Scope 3 betrachten 	SDG 12, SDG 13
	Wir verankern das Thema Ressourcenschonung noch stärker in der Unternehmenskultur.	<ul style="list-style-type: none"> Risikoanalyse über die Auswirkungen des Klimawandels auf die EQS Group AG und unser Geschäftsmodell durchführen Schulungsangebot zu den Themen Ressourcenschonung etablieren 	
Ethik und Integrität	Wir sind bei Compliance- und Integritätsthemen stets auf dem aktuellsten Stand und binden rechtliche Rahmenbedingungen zeitnah in unsere internen Regelwerke ein.	<ul style="list-style-type: none"> Schulungsangebot zu den Themen Compliance und Code of Conduct ausweiten und verstärkt etablieren Risikomanagement für Menschenrechte einführen 	SDG 16
	Wir bauen unsere Prozesse im Lieferantenmanagement aus.	<ul style="list-style-type: none"> Lieferantenanalysen und Lieferantenaudits durchführen Risikomanagement für Menschenrechte bei Lieferanten und Geschäftspartnern einführen 	SDG 8
Kunden	Wir halten unsere Werte im Net Promoter Score auf konstant hohem Niveau.	<ul style="list-style-type: none"> Servicequalität durch Prozessoptimierung und -automatisierung verbessern 	SDG 12
Produktverantwortung	Unsere Produkte erfüllen die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen.	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche und regulatorische Entwicklungen laufend überprüfen und implementieren 	SDG 12
	Wir steigern konsequent die Produktqualität und schaffen einen langfristigen Mehrwert für unsere Kunden.	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen zur Qualitätssicherung ausweiten 	
	Produktsicherheit hat für uns höchste Priorität.	<ul style="list-style-type: none"> Produktsicherheit durch externe Zertifizierungen sicherstellen Externe Penetrationstest durchführen Schulungsangebot zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit ausbauen und etablieren 	

Nachhaltigkeitsaspekt	Ziel	Maßnahmen	SDG-Bezug
Beschäftigung und Unternehmenskultur	Wir wollen auf allen Ebenen Lohn-gleichheit herstellen.	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 Analyse durch externen Be-rater • Falls dieser Ungleichheiten fest-stellt, werden umgehend Gegen-maßnahmen ergriffen 	SDG 5
	Wir erhöhen den Frauenanteil signi-fikant.	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 den Frauenanteil im Auf-sichtsrat auf 40 Prozent und spä-testens 2023 den Frauenanteil im Vorstand auf 20 Prozent erhöhen • Auf eine ausgeglichene Anzahl weiblicher und männlicher Bewer-ber achten 	
Betriebliche Ressour-censchonung	Wir wollen unseren CO ₂ -Fußabdruck auf möglichst niedrigem Niveau hal-ten und bis 2025 bei unseren betrieb-lichen Emissionen klimaneutral sein.	<ul style="list-style-type: none"> • Emissionen durch Rechenzentren reduzieren • Klimaneutrale Geschäftsreisen bis 2023 durch Reduktion, Kompensa-tion oder digitale Lösungen • Reiserichtlinie unter Nachhaltig-keitsaspekten aktualisieren • Weiterhin auf Firmenfahrzeuge verzichten • Innerdeutsche Flüge vermeiden 	SDG 12, SDG 13
	Wir versorgen bis 2023 unsere Stand-orte mit emissionsfreier Energie oder kompensieren falls nötig.	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehende Vereinbarungen analysieren und anpassen 	

Ethik und Integrität

GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

UN Global Compact: Prinzipien 1 bis 10

We at EQS believe that **Integrity** and **Transparency** create the most important corporate capital:

TRUST

Da Englisch unsere Unternehmenssprache ist, sind auch unsere Werte und Prinzipien ausschließlich in englischer Sprache formuliert.

Integrität und Transparenz sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Dazu gehört die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und externer Standards sowie unternehmensinterner Richtlinien.

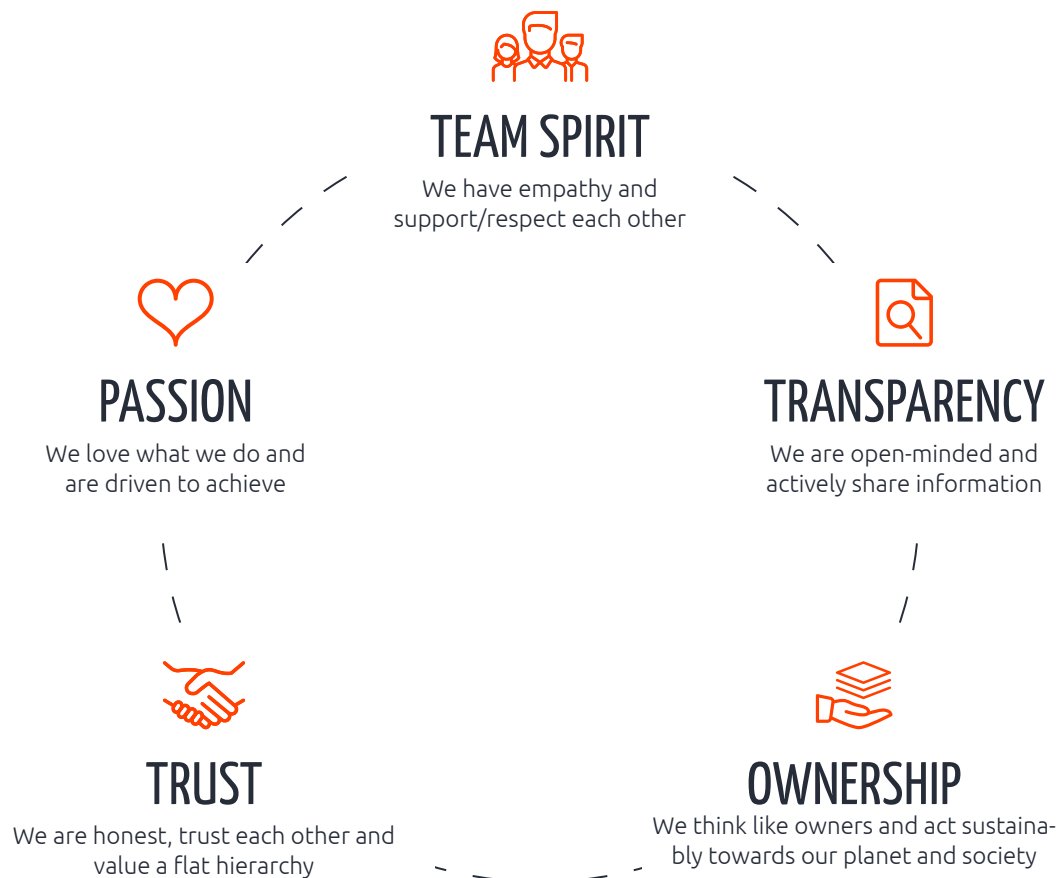
Wir respektieren die Werte und Vorgaben der folgenden Leitsätze und streben deren Einhaltung an:

- den UN Global Compact
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO)
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN Universal Declaration of Human Rights, UDHR)
- die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- den Deutschen Corporate Governance Kodex
- die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals)

Dies findet unter anderem seinen Ausdruck in unseren Codes of Conduct und den EQS Values and Principles. Unsere intern festgelegten Werte bestimmen das tägliche Handeln und den Umgang miteinander, denn nur aus respekt- und vertrauensvoller Teamarbeit können geschäftlicher Erfolg und eine positive Unternehmenskultur entstehen.

Im Rahmen unseres Compliance Managements ist der Chief Compliance Officer verantwortlich für die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance ausgerichteten Maßnahmen sowie für die Einhaltung und Aktualisierung der diesbezüglichen Grundsätze. Derzeit nimmt der Leiter der Rechtsabteilung diese Aufgaben wahr.

EQS Core Values



Die EQS-Werte sowie die 10 EQS Work Principles sind essenzieller Bestandteil der Pflichtveranstaltungen für neue Mitarbeitende. Im Intranet werden alle Werte und Prinzipien ausführlich abgebildet. Animationen auf der EQS-Website, LinkedIn und auf Instagram informieren zusätzlich über unternehmensethische Themen.

EQS Work Principles



Put the client first
(company, result)



Be ambitious and
humble



Challenge decisions,
but once they're
made, commit wholly
to them



Have integrity and
demand it from others



Confront brutal facts,
yet never lose faith



Take responsibility for
poor results
(“look in the mirror”)



Give praise for good
results (“look out of the
window”)



Make mistakes, but learn
from them (“fail well”)



Support and develop your
team members



Lead by example

Unsere Unternehmenswerte sind ausführlich in den beiden Codes of Conduct beschrieben:

Im EQS Group Code of Conduct ist detailliert festgelegt, was wir von unseren Beschäftigten erwarten. Im Geschäftsalltag die angemessene Entscheidung zu treffen, kann schwierig sein, wenn unterschiedliche Sichtweisen aufeinandertreffen. Einerseits ist die Vielfalt an Erfahrungen und Meinungen ein großer Vorteil für ein Unternehmen, andererseits kann sie jedoch auch zu widersprüchlichen Auslegungen und Entscheidungen führen. Deshalb soll der EQS Group Code of Conduct dabei unterstützen, in jeder Situation integer und transparent zu agieren. Bei Fragen und Unsicherheiten helfen zudem Ansprechpartner wie der Chief Compliance Officer oder die Kolleginnen und Kollegen aus der Rechtsabteilung, deren Kontaktdaten im Intranet aufgeführt sind.

Unser Business Partner Code of Conduct ist Teil aller Vereinbarungen zwischen der EQS Group und unseren Geschäftspartnern. Darin werden die Geschäftspartner verpflichtet, sich an die geltenden Gesetze, Vorschriften und externen Standards zu halten. Darunter fallen alle anwendbaren handelsbezogenen Gesetze (z. B. Trade Compliance), alle geltenden Import- und Exportgesetze sowie Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Sekundärboykotte.

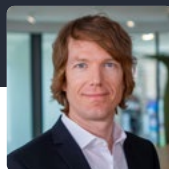
Beide Codes of Conduct werden laufend auf aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen hin überprüft und an sich ändernde Gesetzmäßigkeiten oder anderweitige Entwicklungen angepasst.

[🔗 EQS Group Code of Conduct \(Englisch\)](#)

[🔗 EQS Business Partner Code of Conduct \(Englisch\)](#)

„Unser Code of Conduct schafft ein gemeinsames Verständnis für die Werte und Standards, die unser tägliches Handeln bestimmen. Er dient auch als Kompass, um erfolgreich durch ethische Herausforderungen zu navigieren. Wir setzen darauf, dass alle Beschäftigten weltweit diesen nicht nur befolgen, sondern auch Verstöße melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.“

Christoph Alberts, Chief Legal Officer



Weitere interne Richtlinien sind unter anderem:

- Personal Data Retention Policy und Data Privacy Policy (Regelungen im Umgang mit persönlichen Daten)
- Information Security Policy Manual (Richtlinien zur Informationssicherheit)

Alle unsere Richtlinien sind in der Unternehmenssprache Englisch verfasst und im Intranet für die Beschäftigten zugänglich. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen der Einarbeitung auf die vorhandenen Richtlinien hingewiesen und teilweise auf sie verpflichtet. Einmal pro Quartal werden außerdem Onboarding Sessions veranstaltet, in denen die neuen Mitarbeitenden über die Inhalte der Richtlinien aufgeklärt werden. Darüber hinaus sind zum Beispiel das Verbot von Insidergeschäften und die Vertraulichkeitsregelung Teil der Arbeitsverträge.

➔ [Mehr zu den Onboarding Sessions, S. 44](#)

Wir unterhalten mit der EQS Ethics Line ein Online-Meldesystem, über das Mitarbeitende, Lieferanten, Kunden und andere Dritte rund um die Uhr Verstöße gegen ethische Grundsätze und Geschäftspraktiken adressieren können. Auf Wunsch des Meldenden kann dies auch anonym erfolgen. Verfügbare Sprachen sind Deutsch und Englisch. Die genaue Vorgehensweise bei einer Meldung und Beispiele für meldepflichtige Handlungen stehen allen Mitarbeitenden im Intranet und auf der Website der EQS Ethics Line zur Verfügung. Hier sind auch weitere Informationen zu finden, beispielsweise über die vertrauliche Behandlung der Meldungen, die Politik der Nicht-Vergeltung sowie zu den möglichen Sanktionen. Zudem gibt es im Intranet ein Erklärvideo, das unseren Beschäftigten das Verfahren des Meldesystems erläutert.

➔ [Whistleblowing Policy \(Englisch\)](#)

➔ [Das Meldesystem EQS Ethics Line](#)

Die Internetadresse des Meldesystems sowie weitere Möglichkeiten, einen Verstoß zu melden, sind im EQS Group Code of Conduct sowie im Business Partner Code of Conduct angegeben. Zusätzlich können alle Interessierten das Meldesystem über einen Link im Footer unserer Unternehmens-Website sowie der Integrity-Line-Website erreichen.

Die genannten Themen sind auch Teil weiterer EQS-Aktivitäten und Geschäftstätigkeiten. Dazu gehört zum Beispiel der europäische Whistleblowing Report, den wir seit 2018 in Kooperation mit der FH Graubünden (Schweiz) veröffentlichen. Dieser untersucht aktuelle Compliance-Themen und beleuchtet die Auswirkungen von Missständen sowie Maßnahmen und Instrumente zu deren Prävention und Aufdeckung. Auf Grundlage einer Online-Umfrage liefert die Studie Best-Practice-Tipps für Unternehmen.

➔ [Mehr zum Whistleblowing Report, S. 26](#)

Wir richten zudem seit 2020 die European Compliance and Ethics Conference (ECEC) aus, die größte virtuelle Compliance- und Ethik-Konferenz Europas.

➔ [Mehr zur European Compliance and Ethics Conference, S. 26](#)

Ethisches Geschäftsverhalten

GRI 103: Managementansatz Ethisches Geschäftsverhalten

(inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

UN Global Compact: Prinzip 10

Ethisches Geschäftsverhalten setzt für uns voraus, dass wettbewerbswidrige Praktiken keinesfalls toleriert werden. Allein der Verkauf besserer Produkte oder eine effizientere Arbeitsweise sollten rechtmäßige Werkzeuge zur Gewinnung von Marktanteilen sein. So sind wir natürlich bestrebt, Kunden zu gewinnen, achten dabei jedoch stets auf fairen Wettbewerb sowie geltende Kartell- und Wettbewerbsgesetze.

Wir agieren im Umgang mit Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten ehrlich, transparent und vertrauensvoll, zum Beispiel teilen wir keine vertraulichen oder wettbewerbsrelevanten Informationen oder treffen Absprachen bezüglich Preisen oder Produkten.

Die Rechtsabteilung gibt den Rahmen für geschäftliche Vereinbarungen vor und überwacht die Einhaltung aller Richtlinien und Gesetze. Bei Vertragsabschlüssen ab einer bestimmten Größenordnung wird die Rechtsabteilung eingebunden. Das Gleiche gilt, wenn die Verträge vom allgemeinen EQS-Standard abweichen.

Jeder Hinweis auf den Verstoß eines Beschäftigten gegen geltende Gesetze, unsere Codes of Conduct oder weitere Unternehmensrichtlinien wird geprüft. Auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse werden dann Maßnahmen festgelegt und ergriffen. Verstöße gegen die Rechnungslegung, Rechnungslegungskontrollen und Prüfungsangelegenheiten untersucht der Aufsichtsrat, die Untersuchung aller weiteren Verstöße beaufsichtigt der Leiter der Rechtsabteilung. Ein Verstoß kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung führen. Zivil- oder strafrechtlich relevante Verstöße werden ebenfalls verfolgt.

Auch von den Geschäftspartnern und Lieferanten verlangen wir, geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht einzuhalten und geistiges Eigentum zu respektieren. Verstöße können, nach alleinigem Ermessen der EQS Group, die sofortige Beendigung des Geschäftsverhältnisses nach sich ziehen.

Alle Grundsätze, Richtlinien und Informationen hierzu sind im EQS Group Code of Conduct sowie im Business Partner Code of Conduct beschrieben.

Unsere Regelwerke werden laufend auf aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen überprüft. Zudem wollen wir unser Schulungsangebot zu den Themen Compliance, Datenschutz und Codes of Conduct weiter ausbauen und etablieren sowie ein Risikomanagement für Menschenrechte einführen. So soll Compliance intern noch stärker in der EQS-DNA verankert werden.

☞ [Einhaltung und Achtung der Menschenrechte, S. 45](#)

☞ [Service und Datensicherheit, S. 49](#)

☞ [Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32](#)

GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell-, und Monopolbildung

Im Berichtszeitraum gab es innerhalb der EQS Group oder unserer Geschäftsbeziehungen kein Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung.

GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

2021 wurden wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen gegen die EQS Group AG verhängt.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

GRI 103: Managementansatz Bekämpfung von Korruption und Bestechung
(inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

UN Global Compact: Prinzip 10

Die Richtlinien zu Korruption und Bestechung sind ebenfalls Teil unseres Code of Conduct. Unter anderem wird dort erklärt, welche Aktivitäten einen Interessenkonflikt verursachen können und wie der korrekte Umgang mit diesen aussieht. Bei Fragen können sich die Beschäftigten jederzeit an ihre Führungskraft, die Rechtsabteilung oder den Chief Compliance Officer wenden.

Unzulässige Zahlungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit wie beispielsweise Bestechungsgelder sind inakzeptabel. Dazu zählen auch Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen, wenn diese den Kunden zu einer bestimmten Entscheidung verpflichten sollen. Geschäftspartner und Lieferanten der EQS Group dürfen innerhalb des Geschäftsverkehrs ebenfalls weder Bestechungsgelder annehmen noch Dritte beauftragen, dies in ihrem Namen zu tun.

GRI 205-2: Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung

Alle neuen Beschäftigten durchlaufen sogenannte Onboarding-Trainings, in denen unter anderem auf Unternehmensrichtlinien zum Thema Korruptionsbekämpfung hingewiesen wird. Diese Einführungsveranstaltungen finden sowohl als Präsenzveranstaltung als auch online statt. Zusätzlich stehen nach Ende des Trainings die Videos im Intranet zur Verfügung.

Die EQS-Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung werden außerdem ausführlich in unserem Code of Conduct erläutert und sind Thema regelmäßiger Trainings der Mitarbeitenden.

Spezielle Schulungen unserer Geschäftspartner in Bezug auf Korruptionsbekämpfung gibt es bislang nicht. Hier verweisen wir auf den Business Partner Code of Conduct, zu dessen Einhaltung sich alle Geschäftspartner verpflichten. Maßnahmen in Bezug auf Schulungen sind in Vorbereitung.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Wir tolerieren weder Korruption noch sonstige strafbare Handlungen. Für den Berichtszeitraum sind uns keine Fälle bekannt, die im Zusammenhang mit Korruption stehen.

Einhaltung und Achtung der Menschenrechte

GRI 103: Managementansatz Einhaltung und Achtung der Menschenrechte
(inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 411: Rechte der indigenen Völker

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 4, 5, 6

Wir konnten im Rahmen der Risikoanalyse für unsere Produkte und Dienstleistungen sowie für unsere Geschäftstätigkeit kein Gefährdungspotenzial in Bezug auf Menschenrechtsthemen identifizieren. Dennoch haben wir in unseren Codes of Conduct bewusst Menschenrechtsthemen verankert und distanzieren uns nachdrücklich von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit. Solche ausbeuterischen Arbeitspraktiken sind mit unserer Geschäftsethik unvereinbar. Dazu zählen wir auch die Täuschung über Arbeitsbedingungen, Anwerbegebühren und die Beschlagnehmung oder anderweitige Verweigerung des Zugangs zu Ausweispapieren wie Pässen. Wir lehnen diese Praktiken ausnahmslos ab und erwarten von unseren Lieferanten, Beratern und weiteren Auftragnehmern eine ebenso klare Haltung dazu. Unser Bekenntnis zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact bekräftigt diese Einstellung.

Auch unser Business Partner Code of Conduct enthält konkrete Grundsätze in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte. So erwarten wir von allen Geschäftspartnern, dass Lieferanten, Verkäufer und weitere Dritte jederzeit und gemäß den geltenden Gesetzen fair und transparent behandelt werden. Zudem verpflichten sich unsere Geschäftspartner zu den Grundsätzen der Chancengleichheit bei Beschäftigung und Integration. Dazu gehört, dass die Grundlage einer Beschäftigung ausschließlich die Bedürfnisse des Unternehmens, die Arbeitsanforderungen und die individuellen Qualifikationen umfasst. Auch bei der Beschäftigung von Einwanderern und Nicht-Staatsbürgern erwarten wir gleiche Chancen für alle. Über unsere internen Leitlinien zur Vergütung stellen wir sicher, dass auf allen Ebenen marktgerechte Gehälter, immer über den geltenden nationalen gesetzlichen Vorgaben, gezahlt werden.

 **Vielfalt und Individualität, S. 63**

Wir verlangen zudem von unseren Geschäftspartnern, die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Rechte jedes Einzelnen zu respektieren und jedes Verhalten, das sexuell, zwanghaft, bedrohlich, missbräuchlich oder ausbeuterisch ist, zu unterbinden. Außerdem erkennen Geschäftspartner das Recht auf Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer und die Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften an. In unserem Business Partner Code of Conduct weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 15 Jahren nicht beschäftigt werden dürfen. In Ländern, die unter die Ausnahmeregelung für Entwicklungsländer des IAO-Übereinkommens 138 fallen, gilt dies für Arbeitnehmer unter 14 Jahren.

Um die Lieferantenmanagement-Prozesse auch in Bezug auf Menschenrechtsthemen zu verbessern, wollen wir künftig mehr Lieferantenganalysen und -audits durchführen sowie zusätzlich ein auf die Lieferkette bezogenes Risikomanagement für Menschenrechte einführen.

📄 [Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32](#)

In Bezug auf Rohstoffe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, die Lieferketten genau zu kontrollieren und die Verwendung von Rohstoffen, die im direkten oder indirekten Zusammenhang mit einer Menschenrechtsverletzung stehen, zu vermeiden.

GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Wir lehnen Kinder- und Zwangsarbeit ab und fordern dies auch von unseren Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern. Es sind keine Standorte oder Lieferanten bekannt, bei denen im Berichtszeitraum ein Risiko in Bezug auf Kinder- oder Zwangsarbeit bestand.

GRI 411-1: Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

Unsere Geschäftstätigkeit berührt keine Rechte indigener Völker.

GRI 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Unsere Codes of Conduct informieren unsere Mitarbeitenden sowie unsere Geschäftspartner vollumfänglich über die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte. Spezielle Prüfungen unserer Betriebsstätten finden nicht statt, wir sind uns jedoch der besonderen Situation an unseren Standorten in Indien und Hongkong bewusst. Künftig wollen wir regelmäßige Risikoanalysen für unsere Standorte einführen und darauf basierend das weitere Vorgehen festlegen.

GRI 412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Alle neuen Beschäftigten werden im Rahmen der Einführungsveranstaltungen zu den menschenrechtspolitischen Themen in unserem Code of Conduct informiert.

GRI 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Wir verpflichten alle Geschäftspartner auf unseren Business Partner Code of Conduct und damit auf die Einhaltung der Menschenrechte.

GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Abhängig vom Auftragsvolumen und den bezogenen Produkten oder Dienstleistungen führen wir vor der Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten ein Assessment durch. Inhalt ist unter anderem eine Überprüfung, ob der EQS Business Code of Conduct oder gleichwertige Verpflichtungen vom Lieferanten bestätigt wurde.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung von Sozialstandards, die im Business Partner Code of Conduct ausführlich beschrieben sind. Themen sind unter anderem Chancengleichheit und ein nichtdiskriminierendes Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden der Geschäftspartner und die strikte Ablehnung von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie weiterer menschenrechtswidriger Praktiken. In Zukunft wollen wir insbesondere die größeren Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung der Sozialstandards umfassender verpflichten und prüfen.

➞ [Managementansatz Einhaltung und Achtung der Menschenrechte, S. 45](#)

Kunden

Kundenportfolio

Die EQS Group ist ein weltweit führendes Unternehmen für Investor-Relations- und Compliance-Software. Mehr als 8.000 Kunden unterschiedlicher Unternehmensgrößen und Branchen nutzen unsere Produkte und Dienstleistungen. Unser Kundenportfolio umfasst ausschließlich B2B-Kunden.

Im deutschsprachigen Raum (DACH) und Russland sind wir bereits Marktführer im Bereich digitale Investor Relations. Aktuell nutzen alle DAX40-Unternehmen unsere Cloud-Plattform EQS IR COCKPIT. Unsere Produkte Investor Targeting, IR Websites, digitale Berichte und Webcasts unterstützen diese bei der Erfüllung von Meldepflichten und bei der effizienten und sicheren Investorenkommunikation.

➔ [Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen, S. 06](#)

Die EQS Integrity Line ist das meistgenutzte Hinweisgebersystem in Europa. Hier zählen wir insgesamt 27 der DAX40-Unternehmen zu unseren Kunden, darunter Puma, Deutsche Post und Continental.

➔ [Referenzliste Integrity Line](#)

Um die Bedürfnisse unserer Kunden verstehen und erfüllen zu können, setzen wir auf eine Vorortbetreuung durch lokale Teams. Wir unterhalten Niederlassungen in zahlreichen europäischen Hauptstädten sowie in weiteren Finanzmetropolen in Nordamerika und Asien. Dadurch sind wir auch mit den lokalen Herausforderungen und Regularien in den jeweiligen Märkten bestens vertraut und können stets flexibel auf sich verändernde Anforderungen reagieren.

➔ [Standorte, S. 07](#)

„In zwei Jahren Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt und Arbeitsweise verändert. **Auch ohne Geschäftsreisen können wir virtuell unsere Kunden sehr gut betreuen. Dennoch möchten wir auch geografisch nahe bei unseren Kunden sein.** Neu ist unser Standort in Barcelona, von wo aus wir europäische EQS-Standorte unterstützen. Und erfreulicherweise hat es sich gezeigt, dass wir hier den Fachkräftemangel in anderen europäischen Ländern ausgleichen können.“

Christian Pfleger, Chief Operating Officer



Service und Datensicherheit

GRI 103: Managementansatz Service und Datensicherheit

(inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

GRI 418: Schutz der Kundendaten

Der Datenschutz und die Vertraulichkeit von Informationen sind für unsere Geschäftstätigkeit von großer Bedeutung. Informationen über Wettbewerber, Lieferanten und Kunden werden ethisch korrekt und rechtmäßig verarbeitet. Diese erhalten wir entweder aus öffentlichen Quellen oder sie werden uns direkt von unseren Lieferanten und Kunden zur Verfügung gestellt. Daten, die uns von anderen auf vertraulicher Basis übermittelt werden, unterliegen den in den Vertraulichkeitsvereinbarungen beschriebenen Verfahren. Diese Vertraulichkeitsvereinbarungen werden im Rahmen unserer Arbeits-, Lieferanten- oder Kundenverträge geschlossen und regeln unter anderem den Umgang mit vertraulichen oder personenbezogenen Daten.

Personenbezogene Daten werden bei der EQS Group ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt. Dazu gehören Finanzdaten von Kunden oder Geschäftspartnern, Details über deren Geschäftsbetrieb und die Namen und Kontaktinformationen ihrer Mitarbeitenden. Wir stellen den Schutz dieser Informationen genauso sicher wie den Schutz aller personenbezogenen Informationen unserer Beschäftigten.

Darüber hinaus verarbeitet die EQS Group auch Informationen im Auftrag ihrer Kunden. Die Verarbeitung von Informationen erfolgt in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, Vorschriften, Regulierungen und Standards zum Schutz personenbezogener Informationen und Cybersicherheit, einschließlich der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU DSGVO). Dies gilt auch für Datenschutzanfragen im Rahmen von Kapitel 3 der EU DSGVO, deren Bearbeitung nach dem Data-Subject-Rights-Request-Prozess erfolgt.

Das Produkt EQS Integrity Line ist nach ISAE 3000 Typ I und II von unabhängigen Experten auditert worden. Damit entspricht es den europäischen Anforderungen an den Datenschutz (DSGVO-konform) und der EU-Hinweisgeberrichtlinie.

Unternehmensstandorte und Rechenzentren, die vertrauliche Daten verarbeiten, sind zudem nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Die übergeordneten Sicherheitsgrundsätze, verbindliche Prozesse und Verantwortlichkeiten sind in unserer internen Information-Security-Management-System-Richtlinie (ISMS) beschrieben.

Durch unsere weltweite Geschäftstätigkeit sind die Kenntnis und Einhaltung einer Vielzahl von lokalen, regionalen, nationalen und internationalen Gesetzen und Beschränkungen in Bezug auf Datenschutz beziehungsweise Datenweitergabe erforderlich. Dies schließt beispielsweise Wertpapiergesetze ein. In vielen Ländern verstößt Insiderhandel gegen das Gesetz. Hierfür stellt die EQS Group mit dem EQS Insider Manager ein Tool für die Verwaltung von Insiderlisten und die Erfüllung der Pflichten aus der EU-Marktmissbrauchsverordnung und weiteren Vorgaben zur Verfügung. Allgemein ist es auch ungesetzlich, wesentliche nicht öffentliche Informationen über ein Unternehmen, einschließlich EQS, an andere weiterzugeben, die dann auf der Grundlage dieser Informationen mit den Aktien handeln.

Das Thema Datenschutz ist in den Bereichen Informationssicherheit und Recht angesiedelt. Die Überwachung und Einhaltung der diesbezüglichen Gesetze und Vorschriften obliegen dem Leiter der Rechtsabteilung sowie dem Leiter der Abteilung Informationssicherheit (CISO). Zusätzlich ist ein externer Datenschutzbeauftragter für die EQS Group tätig.

Die Unternehmensrichtlinien geben den Rahmen vor, wie man sich im Arbeitsalltag sicherheitskonform verhält, so zum Beispiel die Clean Desk and Clear Screen Policy oder Richtlinien in Bezug auf den korrekten Umgang mit E-Mail und Internet.

➔ [Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen, S. 37](#)

Im Rahmen unserer Onboarding Sessions sind Online-Trainings zur Informationssicherheit sowie die Zustimmung zu den Richtlinien zur Informationssicherheit für alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend. Darüber hinaus werden zu diesem Thema Online-Schulungen für alle Mitarbeitenden angeboten. Alle Beschäftigten müssen regelmäßig an einer Datenschutzschulung teilnehmen; und auch hier gibt es zusätzlich ein E-Learning-Angebot. Mit regelmäßigen E-Mails und Intranet-Artikeln werden unsere Mitarbeitenden zudem zu aktuell relevanten Themen rund um Datenschutz und Informationssicherheit informiert. Auch in unseren BarCamps werden die Informationssicherheit und der Datenschutz regelmäßig thematisiert.

➔ [Training und Entwicklung von Mitarbeitenden, S. 61](#)

➔ [Produktsicherheit, S. 53](#)

GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Alle EQS-Produkte erfüllen die geltenden externen sowie unsere internen Sicherheitsanforderungen.

➔ [Produktsicherheit, S. 53](#)

2021 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf die Sicherheit unserer Kunden.

GRI 418-1: Begründete Beschwerden über Verstöße gegen die Privatsphäre und Verlust von Kundendaten

Im Berichtsjahr wurden weniger als zehn Anfragen betroffener Personen im Zusammenhang mit Kapitel 3 EU DSGVO gestellt und abschließend bearbeitet. In der Folge kam es zu keinen weiteren Beschwerden.

Kundenzufriedenheit

GRI 103: Managementansatz Kundenzufriedenheit (inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Das Kundenerlebnis ist ein maßgeblicher Faktor für unseren Geschäftserfolg. Mit unseren sicheren und qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen wollen wir stets möglichst nah an unseren Kunden und ihren Bedürfnissen sein. Seit Bestehen des Unternehmens war es uns deshalb wichtig, zuzuhören und ein Gefühl für die Anforderungen zu bekommen. Bis heute entspricht es unserem Selbstverständnis, auf unsere Kunden einzugehen und daraus die passende Lösung zu entwickeln.

Eine sehr wichtige Kennzahl ist in diesem Zusammenhang der Net Promoter Score (NPS), mit dem wir die Kundenloyalität messen können. Der NPS ist für jede Geschäftseinheit auf dem Management-Dashboard, das jeden Tag aktualisiert wird, sichtbar. Auf Gruppenebene wird der Wert aggregiert und über alle Geschäftseinheiten hinweg überwacht.

Für die Ermittlung des NPS bitten wir unsere Kunden im Rahmen von Online-Befragungen um Aussagen, ob sie unsere Produkte eher ablehnen oder eher weiterempfehlen würden. Diese Differenz ergibt den NPS-Wert. Zusätzlich bitten wir unsere Kunden um ihr allgemeines Feedback. Alle Antworten und Ergebnisse werden automatisch im Customer-Relationship-Management-System (CRM) ausgewertet und kumuliert. Gegebenenfalls folgen weitere Maßnahmen wie zum Beispiel ein persönliches Gespräch mit dem Kunden, oder es werden interne Prozesse ausgelöst, die in die Entwicklung neuer Produktfunktionalitäten münden können.

Die Kundenumfragen finden immer nach Abschluss eines Projekts oder auch im Rahmen von Webinaren statt. Zusätzlich wird jeweils im letzten Quartal eines Jahres eine Umfrage an alle aktiven Bestandskunden gesendet.

Für 2021 ergaben die Auswertungen des unternehmensweiten NPS im Bezug auf Kundenloyalität einen Score von 41 (in einer Bandbreite von -100 bis +100). Im Vorjahr lag dieser Wert bei 40. Auch in Zukunft wollen wir diesen Wert auf diesem hohen Niveau halten.

📄 [Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32](#)

Für Maßnahmen und Prozesse zur Kundenbindung haben wir im Berichtsjahr für das Segment IR eine neue Stelle geschaffen, um unter anderem ein Lighthouse-Customer-Konzept umzusetzen. Leuchtturmkunden sind für uns IR-Manager, zu denen eine enge und langfristige Geschäftsbeziehung besteht. Wir bitten diese, über ihre Erfahrungen mit dem EQS IR COCKPIT zu berichten. So erhalten wir wertvolle Hinweise und Verbesserungsvorschläge für die EQS-Produktentwicklung.

Weitere Aufgaben und geplante oder in Umsetzung befindliche Maßnahmen sind:

- die Einrichtung eines EQS Support Centers mit FAQ, Dokumentationen, Kontaktformularen
- die Kommunikation rund um die Einführung neuer Produkte oder neue Funktionen eines bestehenden Produkts (Release Communication)
- die Erstellung und Umsetzung von Umfragen und Feedback-Formularen sowie
- die Verbesserung der internen Kommunikation durch klar definierte Abläufe (für spezielle Ereignisse wie zum Beispiel Notfälle) und internes Feedback

Produktverantwortung

Innovation

Seit mehr als zwanzig Jahren helfen wir Kunden dabei, mit unseren Produkten und Dienstleistungen Vertrauen aufzubauen. Auf der ganzen Welt erfüllen sie komplexe Compliance- und IR-Anforderungen, minimieren Risiken und kommunizieren transparent mit ihren Stakeholdern. Dafür wollen wir ihnen die besten digitalen Lösungen zur Verfügung stellen.

Die Entwicklung eines neuen EQS-Produkts erfolgt auf Grundlage folgender Faktoren:

- neue Marktanforderungen wie Regularien, Gesetze, Trends oder Ideen
- neue technologische Möglichkeiten
- neue Kombinationen oder Zusammenführungen bestehender Produkte, Daten oder Features

Unsere Produktmanager sind – direkt oder über den Vertrieb – stets in engem Kontakt mit den Kunden und informieren sich laufend über deren Herausforderungen. Diese Nähe zu den Kunden, verbunden mit dem Verständnis für den Markt, sind maßgeblich dafür, neue Anforderungen oder gesetzliche Neuerungen in den Produkten abzubilden. Durch eine schnelle und praxisgerechte Umsetzung helfen wir wiederum unseren Kunden dabei, ihre Pflichten effizient zu erfüllen.

Die Kernaufgabe der Produktmanager ist die Bereitstellung innovativer Lösungen, die genau zu den Kundenbedürfnissen passen. Dafür orientieren sich die (IT-)Entwickler und die Produktmanager am Stand der Technik sowie an den aktuellen Erkenntnissen zur Anwenderfreundlichkeit (Usability) und Nutzererfahrung (User Experience, UX). Dies schafft zusätzlich neue Perspektiven für innovative Produkte.

Im Berichtszeitraum lag unser Hauptfokus auf dem Ausbau und der Weiterentwicklung unserer zentralen cloudbasierten Plattform EQS COCKPIT. Dazu gehören unter anderem die Anwendungen Approval Manager zur Prüfung und Verwaltung geschäftsbezogener Geschenke und Einladungen als auch der Policy Manager zur Verwaltung von Richtlinien. Damit haben wir unser Compliance-Angebot deutlich ausgebaut und verbessern diese sowie alle bestehenden Anwendungen.

Produktsicherheit

GRI 103: Managementansatz Produktsicherheit
(inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

Wir wollen unseren Kunden höchstmögliche Sicherheit für ihre Daten bieten. Unsere Produkte werden in internen und externen Penetrationstests regelmäßig auf ihre Sicherheit überprüft. Beim Business Keeper Produkt BKMS® System untersuchen wir beispielsweise die Webanwendung sowohl mit manuellen als auch mit automatisierten Verfahren. Dabei berücksichtigen wir folgende Aspekte:

- Bedrohungsanalyse (nach dem Open Web Application Security Project® (OWASP®))
- Test der Kryptografie, der Architektur und des Systemdesigns
- Überprüfung von Session- und Identitätsmanagement sowie
- Analyse der Berechtigungskonzepte

Für mehr Sicherheit im Cloud Computing, zum Beispiel mit unserem Hinweisgebersystem EQS Integrity Line, wenden wir die Anforderungen des Security Trust & Assurance Registry (STAR) Program der Cloud Security Alliance (CSA) an.

[Cloud Security Alliance \(Englisch\)](#)

Alle weiteren Zertifikate, die die EQS Integrity Line für erfolgreiche Penetrationstests und externe Sicherheitsüberprüfungen erhalten hat, sind auf den Produkt-Webseiten verlinkt.



[Mehr zu Informationssicherheit und Zertifizierungen](#)

Regelmäßige Backups sorgen für zusätzliche Sicherheit unserer Produkte. Damit auch im Notfall gewährleistet ist, dass keine Daten verloren gehen, werden die Backups regelmäßig getestet.

Zum Thema Produktsicherheit gehören auch die Maßnahmen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit, die für unsere Geschäftstätigkeit von hoher Bedeutung sind. Damit unsere Produkte stets die gesetzlichen Rahmenbedingungen erfüllen, werden wir uns auch künftig laufend über aktuelle Entwicklungen informieren und diese Erkenntnisse in unsere Produkte einfließen lassen.

[Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32](#)

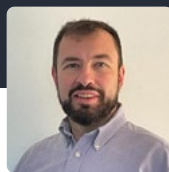
Die übergeordneten Sicherheitsgrundsätze, verbindliche Prozesse und Verantwortlichkeiten haben wir gemäß den Anforderungen der ISO 27001 Norm und den Richtlinien des Code of Practice for Information Security Controls (ISO 27002) in unserer internen Information Security Management System (ISMS)-Policy beschrieben. Damit verbunden ist auch ein festgelegtes Test- und Freigabeverfahren, inklusive Vier-Augen-Prinzip im Rahmen der Produktentwicklung.

🔗 [Service und Datensicherheit, S. 49](#)

Unser IT-Fachpersonal informiert sich laufend über sicherheitsrelevante Patches, Updates oder sonstige Anleitungen zur Behebung von Sicherheitslücken. Die Mitarbeitenden dieser Abteilungen werden gemäß ISO 27001 regelmäßig zur IT-Sicherheit und IT-Infrastruktur geschult und nehmen an Fachkonferenzen teil. So wollen wir gewährleisten, dass sicherheitskritische Rollen und Funktionen ausschließlich durch Beschäftigte mit der notwendigen Qualifikation und Expertise besetzt sind.

„Für uns als SaaS IT-Dienstleister haben Informationssicherheit und Datenschutz oberste Priorität. Daher setzen wir ein umfangreiches Informationssicherheitsprogramm ein, das u. a. sichere Software-Entwicklung, modernste Verschlüsselung, Schutz vor Ransomware und kontinuierliche externe Überwachung im Internet als auch im Dark Web umfasst. Unsere langfristigen Kundenbeziehungen belegen, dass unsere Investitionen in externe und interne Sicherheitsaudits, Zertifikate, Audit Reports sowie interne und unabhängige Penetrationstests gerechtfertigt sind.“

Marco Ermini, Chief Information Security Officer



Zusätzlich finden sogenannte Table Top Exercises statt, in denen gängige Bedrohungsszenarien mit allen relevanten Stakeholdern so realitätsnah wie möglich geübt werden. Im Anschluss werden die Erkenntnisse im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserungsprozesse ausgewertet und umgesetzt.

GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Ein Aspekt unseres globalen Marketings ist die Bereitstellung relevanter Inhalte für unsere Zielgruppen. Dazu nutzen wir hauptsächlich folgende Kanäle:

Online:

- Unternehmens-Webseite
- E-Mail-Marketing
- Marketing Tools von Google, wie Google AdWords und Google Display Marketing
- Social Media, wie LinkedIn, Instagram, Facebook und Twitter
- Websites zu Veranstaltungen wie die European Compliance and Ethics Conference (ECEC)

Offline:

- Messen, Seminare sowie weitere Veranstaltungen
- Anzeigen in (Fach-)Zeitschriften
- Flyer, Broschüren, Magazine und Reports

Zusätzliche Sicherheits- oder Datenschutzzertifikate, wie ISO-Zertifikate, das European Privacy Seal oder das WCAG-Zertifikat zum Nachweis der Barrierefreiheit, werden üblicherweise in den Produktinformationen aufgeführt und sind auf der jeweiligen Produkt-Website zugänglich.

GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung unserer Produkte.

Produktqualität

GRI 103: Managementansatz Produktqualität
(inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Wir wollen die Qualität unserer Produkte konsequent steigern und so einen langfristigen Mehrwert für unsere Kunden schaffen. Dazu weiten wir die Maßnahmen zur Qualitätssicherung laufend aus, dies schließt unter anderem externe Zertifizierungen oder auch externe Penetrationstests mit ein.

➔ Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32

Unser internes Informationssicherheitsmanagementsystem gemäß ISO 27001 gewährleistet die Sicherheit und Qualität unserer Produkte. Der damit einhergehende Qualitätsprozess ist fester Bestandteil des Produktentwicklungsprozesses. Quality Assurance (QA)-Ingenieure sind gleichberechtigte Mitglieder jedes Entwicklungsteams. Zusammen mit den Entwicklern sind sie dafür verantwortlich, die höchstmögliche Stabilität und Qualität des Endprodukts zu erreichen. Dazu werden Teststrategien angewandt, die mit dem Testen kleiner Code-Einheiten beginnen und im nächsten Schritt in andere Systeme integriert werden. Der letzte und wichtigste Schritt ist schließlich die Testautomatisierung. Hier streben wir nach einer möglichst hohen Abdeckung durch automatisierte Tests. Die QA-Ingenieure tragen täglich dazu bei, dieses Ziel zu erreichen.

Beschäftigung und Unternehmenskultur

GRI 103: Managementansatz Beschäftigung und Unternehmenskultur (inklusive GRI 103-1, GRI 103-2 und GRI 103-3)

Vertrauen ist das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Es kann unserer Meinung nach nur durch volle Transparenz entstehen. Es braucht leistungsstarke Teams, um die ehrgeizigen Unternehmensziele in diesem sehr wettbewerbsintensiven und sich schnell verändernden Markt zu erreichen. Wir wollen ein wertschätzendes Umfeld bieten, in dem sich unsere Beschäftigten entfalten können. Denn eine positive Unternehmenskultur ist sowohl für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch für den Erfolg der EQS Group AG unerlässlich.

Wir respektieren die Werte und Vorgaben verschiedener Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und setzen diese im Rahmen unserer Möglichkeiten um.

📖 [Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen, S. 37](#)

Zudem beruht unsere Unternehmenskultur auf intern festgelegten Werten und Prinzipien, die wir unter anderem im EQS Group Code of Conduct zusammengefasst haben.

📖 [EQS Group Code of Conduct \(Englisch\)](#)

Die Abteilung Human Resources ist dem Vorstand unterstellt und berichtet direkt an den CEO.

Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt der Personalpolitik auf dem Thema Weiterbildung. Unter anderem wurde das Learning & Development-Team geschaffen, das mit der Organisation von Weiterbildungsinstrumenten und -prozessen betraut ist. Es soll dafür sorgen, die Entwicklung aller Angestellten gemäß den jeweiligen Bedürfnissen bestmöglich zu fördern.

Ein Teil der Aufgaben des Learning & Development-Team sind auch die so genannten Onboarding-Trainings für neue Mitarbeitende. In diesen Einführungsveranstaltungen werden sie mit den Werten und Prinzipien, der Strategie und den Produkten der EQS Group vertraut gemacht. Außerdem wurde das interne Weiterbildungsprogramm Learn & Grow @EQS entwickelt, das sich an alle Beschäftigten richtet und unter anderem unbegrenzten Zugriff auf eine Online-Lernplattform beinhaltet.

📖 [Training und Entwicklung von Mitarbeitenden, S. 61](#)

Den transparenten und konstruktiven Austausch untereinander fördern wir in unterschiedlichen Formaten. Dazu zählen die regelmäßig abgehaltenen BarCamps für alle Mitarbeitenden, in denen es speziell um interne Belange geht. BarCamps finden immer auch im Anschluss an wichtige Ereignisse wie zum Beispiel die Global Performance Summits, strategische Entscheidungen oder Akquisitionen statt, um unsere Beschäftigten direkt zu informieren und ihnen die Möglichkeit zum Austausch zu geben. 2021 gab es insgesamt 12 virtuelle BarCamps. Themen waren unter anderem die Akquisition von Business Keeper oder die „EQS Values and Principles“, aber auch Informationssicherheit und Datenschutz. Die Veranstaltungen werden jeweils aufgezeichnet und stehen im Intranet zur Verfügung.

Wir pflegen eine offene, transparente Unternehmenskultur. Dazu gehört, dass Vorstand und Führungskräfte über die internen Kommunikationswege jederzeit für alle Mitarbeitenden erreichbar sind. In Gesprächen und Leistungsbeurteilungen erhalten alle Mitarbeitenden regelmäßig Feedback.

Im Gegenzug bitten wir auch die Beschäftigten um ihre Meinung. So ermittelt unsere Personalabteilung Rahmen der jährlichen Befragung der Mitarbeitenden unter anderem ihre Zufriedenheit mit der EQS Group als Arbeitgeber. 2021 lag dieser Wert bei 4,02 (von 5 möglichen Punkten; 2020: 4,21 Punkte). Von 537 Mitarbeitenden haben 355 (2020: 367 von 267) an der Befragung teilgenommen.

Zufriedenheit der Mitarbeitenden, S. 61

Um unseren Beschäftigten die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu erleichtern, bauen wir die Maßnahmen rund um dieses Thema seit Jahren kontinuierlich aus. Wir bieten verschiedene Programme an, die auf die jeweilige Lebenslage abgestimmt sind, wie Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Sabbaticals oder auch mobiles Arbeiten. Zum Thema „mobiles Arbeiten“ haben wir kürzlich unsere interne Hybrid Work Policy überarbeitet, in die auch die durch COVID-19 gemachten Erfahrungen bezüglich flexibler und individueller Lösungen beim Thema Homeoffice eingeflossen sind. Wir ermöglichen grundsätzlich jedem Beschäftigten, flexibel zu arbeiten, achten aber auch darauf, dass sowohl die Bindung zu den Beschäftigten als auch deren Verbundenheit untereinander erhalten bleibt und gefördert wird. Zusätzlich zu den Vorgaben gibt es immer auch die Möglichkeit, direkt mit der/dem Vorgesetzten individuelle Alternativen zu definieren.

Wir unterstützen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Maßnahmen, so bemühen wir uns zum Beispiel aktiv psychischen Erkrankungen wie Burnout gezielt vorzubeugen. Ein Mental Health Coach bietet alle zwei Wochen Online-Vorträge zu Themen wie Aufbau von Stärke und Widerstandsfähigkeit sowie Stresswahrnehmung und Entspannung an. Zudem können bei dem approbierten Arzt und Berater für psychosomatische Gesundheitsentwicklung persönliche Termine für eine individuelle Unterstützung vereinbart werden.

Im Zusammenhang mit COVID-19 hat die EQS Group an den europäischen Standorten sämtliche gesetzlichen Vorgaben befolgt und teilweise auch übererfüllt. So wurden beispielsweise COVID-19-Selbsttests bereits vor den gesetzlichen Vorgaben beschafft und allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Für unsere Niederlassungen in Kochi, Barcelona und Madrid haben wir in Deutschland etablierte Beschaffungsprozesse genutzt und konnten so lokale Versorgungsengpässe ausgleichen und unseren Mitarbeitenden Selbsttests zur Verfügung stellen. Für das Verhalten in den gemeinsamen Büroräumen, den Umgang mit Selbsttests sowie zur Maskenpflicht gab es von Beginn an eine klare, proaktive Kommunikation und Umsetzung.

Regelmäßig werden betriebliche Ersthelfer- und Brandschutzhelferschulungen durchgeführt und Mitarbeitende ausgebildet.

Die EQS Group AG verpflichtet sich den Grundsätzen der Vielfalt und der Chancengleichheit. Die Diskriminierung von Beschäftigten oder von Menschen aus dem Unternehmensumfeld aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder Behinderung tolerieren wir keinesfalls. Zudem legen wir großen Wert auf Diversität und sind stolz auf unsere multinationalen Teams. 2022 planen wir eine Studie zum Thema „Diversity & Inclusion“, um daraus Schritte für die weitere Umsetzung abzuleiten.

Karriere bei der EQS Group AG

Bei der EQS Group vertrauen wir darauf, dass unsere Mitarbeitenden intrinsisch motiviert sind und langfristig denken und handeln. Deshalb haben wir schon vor Jahren entschieden, die kurzfristige Bonusvariante für die meisten Rollen abzuschaffen und das Grundgehalt zu erhöhen.

Um die Mitarbeitenden auf die langfristigen Unternehmensziele auszurichten, haben wir verschiedene Mitarbeiterbeteiligungsmodelle eingeführt, die eine außerordentlich hohe Beteiligung von teilweise über 50 Prozent aufweisen. Das Besondere ist dabei: Die Mitarbeitenden investieren ihr eigenes Geld, und nach unterschiedlich langen Haltefristen wird die gekaufte Aktienanzahl verdoppelt.

Personalmanagement

GRI 401: Beschäftigung

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

UN Global Compact: Prinzip 3

📖 [GRI 103: Managementansatz Beschäftigung und Unternehmenskultur, S. 57](#)

GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

2021 beschäftigte die EQS Group AG insgesamt 93 Praktikanten und Werkstudenten (2020: 82). Hier beträgt der Frauenanteil mehr als 50 Prozent, während der Männeranteil in den anderen Beschäftigungsgruppen deutlich überwiegt. Mit einem Frauenanteil von weltweit 38 Prozent über alle Beschäftigungskategorien hinweg liegt die EQS über dem branchenüblichen Wert. (Zum Vergleich: Für Deutschland weist die Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum Q3/2020 bis Q2/2021 einen Frauenanteil von 17 Prozent im IT-Sektor aus.)

Wir wollen den Frauenanteil im Unternehmen weiter erhöhen und fördern daher bewusst Frauen in MINT-Berufen und -Führungspositionen. Bei der Auswahl der Interviewteilnehmer achten wir bereits jetzt auf eine ausgeglichene Anzahl weiblicher und männlicher Bewerber.

Die Fluktuation bei EQS ist weltweit im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 angestiegen und lag bei 23 Prozent (2020: 15 Prozent). Eine Analyse dieser Entwicklung hat ergeben, dass im Rahmen der von EQS getätigten Akquisitionen einige Mitarbeitende die akquirierten Unternehmen verlassen haben und deutliche Gehaltssteigerungen in Indien dazu führten, den Arbeitgeber zu wechseln. Zudem konnte ein Nachholeffekt bei Jobwechseln festgestellt werden, die aufgrund von COVID-19 nicht stattgefunden haben. Für die kommenden Jahre streben wir wieder eine niedrigere Fluktuation an.

GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Im Rahmen unseres Weiterbildungsangebots können alle Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitende unbegrenzt auf eine Online-Lernplattform zugreifen.

📖 [Training und Entwicklung von Mitarbeitenden, S. 61](#)

Betriebliche Leistungen wie Altersvorsorge, Entgeltoptimierung und Aktienbeteiligung werden abhängig vom Standort allen Beschäftigten angeboten. Im Berichtsjahr hat ein Großteil der Mitarbeitenden die betrieblichen Leistungen in Anspruch genommen.

GRI 401-3: Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit hatten im Jahr 2021 257 (2020: 164) Mitarbeiterinnen und 408 (2020: 314) Mitarbeiter. Im Berichtsjahr sind insgesamt 21 Beschäftigte (2020: 14) in Elternzeit gegangen, aus der Elternzeit wieder in den Beruf zurückgekehrt sind 17 Beschäftigte (2020: 10).

Beschäftigte in Elternzeit

	2021	2020
Weiblich	11	7
Männlich	10	7
Summe	21	14

Rückkehrer aus Elternzeit

	2021	2020
Weiblich	9	3
Männlich	8	7
Summe	17	10

GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Es wurden 2021 weder in einer unserer Niederlassungen noch bei Lieferanten Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit beziehungsweise von Tarifverhandlungen gemeldet.

GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen

Die Vergütungen sowie die Zusatzleistungen für die Beschäftigten orientieren sich am Arbeitsmarkt. Im Berichtszeitraum fielen 15 Prozent aller Beschäftigten weltweit (2020: 22 Prozent) unter Tarifverhandlungsvereinbarungen. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr wurde durch unsere Akquisitionen hervorgerufen.

Zufriedenheit der Mitarbeitenden

GRI 402: Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis

➔ **GRI 103: Managementansatz Beschäftigung und Unternehmenskultur, S. 57**

GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Wir binden unsere Beschäftigten so früh wie möglich in Entscheidungsprozesse ein, damit sie rechtzeitig über betriebliche Veränderungen informiert sind. Die interne Kommunikation erfolgt über unterschiedliche Kanäle: Die Mitarbeitenden erhalten Informationen per E-Mail und im Intranet, darüber hinaus haben sie in den BarCamps die Möglichkeit, sich mit Fragen direkt an die Verantwortlichen zu wenden. Zusätzlich können die Beschäftigten jederzeit über Hierarchie- oder Bereichsgrenzen hinweg alle Kolleginnen und Kollegen ansprechen. Für die schnelle und unkomplizierte Kontaktaufnahme, auch zwischen den Standorten, nutzen wir vor allem Videoanrufe.

➔ **BarCamps, S. 57**

Training und Entwicklung der Mitarbeitenden

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

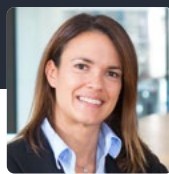
➔ **GRI 103: Managementansatz Beschäftigung und Unternehmenskultur, S. 57**

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

2021 belief sich der Gesamtdurchschnitt für Aus- und Weiterbildungen auf 7 Stunden je Beschäftigtem (2020: 9 Stunden). Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht wird erst seit dem Berichtsjahr vorgenommen; die durchschnittliche Stundenzahl betrug für die weiblichen Angestellten 6 Stunden und für die männlichen Angestellten 11 Stunden. Auch beim Thema Aus- und Weiterbildung streben wir eine möglichst gerechte Verteilung zwischen unseren weiblichen und männlichen Beschäftigten an. Für 2022 sind gezielte Maßnahmen in diesem Bereich sowie eine umfangreichere Berichterstattung in Vorbereitung. Dann soll auch die Aufteilung der Weiterbildungsstunden nach Hierarchie-Ebenen veröffentlicht werden, bislang können wir diese Zahlen aus technischen Gründen nicht ermitteln.

„Um ein nachhaltiges Unternehmen aufzubauen, fängt man bei den Mitarbeitenden an. EQS geht es bei Einstellungen nicht nur darum, dass die notwendigen Qualifikationen vorgewiesen werden können. Wir achten auch sorgfältig auf Werte, Verhalten und allgemeines Potenzial. **Es macht EQS aus, dieses Potenzial zu erkennen und in der passenden Position zu fördern.**“

Laura Santeusanio, Managing Director Italy



GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

2021 lag der Fokus unserer Personalpolitik auf dem Thema Weiterbildung. Der Ausbau dieses Bereichs ist ein erster Schritt, um unsere Mitarbeitenden durch optimale Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben an unser Unternehmen zu binden und generell die EQS Group als Arbeitgebermarke zu stärken. Aus diesen Überlegungen heraus wurde das Learning & Development-Team etabliert, das die Weiterbildungsinstrumente und -prozesse organisiert und strukturiert. Es soll dafür sorgen, die Entwicklung aller Angestellten gemäß den jeweiligen Bedürfnissen zu fördern.

Das Learning & Development-Team ist zudem für die sogenannten Onboarding-Trainings für neue Mitarbeitende zuständig. Diese Einführungsveranstaltungen finden einmal im Quartal statt und thematisieren neben unseren Werten und Prinzipien auch die Strategie und die Produkte der EQS Group. Die Vorträge und Workshops finden online und in Präsenz statt und sind zum Teil auch später im Intranet verfügbar.

Für alle Beschäftigten haben wir das interne Weiterbildungsprogramm Learn & Grow @EQS entwickelt. Es beinhaltet unterschiedliche Module sowohl für die Entwicklung technischer Kompetenzen (Professional Training) als auch für das Training allgemeiner Kompetenzen und Kenntnisse (Core Training), die wir als Arbeitgeber vermitteln wollen. Teil des Programms ist eine Online-Plattform, auf die unsere Voll- und Teilzeitmitarbeitenden unbegrenzt zugreifen und sich die passenden Lerninhalte auswählen können.

GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Wir pflegen eine offene und transparente Unternehmenskultur. Dazu gehören auch Feedbackgespräche und Leistungsbeurteilungen, die jeweils zu Beginn des zweiten Quartals mit allen Beschäftigten (100 Prozent) durchgeführt werden. Im Gegenzug können die Mitarbeitenden ihrer Führungskraft vorab über eine Bewertungsplattform anonym Feedback geben. Für die Leistungsbeurteilung des Jahres 2021 haben 79 Prozent der Mitarbeitenden von dieser Möglichkeit gebrauch gemacht. Zudem haben 89 Prozent der Führungskräfte in diesem Zusammenhang eine Selbsteinschätzung getroffen.

Vielfalt und Individualität

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

UN Global Compact: Prinzipien 1, 2, 6

📄 **GRI 103: Managementansatz Beschäftigung und Unternehmenskultur, S. 57**

GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Seit Mai 2021 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 25 Prozent. Insgesamt lag im Berichtszeitraum der Frauenanteil bei den EQS-Mitarbeitenden bei 38 Prozent (2021: 214 Frauen, 351 Männer; 2020: 147 Frauen, 267 Männer).

Diversität ist nicht nur in unserem Code of Conduct fest verankert, sondern spielt auch eine wichtige Rolle in unserem täglichen Arbeitsleben. Die unterschiedlichen Kulturen, Sichtweisen, Arbeitseinstellungen, persönlichen Erfahrungen und sozialen Kompetenzen sehen wir als besonderen Vorteil, denn so entstehen kreative und produktive Teams, die sich gegenseitig inspirieren. Für die EQS Group stehen folgende Aspekte im Fokus: Internationalität, Geschlechterdiversität sowie berufliche Diversität.

Um das Thema Diversität weiter innerhalb der EQS Group zu etablieren, haben wir 2021 im Personalbereich das Team „International & Inclusion“ geschaffen, das die weltweiten Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt strukturiert. Außerdem sollen die Erfahrungen der Beschäftigten in den Tochtergesellschaften stärker einbezogen werden.

„Wir schätzen den Beitrag und die Ideen jedes einzelnen Teammitglieds und fördern Vielfalt in jeglicher Form. Darin liegt für uns der Schlüssel, um ein optimales Umfeld für kontinuierliche Innovation und letztlich ein optimales Kundenerlebnis zu schaffen.“

Viviane Joynes, Managing Director France and UK



Eines der 2021 begonnenen Projekte des Teams ist die Erarbeitung einer Diversity & Inclusion Policy. Diese Richtlinie soll 2022 fertiggestellt werden. Für 2022 ist zudem eine unternehmensinterne Umfrage zu den Themen Vielfalt und Integration geplant. Sie soll als Grundlage für weitere Schritte sowie die Definition möglicher Ziele dienen.

Unsere Tochtergesellschaft EQS Group SAS in Frankreich hat 2021 erstmals am DUOday teilgenommen, einer Initiative, die jedes Jahr am 18. November stattfindet. An diesem Tag öffnen Unternehmen und öffentliche Einrichtungen ihre Türen für Menschen mit Behinderungen, um gleiche Beschäftigungschancen zu fördern. Ein Mitarbeiter und ein Mensch mit Behinderung arbeiten als Duo zusammen und erfüllen gemeinsam die normalen Aufgaben des Beschäftigten. Das Team in Paris hat sich für die Teilnahme beworben und den Tag mit einer Frau verbracht, deren Sehvermögen stark eingeschränkt ist. Diese Erfahrung hat das Bewusstsein für die täglichen Herausforderungen geschärft, mit denen Menschen mit Sehbehinderung konfrontiert sind. 2022 möchte das Team erneut an der Aktion teilnehmen.

 [DUOday \(Französisch\)](#)

GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Wir haben 2021 vor der Akquisition von Business Keeper unternehmensintern die weltweiten Gehaltsstrukturen untersucht. Im Allgemeinen ergaben sich für die EQS Group keine signifikanten Unterschiede, einzig in der oberen Führungsebene konnten Abweichungen festgestellt werden. Diese Untersuchung wollen wir 2022 erneut durchführen. Zusätzlich soll ein externer Berater die Ergebnisse analysieren und validieren. Zudem wollen wir die errechneten Bandbreiten der Gehälter anhand von externen Referenzwerten vergleichen. Auf diese Weise können allgemein unübliche Einstufungen unabhängig von Gehaltsunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten aufgedeckt werden. Bei allen Maßnahmen und Aktionen verfolgen wir das klar definierte Ziel, keine Unterschiede bei den Gehaltsstrukturen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden innerhalb der EQS Group zuzulassen.

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

2020 und 2021 wurden in keiner Niederlassung der EQS Group AG Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Unternehmenskultur

Wir unterstützen gesellschaftliches Engagement unserer Mitarbeitenden wie beispielsweise bei Rettungsorganisationen, Feuerwehr oder Technischem Hilfswerk und stellen selbstverständlich in diesem Zuge die Mitarbeitenden in Deutschland aktiv für Einsätze frei. In diesem Zusammenhang waren zum Beispiel mehrere Mitarbeitende nach der Flutkatastrophe in Westdeutschland vor Ort.

Zum ersten Mal ermöglichen wir drei leistungsstarken Studierenden der Technischen Universität München mit der Förderung durch das Deutschlandstipendium eine finanzielle und ideelle Unterstützung. Der Fokus dieser Unterstützung liegt auf Studiengängen im Bereich Informatik.

 [TUM – Junge Talente fördern](#)

Betriebliche Ressourcenschonung

GRI 103: Managementansatz Betriebliche Ressourcenschonung (inklusive GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Der Klimaschutz und die systematische Minimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs sind wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses bei der EQS Group mit all ihren Mitarbeitenden. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die Themen „Umweltstandards und Richtlinien“, „Klimawandel und Luftqualität“ sowie „Umweltschutz in der Lieferkette“ als wesentlich für die EQS eingestuft.

Die operative Verantwortung für Umweltthemen, diesbezügliche Maßnahmen und deren Umsetzung in der EQS Group obliegt der CSR-Managerin, die das Vorgehen kontinuierlich mit dem Vorstand abstimmt.

Um ein umfassendes Bild zu bekommen und künftig unsere Aktivitäten gezielt verbessern zu können, bilanzieren wir in diesem Bericht erstmals unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und geben einen Überblick über unsere Werte und Ziele. Als Software-as-a-Service-Anbieter verursachen wir bereits, bedingt durch unser Geschäftsmodell, weniger Emissionen und Abfall und verbrauchen weniger Energie und Wasser als Unternehmen in anderen Industrien. Dennoch bekennen wir uns ausdrücklich zu unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft und haben in unserem Nachhaltigkeitsansatz ganz bewusst Schwerpunkte gesetzt, die den größtmöglichen positiven Einfluss haben. Oberste Priorität hat für uns die Berechnung der Emissionen und des Energieverbrauchs. Wasserverbrauch und Abfallerzeugung fallen bei uns deutlich weniger ins Gewicht, unabhängig davon befürworten wir jedoch einen ganzheitlichen Ansatz und wollen dies in den nächsten Jahren durch unser Handeln noch weiter unterstreichen.

Im Rahmen von kontinuierlichen Verbesserungsprozessen arbeiten wir an einer detaillierteren und nach Standorten aufgeschlüsselten Ermittlung unserer Umweltdaten. Wir wollen die Qualität sowie die Erfassung der Daten verbessern und beabsichtigen, im Nachhaltigkeitsbericht 2022 weitere Zahlen vorzulegen. Basisjahr für die Erhebung sämtlicher Kennzahlen ist das Geschäftsjahr 2020, auch wenn es aufgrund von COVID-19 nicht als repräsentativ angesehen werden kann.

Um einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, wollen wir ressourcenschonende und nachhaltige Prozesse an unseren Standorten einführen und die vorhandenen Maßnahmen systematisch verbessern. Bereits jetzt achten wir darauf, möglichst wenig Wasser zu verbrauchen. Beim Abfall setzen wir auf Recycling und versuchen, Plastikabfälle konsequent zu vermeiden. Künftig wollen wir den Aspekt der Müllvermeidung noch stärker in den Fokus rücken und planen daher ein umfassendes Müllkonzept für unsere Standorte.

An unserem Hauptstandort in München stellen wir unseren Beschäftigten bereits Mehrweggefäße für Speisen und Getränke zur Verfügung, um Verpackungsmaterial zu verringern. Des Weiteren achten wir an unseren Standorten darauf, möglichst nachhaltige Büromaterialien, wie Recyclingpapier, einzusetzen und deren Verwendung auszubauen, wo dies noch nicht der Fall ist.

Die lokalen und dezentralen Maßnahmen wollen wir systematisch konsolidieren, um daraus gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden Best Practices zu entwickeln und einzuführen. Uns ist dabei wichtig, unsere Beschäftigten für das Thema zu sensibilisieren. Sie sollen sich aktiv

einbringen und die Maßnahmen mitgestalten. So wollen wir alle gemeinsam Schritt für Schritt besser werden und einen Mehrwert für die Umwelt, die Gesellschaft und nicht zuletzt für unser Unternehmen schaffen.

Ein weiterer Fokus unserer Umweltschutz-Maßnahmen liegt auf der Minimierung unseres CO₂-Fußabdrucks. Dieser war 2021, begünstigt durch die minimierte Reisetätigkeit, mit einer Tonne CO₂ pro Beschäftigten auf einem eher niedrigen Stand. Für Dienstreisen nutzen wir vorrangig die Bahn oder den öffentlichen Nahverkehr und nur in Ausnahmefällen das Flugzeug oder das Auto. Dabei verzichten wir seit der Unternehmensgründung bewusst auf Firmenfahrzeuge sowie auf innerdeutsche Flüge. Internationale Flüge werden voll kompensiert. Auf Führungsebene haben wir 2021 eine Diskussion begonnen, wie wir hier durch innovative Konzepte negative Emissionen erzeugen beziehungsweise unterstützen können. Globale Meetings halten wir nach Möglichkeit virtuell ab. Darauf haben wir bereits vor dem weltweiten Ausbruch von COVID-19 Wert gelegt und möchten dies mit den Erfahrungen, die während der Pandemie gesammelt wurden, nun noch weiter in den Fokus rücken.

Für unsere Mitarbeitenden in Berlin haben wir die Möglichkeit geschaffen, ein Jobrad über die EQS Group zu leasen. So wollen wir unsere Beschäftigten dabei unterstützen, auf dem täglichen Arbeitsweg die Umwelt zu schonen. Dieses Konzept soll auf weitere Standorte ausgedehnt werden. Wir befürworten zudem ausdrücklich die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für die tägliche Fahrt ins Büro und bieten zum Beispiel unseren Mitarbeitenden in München und Berlin an, ein Jobticket über die EQS Group zu beziehen.

Um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens weiter zu verringern, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 bei unseren betrieblichen Emissionen klimaneutral zu werden. Dazu wollen wir bis 2023 Klimaneutralität bei den Geschäftsreisen erreichen, teils durch Online-Meetings und teils durch CO₂-Kompensation. Eine überarbeitete Richtlinie für Dienstreisen soll hierfür ein transparentes wie verständliches Rahmenwerk schaffen. Zusätzlich wollen wir bis 2023 alle Standorte mit emissionsfreier Energie versorgen oder, wenn es anders nicht möglich ist, die Emissionen kompensieren. An den deutschen Standorten setzen wir bereits überwiegend auf regenerativen Strom. Die strukturellen oder systematischen Probleme, die mit dem Ausbau der Nutzung von regenerativem Strom in den weltweit von uns genutzten Gebäuden einhergehen, wollen wir analysieren und die Erkenntnisse für die Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten nutzen. Dies gilt ebenso für die Rechenzentren, in denen wir Produkte für unsere Kunden betreiben. Hier wollen wir die Zusammenarbeit mit den Betreibern intensivieren und uns noch stärker auf Umweltaspekte konzentrieren.

 [Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, S. 32](#)

Für die Geschäftsjahre 2020 (Basisjahr) und 2021 hat die EQS Group einen freiwilligen Bericht über Treibhausgasemissionen (THG-Bericht, Scope 1, 2 und 3) erstellt. Der THG-Bericht umfasst alle unsere Niederlassungen, wobei die Daten für einige Standorte auf Hochrechnungen basieren. Die Prüfung wurde von der TÜV Rheinland Energy GmbH vorgenommen und basiert auf dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol von 2004 sowie auf der DIN EN ISO 14064:2019. Künftig wollen wir unsere Stakeholder jährlich transparent über unsere THG-Emissionen informieren.

 [TÜV-Zertifikat Berechnung CO₂e-Emissionen](#)

Auf Grundlage der Erkenntnisse wollen wir 2022 unsere Klimaziele weiterentwickeln sowie deren Umsetzung vorantreiben. Zusätzlich prüfen wir die Erweiterung unserer Emissions- und Klimaberichterstattung gemäß CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) sowie der Science Based Target Initiative (SBTi).

Wenn wir unsere Leistungen in Bezug auf den Schutz des Klimas und der Umwelt verbessern wollen, müssen wir auch die möglichen ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit stärker in den Fokus nehmen und minimieren. Bei bedeutenden geschäftlichen Investitionen oder Akquisitionen berücksichtigen wir deswegen auch Nachhaltigkeitsaspekte und haben dies in unserem Code of Conduct festgelegt.

Zudem verpflichten wir unsere Lieferanten und Geschäftspartner zum Schutz der Umwelt, geltende Gesetze und internationale Standards einzuhalten. Konkret fordern wir im Business Partner Code of Conduct eine Minimierung der Umweltbelastung, die kontinuierliche Verbesserung des Umweltschutzes sowie die Anwendung eines angemessenen Umweltmanagementsystems. Im Rahmen der geplanten Verbesserungen im Lieferantenmanagement wollen wir unsere Vorgaben zu Themen wie Umwelt- und Arbeitsschutz weiter ausbauen.

→ Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen, S. 37

Umweltstandards und -richtlinien

GRI 307: Umwelt-Compliance

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz Betriebliche Ressourcenschonung, S. 65

GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtszeitraum gab es gegen die EQS Group weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen wegen der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen.

Klimawandel und Luftqualität

GRI 302: Energie

GRI 305: Emissionen

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

→ GRI 103: Managementansatz Betriebliche Ressourcenschonung, S. 65

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Energieverbrauch

in Gigajoule	2021	2020 (Basisjahr)
Scope 1 Brennstoffverbrauch*	1.488,10	1.330,85
Scope 2 gesamt	2.686,82	2.306,28
davon Elektrizität	1.151,49	1.001,40
davon Wärme	469,54	343,37
davon Kühlung	1.065,79	961,45
davon Dampf	0,00	0,00
Energieverbrauch gesamt	4.174,92	3.637,12

* Brennstoffe werden bislang ausschließlich aus nicht erneuerbaren Quellen bezogen.

GRI 302-3: Energieintensität

Die Energieintensität umfasst den standortbezogenen Energieverbrauch aus den Energiearten Elektrizität, Wärme und Kühlung und nicht erneuerbare Quellen. Aufgrund der gestiegenen Zahl der Mitarbeitenden ist zwar der Gesamtenergieverbrauch gestiegen, der Energieverbrauch pro Mitarbeitenden konnte jedoch gesenkt werden.

Energieintensität

	2021	2020 (Basisjahr)
Energieverbrauch (gesamt) in Gigajoule	4.174,92	3.637,12
Anzahl Mitarbeitende	565	414
Energieverbrauch innerhalb der Organisation pro Mitarbeitenden in Gigajoule	7,39	8,79

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der EQS Group AG. Wir können noch keine relevanten Veränderungen berichten, betrachten ein umfassendes und transparentes Reporting aller diesbezüglichen Daten jedoch als sehr wichtig. Wir arbeiten daran, weitere Umweltdaten verfügbar zu machen, um im folgenden Nachhaltigkeitsbericht umfassendere Zahlen vorzulegen. Da es einen direkten Zusammenhang zwischen der Senkung des Energieverbrauchs und der Verringerung von THG-Emissionen gibt, gehen diese Bereiche für uns Hand in Hand. Aus diesem Grund wollen wir 2022 gezielte Energiesparmaßnahmen starten.

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die Treibhausgasbilanz der EQS Group wird gemäß ISO 14064-1:2019 und Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard berichtet.

Die Emissionen der EQS Group AG werden als CO₂-Äquivalente (CO₂e) berechnet. Berücksichtigt wurden gemäß dem Kyoto-Protokoll und der ISO 14064-1:2019 folgende Treibhausgase: Kohlenstoffdioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFCs) sowie Perfluorkohlenwasserstoffe (PCFs).

Wir berichten zu CO₂e-Emissionen gemäß GHG Scope 1, 2 und 3. Das GHG Protocol unterteilt diese in verschiedene Unterkategorien, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auftreten. Wir berichten über die Scope-3-Emissionskategorien, die für die EQS Group einschlägig beziehungsweise nach der Wesentlichkeitsanalyse mit der höchsten Relevanz eingestuft wurden.

CO₂e-Emissionen

in t	2021	2020 (Basisjahr)	Veränderung
Scope 1 (stationäre Verbrennung, mobile Verbrennung und flüchtige Emissionen)	143,307	143,466	-0,159
Scope 2 (eingekaufter Strom, eingeaufte Wärme/Kühlung)	260,860	244,549	+16,311
Scope 3 (Geschäftsreisen, Pendeln von Mitarbeitenden, eingeaufte Dienstleistungen Rechenzentren und Kapitalgüter)	158,634	172,327	-13,693
Summe	562,801	560,342	+2,459

Für Scope 1, 2 und 3 wurden jeweils CO₂, CH₄ und N₂O miteinbezogen, in Scope 1 wurden zusätzlich PFCs und HFCs betrachtet. Die Datenerhebung direkter und indirekter THG-Emissionen folgt dem Prinzip der operativen Kontrolle.

Quellen der Emissionsfaktoren:

Scope 1: DEFRA (UK Government)

Scope 2: International Energy Agency

Scope 3: DEFRA (UK Government), International Energy Agency

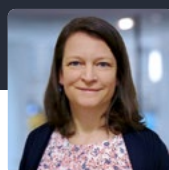
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

Der Intensitätsquotient wurde auf Grundlage der CO₂e-Emissionen pro Mitarbeitenden (Stand 31.12.2021) berechnet. Die Emissionen pro Mitarbeitenden betrugen 2021: 1,00 t (2020: 1,35 t).

Die Summe und die Arten der zugrundeliegenden Emissionen sind in der Tabelle unter GRI 305-1, GRI 305-2 und GRI 305-3 genannt.

„Die erste Berechnung des CO₂-Fußabdrucks unseres Unternehmens war eine echte Herausforderung. Das Sammeln und Aufbereiten der Daten aus den verschiedenen Unternehmensbereichen, Standorten und von unseren Dienstleistern stellte sich als eine sehr komplexe und zeitintensive Aufgabe heraus. **Jetzt kennen wir unseren Status quo und können klare Maßnahmen und Ziele für die Zukunft definieren.**“

Stephanie Gouze, CSR-Managerin



Effiziente Ressourcennutzung

GRI 303: Wasser und Abwasser

GRI 306: Abfall

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

➔ **GRI 103: Managementansatz Betriebliche Ressourcenschonung, S. 65**

GRI 303-3: Wasserentnahme

GRI 303-5: Wasserverbrauch

Im Zuge des Aufbaus unserer Nachhaltigkeitsstrukturen haben wir 2021 auch erstmals den Wasserverbrauch für mehrere Niederlassungen erhoben und wollen dies in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

Exemplarisch bilden wir nachfolgend den Wasserverbrauch unseres Hauptstandorts München ab. Gemessen an der Beschäftigtenzahl ist München der größte unserer Standorte, zudem sind dort die genauen Angaben zum Wasserverbrauch für mehrere Jahre verfügbar. Der Wasserverbrauch für das Jahr 2021 lag wegen des marktüblichen Verzugs der Nebenkostenabrechnung bei Redaktionsschluss noch nicht vor. Der deutliche Rückgang des Wasserverbrauchs von 2019 zu 2020 erklärt sich dadurch, dass unsere Mitarbeitenden aufgrund von COVID-19 vermehrt im Homeoffice gearbeitet haben.

Wasserverbrauch

<i>in m³</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Verbrauch Karlstraße 47, München	560,24	597,77	744,31	742,61	311,39

GRI 306-3: Angefallener Abfall

Der anfallende Abfall in unseren Niederlassungen wird getrennt und gemäß den jeweils geltenden Vorschriften entsorgt.

Detaillierte Abfalldaten werden bislang nicht erhoben, wir planen jedoch, genauere Daten für unsere internationalen Standorte zu sammeln, auszuwerten und Maßnahmen zur schrittweisen Abfallreduzierung zu entwickeln. Unter anderem wollen wir ein Konzept zur Mülltrennung erarbeiten und an die jeweiligen Rahmenbedingungen des Standorts anpassen.

Zur Abfallvermeidung verwenden wir am Hauptstandort in München wiederverwendbare Tonerpatronen für die Laserdrucker. Die leeren Tonerpatronen geben wir an die Diakonie, die sie wieder befüllt und weiterverkauft. Ausgesonderte Hardware können unsere Beschäftigten gegen eine Spende an gemeinnützige Organisationen übernehmen. So wollen wir einen aktiven Beitrag zur Kreislaufwirtschaft leisten.

Umweltschutz in der Lieferkette

UN Global Compact: Prinzipien 7, 8, 9

Im Zuge des fortschreitenden Wachstums plant die EQS Group AG auch Verbesserungen im Lieferantenmanagement, das unter anderem die Einhaltung von Vorgaben in Bezug auf den Umweltschutz einschließen wird. Wir verpflichten bereits jetzt alle Geschäftspartner und Lieferanten auf den Business Partner Code of Conduct oder gleichwertige Bedingungen und damit auf den Schutz der Umwelt sowie die vollständige Einhaltung aller geltenden Gesetze und Standards.

➔ **Managementansatz Betriebliche Ressourcenschonung, S. 65**

Berichtsprofil

Die EQS Group AG dokumentiert in diesem Bericht zum ersten Mal ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten und gibt einen Überblick über ihre Werte und Ziele.

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt inhaltlich den GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in Übereinstimmung mit der Option „Kern“. So wollen wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Handlungsfelder, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen informieren.

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Der Konzernabschluss umfasst die EQS Group AG und ihre Tochterunternehmen.

📄 [Geschäftsbericht EQS Group AG 2021](#)

📄 [Größe der Organisation, S. 09](#)

GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Die EQS Group AG bekennt sich zu den Prinzipien des UN Global Compact. Der Antrag zur Teilnahme wurde Ende Dezember 2021 offiziell bestätigt. Unsere internen Richtlinien stützen sich ebenfalls auf diese Prinzipien. Die diesem Nachhaltigkeitsbericht zugrundeliegenden Handlungsfelder und Themen haben wir zudem mit den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) abgeglichen.

📄 [Externe Initiativen, S. 23](#)

Das Vorgehen bei der Festlegung der wesentlichen Handlungsfelder und aller weiteren Prozesse zur Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts beschreiben wir ausführlich im Kapitel „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“. Dort bilden wir unter GRI 102-47 auch eine Liste unserer wesentlichen Themen mit Bezug auf die SDGs ab.

📄 [Wesentliche Themen, S. 30](#)

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der EQS Group AG.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

1.1.2021 bis 31.12.2021

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der EQS Group AG.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich erscheinen.

GRI 102-53: Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht

Stephanie Gouze

CSR-Managerin

sustainability@eqs.com

GRI 102-54: Erklärung der Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Die in diesem Bericht dargestellten Themen und Kennzahlen wurden in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative (GRI)-Standards in der Option „Kern“ erstellt.

Die aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht. 2018 wurden die GRI-Standards 303: Wasser und Abwasser überarbeitet, 2019 der GRI-Standard 207: Steuern und 2020 der GRI-Standard 306: Abfall.

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

In einer Tabelle listen wir die Themen dieses Nachhaltigkeitsberichts mit Bezug auf die GRI-Standards sowie die UN Global Compact-Prinzipien auf.

GRI 102-56: Externe Prüfung des Berichts

Die Berechnung der klimarelevanten direkten und indirekten CO₂-Emissionen der EQS Group AG für 2020 und 2021 wurde vom TÜV Rheinland geprüft und zertifiziert.

[!\[\]\(95b425611cbd2b8716a140cf67c81822_img.jpg\) TÜV-Zertifikat Berechnung CO₂e-Emissionen](#)

GRI-Überblick

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

Kapitel Nachhaltigkeitsbericht	GRI	UN GC	Seiten
Die EQS Group AG			
Organisationsprofil	102-1 bis 102-10 201-1, 201-3, 201-4 207-1, 207-2		06 - 15
Risikomanagement	102-11, 102-15		16 - 17
Corporate Governance	102-18		19 - 20
Verantwortungsvolle Unternehmensführung			21 - 22
Nachhaltiges Wachstum			22
Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen	102-12 102-40, 102-42, 102-43, 102-44		23
Stakeholder	415-1 102-13		24 - 29
Wesentliche Themen	102-46, 102-47		30 - 32
Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele	102-14		32 - 36
Ethik und Integrität		1 bis 10	37 - 42
Ethisches Geschäftsverhalten	206-1 419-1		42 - 43
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	205-2, 205-3	10	44
Einhaltung und Achtung der Menschenrechte	408-1	1, 2, 5	45 - 47
	409-1	1, 2, 4	
	411-1	1	
	412-1, 412-2, 412-3	1, 2	
	414-1, 414-2	2	
Kunden			
Kundenportfolio			48
Service und Datensicherheit	416-1, 416-2 418-1		49 - 50
Kundenzufriedenheit			51
Produktverantwortung			
Innovation			52
Produktsicherheit	417-1, 417-2		53 - 55
Produktqualität			56
Beschäftigung und Unternehmenskultur			57 - 59
Personalmanagement	401-1, 401-2, 401-3 102-41, 407-1	3	59 - 60
Zufriedenheit der Mitarbeitenden	402-1		61
Training und Entwicklung der Mitarbeitenden	404-1, 404-2, 404-3		61 - 62
Vielfalt und Individualität	405-1, 405-2, 406-1	1, 2, 6	63 - 64
Unternehmenskultur			64
Betriebliche Ressourcenschonung			65 - 67
Umweltstandards und -richtlinien	307-1	7, 8, 9	67
Klimawandel und Luftqualität	302-1, 302-3, 302-4 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	7, 8, 9 7, 8, 9	67 - 69
Effiziente Ressourcennutzung	303-3, 303-5 306-3	7, 8, 9 7, 8, 9	70
Umweltschutz in der Lieferkette		7, 8, 9	71
Berichtsprofil			72
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-45 bis 102-56		72 - 73

UN Global Compact

Prinzipien		Unsere Haltung dazu	Seite
Prinzip 1	Unterstützung der Menschenrechte	Menschenrechtsthemen sind fester Bestandteil des EQS Group Code of Conduct sowie des Business Partner Code of Conduct. Wir respektieren die Werte und Vorgaben verschiedener Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).	23, 45, 37, 57
Prinzip 2	Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen		37, 45, 57
Prinzip 3	Wahrung der Vereinigungsfreiheit		57, 60
Prinzip 4	Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	Wir distanzieren uns ausdrücklich von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.	45
Prinzip 5	Abschaffung der Kinderarbeit		45
Prinzip 6	Vermeidung von Diskriminierung	Die EQS Group verpflichtet sich den Grundsätzen der Vielfalt und der Chancengleichheit. Die Diskriminierung von Menschen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder Behinderung tolerieren wir keinesfalls.	45, 57, 64
Prinzip 7	Vorsorgender Umweltschutz	Wir wollen einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten, ressourcenschonende und nachhaltige Prozesse an unseren Standorten einführen und bereits vorhandene Maßnahmen systematisch verbessern. Umweltaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit sind im Code of Conduct beschrieben.	36, 65
Prinzip 8	Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt		36, 65, 67, 68, 70
Prinzip 9	Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien		
Prinzip 10	Maßnahmen gegen Korruption	Mit unseren Produkten und Services helfen wir bereits, Missstände wie Korruption zu bekämpfen. Dem EQS Group Code of Conduct liegt u.a. das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption zugrunde. Unsere internen Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung sind Gegenstand regelmäßiger Mitarbeitertrainings.	23, 44

Impressum

EQS Group AG
Karlstraße 47
80333 München

Tel.: +49 (0) 89 444 430-000
Fax: +49 (0) 89 444 430-049
E-Mail: contact@eqs.com

Vorstand:

Achim Weick, Gründer und CEO
Christian Pflieger, COO
André Silvério Marques, CFO
Marcus Sultzer, CRO

Copyright:

© 2022 EQS Group AG. All rights reserved.

Beratung und Konzeption:

SLau Konzepte & Kommunikation
Climate & Company

Konzept & Design, Redaktion und Realisierung:

EQS Group AG

Bildmaterial:

© EQS Group AG. All rights reserved.

CREATING
TRUSTED
COMPANIES

eqs GROUP

www.eqs.com