



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

---

## Creditreform Gruppe

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Umweltbeauftragter  
Peter Sittart

Hammfelddamm 13  
41460 Neuss  
Deutschland





---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Creditreform ermöglicht Unternehmen, wertvolle und sichere Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Mit langjähriger Erfahrung und neuesten Technologien schaffen wir innovative Lösungen für die Märkte von morgen. Auf Basis unserer Wirtschaftsdaten bewerten wir aktuelle Geschäftsrisiken, erkennen Marktpotenziale und realisieren offene Forderungen. So helfen wir weltweit unseren Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partnern verlässliche Geschäftsentscheidungen zu treffen. Mit 161 Geschäftsstellen in Europa und einem internationalen Businessnetzwerk sind wir in jeder Wirtschaftsregion für unsere Kundinnen und Kunden im Einsatz. Gemeinsam mit 161.500 Mitgliedsunternehmen bilden wir eine starke und schützende Community, die Unternehmen miteinander verbindet. Damit stärken wir das Vertrauen in der Geschäftswelt und leisten unseren Beitrag, um die Wirtschaft nachhaltig zu sichern.

Zur Creditreform Unternehmensgruppe gehören darüber hinaus Tochterunternehmen sowie nationale und internationale Creditreform Geschäftsstellen. Weltweit ist Creditreform in 24 Ländern vertreten. Mit ihren Leistungsangeboten ergänzen die Beteiligungsunternehmen der Creditreform AG die traditionellen Kerngeschäftsfelder, Auskunft und Inkasso, von Creditreform. Orientiert an der Prozesskette des Kunden wird ein umfassendes und integriertes Leistungsbündel von der Kundenakquisition bis hin zum Zahlungseingang angeboten.

Die Creditreform Unternehmensgruppe besteht aus mehreren rechtlich selbständigen Gesellschaften, von denen folgende für die Nachhaltigkeitsberichterstattung betrachtet werden:

- Verband der Vereine Creditreform e.V. (VVC),
- ECOFIS GmbH
- Creditreform AG (CAG) mit folgenden 100%igen Tochtergesellschaften:
  - Creditreform Boniversum GmbH
  - Creditreform Compliance Services GmbH
  - microm Micromarketing-Systeme und Consult GmbH
  - Creditreform Rating AG
- Creditreform International



### Ergänzende Anmerkungen:

Diese DNK-Entsprechenserklärung bezieht sich auf den Hauptgeschäftsstandort Neuss. Der Verband der Vereine Creditreform e.V.(VVC), die ECOFIS GmbH, die Creditreform AG(CAG) und ihre Tochtergesellschaften haben ihren Sitz in Neuss.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Seit 2019 nehmen der Verband der Vereine Creditreform e.V. (VVC) und die Creditreform Rating AG am Umweltmanagementprogramm ÖKOPROFIT® (ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte Umwelt-Technik) teil. Das Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und regionaler Wirtschaft zielt darauf ab, die Ökoeffizienz von Unternehmen zu steigern und Betriebskosten zu senken. Seit Januar 2021 sind sowohl der Standort Crefo-Campus als auch der Standort der Creditreform Rating AG in Neuss als „ÖKOPROFIT-Betrieb 2021“ zertifiziert.

Im Rahmen von ÖKOPROFIT haben wir bereits eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um unserer ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Beispiele sind die Umstellung auf Ökostrom aus Wasserkraft, die Umstellung auf Brennwert-Heizkesselanlagen, das Ende der Kapsel-Kaffeemaschinen in den Teeküchen sowie die Ausstattung der Firmengebäude mit LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern. Die Umstellung auf chipgesteuerte Tintenstrahldrucker hilft dabei, Papier und Strom zu sparen. Unser Konzept zur Abfalltrennung und -vermeidung schont Ressourcen. Einen deutlichen Effekt haben auch die angebotenen Eco-Fahrsicherheitstrainings, um eine sichere und ökonomischere Fahrweise zu gewährleisten. Um nachhaltige Mobilität bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern, wurden 16 Ladesäulen für Elektroautos und zwei Radfahrerduchen installiert. Zudem sieht unsere Car Policy einen Umweltbonus vor, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einen Pkw mit einem CO<sub>2</sub>-Ausstoß von weniger als 110g/km bestellt.

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir flexible Arbeitszeiten und Schulungen zur Weiterentwicklung persönlicher und fachlicher Fähigkeiten. Die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz halten wir

selbstverständlich ein und arbeiten kontinuierlich daran, die Zufriedenheit unserer Belegschaft sicherzustellen.

2021 haben wir eine Umweltleitlinie erstellt, in welcher Ressourcen, rechtliche Vorschriften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und Beschaffung & Einkauf als zentrale Handlungsfelder identifiziert worden sind. Weitere wesentliche Punkte stellen für uns eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse dar. Bei der Gestaltung unseres Nachhaltigkeitsengagements orientieren wir uns an den UN Sustainable Development Goals. Seit 2019 sind wir deshalb auch Mitglied des UN Global Compacts. Damit unterstützen wir die Vision einer nachhaltigen Wirtschaft und arbeiten daran, mit gutem Beispiel voranzugehen. Seit dem Geschäftsjahr 2020/2021 ist Nachhaltigkeit auch ein Teil des jährlichen Geschäftsberichts. Für das Jahr 2022 haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine holistische Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Zielen und Maßnahmen zu erarbeiten.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Aufgrund unseres Geschäftsmodells und der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind Compliance und Datenschutz für uns von besonderer Bedeutung. Die fortschreitende Digitalisierung bietet dabei große Chancen, birgt aber auch Risiken. Da viele unserer Kundinnen und Kunden im Bankenwesen angesiedelt sind, bewegt sich auch Creditreform im regulierten Marktumfeld der Finanzdienstleister. Aufgrund der Verarbeitung personenbezogener Daten sehen wir uns mit sich ständig ändernden und verschärfenden Gesetzen zu Datenschutz und Compliance konfrontiert. Unser Ziel ist es, auf diese umfangreicheren Prozesse, auf verschärfte Gesetze und Kundenanforderungen angemessen zu reagieren und dadurch jederzeit alle gesetzlichen Anforderungen einzuhalten. Durch eine gute Unternehmensführung, Compliance- und Datenschutzmaßnahmen stellen wir sicher, dass alle geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Dafür überprüfen wir unsere Prozesse regelmäßig in strukturierter Weise und aktualisieren sie bei Bedarf.

Durch die kontinuierliche Kontrolle unserer Prozesse sind wir gut auf Änderungen vorbereitet und können diese schnell umzusetzen. Jedoch stellen regulatorische Änderungen auch ein Risiko dar, wenn diese unser Geschäftsmodell beeinträchtigen würden.

### **Inside-Out**

Als Beratungsunternehmen nehmen wir im Vergleich zu produzierenden Unternehmen weniger Ressourcen in Anspruch. Dennoch nutzen wir verschiedene natürliche Ressourcen im Rahmen unserer Bürotätigkeit, wie Strom, Erdgas, Wasser, Papier und andere Büromaterialien. Wir achten darauf, unsere Ressourcenverbräuche zu reduzieren und beziehen z.B. ökologisch-zertifiziertes Druckerpapier. Eine wesentliche Ressource stellt die IT-Ausstattung dar. Durch den Bezug der Geräte von zertifizierten Herstellern und einer langjährigen Nutzungsdauer verringern wir unseren ökologischen Fußabdruck. Für das Jahr 2022 ist geplant, ausgemusterte IT-Geräte an Lieferantinnen und Lieferanten zurückzugeben, damit diese sie als Refurbished-Ware weitervermarkten. Des Weiteren sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig in beratender Tätigkeit auf Dienstreisen unterwegs. Diese Dienstreisen werden vor allem mit Firmenfahrzeugen durchgeführt. Deshalb stellen Autofahrten zu Kundinnen und Kunden einen wesentlichen Teil unserer Emissionen dar. Durch die Durchführung von virtuellen Meetings und der Förderung von E-Fahrzeugen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Angebots einer Bahncard implementieren wir Maßnahmen, um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren.

### **Outside-In**

Als Unternehmen, das viele Stellen im IT-Bereich besetzt, spielt der Fachkräftemangel für uns eine bedeutende Rolle. Fachlich qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament unseres Unternehmenserfolgs. Deshalb möchten wir für unsere aktuelle Belegschaft sowie für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein und bieten allen die gleichen Entwicklungschancen. Ein Feelgood-Team wird 2022 gegründet. Neben steigenden gesetzlichen Anforderungen, stellen auch unsere Kundinnen und Kunden verstärkt Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeit an uns. Dabei könnte sich die Nicht-Erfüllung dieser negativ auf die Zufriedenheit unser Kundinnen und Kunden auswirken und stellt somit ein Risiko dar. Mit dem Aufbau eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements sehen wir die Chance, die für uns wesentlichen Themen strategisch zu steuern und uns auf regulatorische Vorgaben vorzubereiten sowie den Anforderungen der Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

## 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Folgende Ziele haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie



gesetzt:

1. Für uns stehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt, da sie eine zentrale Rolle für die Erbringung unserer Dienstleistungen einnehmen. Der Schutz ihrer Gesundheit ist deshalb von großer Bedeutung und ein Teil unseres Selbstverständnisses. Durch flexible Arbeitszeiten, Einhaltung der Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Schulungen zur Weiterentwicklung persönlicher und fachlicher Fähigkeiten verfolgen wir das Ziel, die Zufriedenheit unserer Belegschaft sicherzustellen. Durch diese Maßnahmen tragen wir zum SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und SDG 4 „hochwertige Bildung“ bei. Mit Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten und dem Arbeiten in Gleitzeit soll unsere Belegschaft Familie und Arbeit gut vereinbaren können. Damit unterstützen wir SDG 5 „Geschlechtergleichheit“.
2. Unser Geschäftserfolg basiert auf zufriedenen Kundinnen und Kunden. Durch Feedback-Formulare messen wir die Qualität unserer Online-Services auf Basis einer 5 Sterne-Bewertung. Unser Ziel ist es, weiterhin hochwertige und für die User nützliche Services anzubieten und somit unsere ökonomische Stabilität sicherzustellen. Auch zukünftig soll die Bewertung fortlaufend abgerufen werden, um aufkommende Anforderungen schnell zu identifizieren. Damit tragen wir zum SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ bei.
3. Aufgrund unseres Geschäftsmodells und der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind Compliance und insbesondere Datenschutz von besonderer Bedeutung. Unser Ziel ist es, alle gesetzlichen Anforderungen einzuhalten und unsere Prozesse immer auf aktuellem Stand zu halten. Unser IT-Informationssicherheits-Managementsystem ist bei der ECOFIS bereits nach ISO 27001 zertifiziert und wird im Jahr 2022 ebenfalls für den VVC von unabhängiger Stelle zertifiziert werden. Auch unser Compliance-Managementsystem soll eine Zertifizierung nach ISO 37301 erhalten. Diese Maßnahmen tragen zum SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ bei.
4. Zudem wollen wir unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt und insbesondere unsere Emissionen schrittweise reduzieren. Deshalb haben wir uns konkrete Ziele zur Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs gesetzt (siehe Kriterium 12 Ressourcenmanagement). Dies möchten wir mit durch unsere Car Policy, der Förderung von Dienstfahrrädern und der Ausweitung der E-Mobilität in unserem Fuhrpark erreichen. Für das Jahr 2021 wollen wir zudem eine umfassende Klimabilanz erstellen, um konkrete Ziele und Maßnahmen ableiten zu können. Um unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern, möchten wir diese in Zukunft durch EcoVadis bewerten lassen. Durch diese Maßnahmen tragen wir zum SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ bei.

5. Im Rahmen von ÖKOPROFIT nehmen wir am ÖKOPROFIT Club teil und möchten durch den Austausch mit anderen Unternehmen dazu beitragen, Herausforderungen und Best Practices in der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu teilen. Somit unterstützen wir das SDG 17 „Partnerschaften zur Erfüllung der Ziele“.

Um die Erreichung unserer Ziele kontrollieren zu können, planen wir 2022 eine Umweltbeauftragte oder einen Umweltbeauftragten benennen. Dadurch sollen Themen wie Klima- und Umweltschutz bei Creditreform stärker und strukturell verankert werden. Die schrittweise Implementierung eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements soll ab 2023 erfolgen. Eine wichtige Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements wird die Priorisierung von Zielen und Maßnahmen sein, die aktuell noch nicht gegeben ist. Zurzeit ist das Umwelt- und Nachhaltigkeit durch Einzelmaßnahmen geprägt.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Da der Schwerpunkt unserer Unternehmensziele im Kontext von IT-Dienstleistungen zu verstehen ist, unterscheidet sich unsere Wertschöpfungskette deutlich von produzierendem Unternehmen. Um Nachhaltigkeit in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sicherzustellen, stellen wir neuen Lieferanten unseren Code of Conduct für Dienstleister und Lieferanten zur Verfügung, welcher durch diese unterschrieben werden muss. Dies betrifft beispielsweise auch unsere Dienstleister unserer Gebäudereinigung. Mit ihnen sind wir im regelmäßigen Austausch, um eine ressourcenschonende Arbeitsausführung sicherzustellen. Die sparsame Nutzung von Wasser und die Verwendung nachhaltiger Reinigungsmittel sind nur einige Beispiele. Die Sicherung der Qualität unserer angebotenen Dienstleistungen ist für uns von wesentlicher Bedeutung. Deshalb werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich geschult und weitergebildet, so dass sich ihr Wissen immer auf dem aktuellen Stand befindet.

Im Sinne der Eingangslogistik werden Materialien für die Durchführung der Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich Nachhaltigkeit bewertet und ausgewählt. Für die Arbeit werden insbesondere Büromaterialien, IT-Geräte, Dienstwagen und Strom genutzt.

Nach einer intensiven Analyse haben wir uns zur Umstellung auf Ökopapier entschieden, das die Auszeichnung EU Ecolabel und FSC-Standard trägt. Eine Reduzierung des Papierverbrauchs ermöglichen wir durch die Umstellung auf chip-gesteuertes Drucken, welches Fehldrucke reduziert, sowie durch Hinweise

---

in unseren E-Mails, Ausdrücke zu vermeiden. Die Anzahl der Druckergeräte wurde reduziert und es wurde auf das umweltfreundlichere Tintenstrahlverfahren umgestellt. Alle Ausdrücke erfolgen voreingestellt beidseitig.

Unsere IT-Geräte beziehen wir bei zertifizierten Herstellern und streben eine möglichst lange Nutzungsdauer an. Im Durchschnitt werden die Geräte ca. 4 Jahre genutzt, teilweise liegt die Nutzungsdauer bei bis zu 8 Jahren. Das Thema Umweltschutz spielt auch bei unseren Gesprächen mit Herstellern und IT-Systemhäusern eine zunehmend wichtige Rolle. Bei notwendigen IT-Neuanschaffungen werden Bestandsgeräte nach Möglichkeit regelmäßig durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergenutzt. Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurückgegebene mobile Geräte können in unserem internen Shop zu vergünstigten Preisen gegenüber dem Marktwert von unserer Belegschaft für den privaten Gebrauch gekauft werden. Bei Rückführungen von Notebooks werden die Festplatten aus Datenschutzgründen ausgebaut und entsprechend der ISO Norm geschreddert. Die restlichen Teile werden fachgerecht entsorgt. Um unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren wollen wir ab 2022 auf das Refurbishing unserer Geräte umstellen. Dadurch können sie im Gebrauchtverkauf wieder vermarktet werden und es werden kostbare Ressourcen geschont.

Im Kontext unserer zentralen Dienstleistungstätigkeiten der Datenverarbeitung sowie Vertriebs- und Marketingaktivitäten wird für die Nutzung der IT-Geräte sowie den Betrieb des Rechenzentrums auf Ökostrom gesetzt. In der Bereitstellung unserer Dienstleistungen für unsere Kunden werden Informationen und Dokumente weitgehend auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt, soweit dies auf Grund aktueller rechtlicher Gegebenheiten möglich ist.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Auf Führungsebene ist für das Thema Nachhaltigkeit unser Hauptgeschäftsführer und Vorstandsvorsitzender verantwortlich. Die Verantwortung für die ökologische Nachhaltigkeit liegt bei dem Projekt-Team CrefoGreen, welches im Zuge der Teilnahme am Umweltprogramm ÖKOPROFIT entstanden ist. Dieses ist für die Steuerung, Kontrolle und Analyse umgesetzter Maßnahmen zuständig. Das Team involviert themenabhängig weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen. Sofortmaßnahmen werden mit der Unternehmensführung abgesprochen und in Eigenverantwortung umgesetzt.

2022 wird eine Umweltbeauftragte benannt werden, welche der Unternehmensführung als Stabsstelle unterstellt ist und direkt an die Unternehmensführung berichtet. Der Fokus auf eigene Nachhaltigkeitsthemen wird auf diesem Weg im Unternehmen intensiviert.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Das CrefoGreen-Team trifft sich einmal monatlich und bespricht aktuelle Entwicklungen sowie geplante Themen und Maßnahmen. Wenn es aktuelle Themen/Projekte erforderlich machen, trifft sich das CrefoGreen-Team auch öfter. Der CrefoGreen-Newsletter ist ein zentrales Kommunikationsinstrument und erscheint derzeit alle zwei Monate. Er informiert und sensibilisiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für verschiedene aktuelle und anstehende Nachhaltigkeitsthemen. Zusätzlich gibt es im Intranet einen CrefoGreen-Bereich, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen zu internen Nachhaltigkeitsthemen zur Verfügung stellt. Im Rahmen von ÖKOPROFIT wurden Prozesse implementiert, um regelmäßig Kennzahlen zum Wasser-, Müll- und Stromverbrauch zu erheben.

Darüber hinaus sind bei Creditreform folgende Leit- und Richtlinien implementiert, welche unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen

Handlungsrahmen bieten:

- Umweltsleitlinie
- Compliance-Richtlinie
- Datenschutzmanagement Handbuch
- Informationssicherheitsrichtlinie
- Leitlinie integriertes Managementsystem
- Code of Conduct für Lieferanten und Dienstleister

Unsere Richtlinie für mobiles Arbeiten regelt das hybride Arbeiten im Büro und dem privaten Umfeld. Diese Richtlinie spart unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fahrtwege und reduziert somit auch unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit erheben wir die Kennzahlen zum Abfallaufkommen, Wasser- und Energieverbrauch und die daraus resultierenden CO<sub>2</sub> Emissionen. Ab 2021 möchten wir regelmäßig eine umfassende Treibhausgasbilanz berechnen, um Veränderungen nachvollziehen und entsprechende Maßnahmen umsetzen zu können. Die Orientierung am Greenhouse Gas Protocol stellt die Datenvergleichbarkeit und -konsistenz sicher.

Soziale Kennzahlen, die erhoben werden, sind der Geschlechteranteil, das Alter, die Schwerbehindertenquote sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um die Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten zu gewährleisten, haben wir Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen implementiert und klare Verantwortlichkeiten, insbesondere im Personalbereich, benannt.

Die Schwerbehindertenquote für das Berichtsjahr 2021 hat einen Wert von 6%.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter trägt einen bedeutenden Teil dazu bei, die Markenwerte von Creditreform im Alltag zu leben, unsere Haltung zu verinnerlichen und diese nach außen zu vermitteln!

Wir sind...

- **Gemeinsam & Stark:** Gemeinsam schaffen wir Sicherheit und gegenseitiges Vertrauen in der Geschäftswelt. Mit über 160.000 Mitgliedsunternehmen weltweit bilden wir eine starke und schützende Community.
- **Persönlich & Engagiert:** Wir setzen uns engagiert für unsere Kunden ein und sind immer erreichbar. Mit 160 Geschäftsstellen in Europa und einem weltweiten Partnernetzwerk sind wir in jeder Wirtschaftsregion zu Hause und ermöglichen eine persönliche Beratung direkt vor Ort.
- **Voranehend & Innovativ:** Als voranehender Marktführer stehen wir für Wirtschaftserfahrung aus über 140 Jahren Firmengeschichte. Wir gestalten den digitalen Wandel aktiv und schaffen mit innovativen Technologien Lösungen für die Märkte von morgen.

*Gemeinsam und stark, persönlich und engagiert, voranehend und innovativ* – das sind nur einige der gemeinsamen Unternehmenswerte, die das tägliche Wirken von Creditreform bestimmen. Gemäß dieser Werte ist es für uns nur konsequent, weiterzudenken und uns auch für Nachhaltigkeit und Umweltschutz stark zu machen. Wir übernehmen Verantwortung, indem wir langfristig daran arbeiten:

- die Umwelt zu schützen
- Ressourcen zu schonen und
- uns sozialen Herausforderungen zu stellen.

---

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu nachhaltigem Verhalten motiviert und für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert. Firmenwagen sind ein Gehaltsbestandteil bei Führungskräften. Um die Auswahl in Richtung emissionsärmeren Fahrzeugen zu beeinflussen, haben wir ein Bonus/Malus-System implementiert, welches an die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Fahrzeuge gekoppelt ist. Unsere Car Policy sieht die Auszahlung eines Umweltbonus vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Pkw mit einem CO<sub>2</sub>-Ausstoß von weniger als 110g/km bestellt. Es ist geplant, die CarPolicy im Jahr 2023 vollständig zu überarbeiten und fixe Obergrenzen für den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu definieren. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsziele bislang nicht im Vergütungssystem berücksichtigt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Diese Kennzahlen werden noch nicht berichtet, da die Erhebung der Zahlen aufgrund der Strukturierung unserer Personalabteilung und den rechtlich selbständigen Unternehmenseinheiten am Standort Neuss derzeit mit einem hohen Aufwand verbunden wäre.

Ein konkreter Zeitpunkt für die Ermittlung der Angaben ist aktuell nicht festgelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Diese Kennzahl wird aktuell noch nicht berichtet, da die Erhebung aufgrund der Strukturierung unserer Personalabteilung und den rechtlich selbständigen Unternehmenseinheiten am Standort Neuss derzeit mit einem hohen Aufwand verbunden wäre.



Ein konkreter Zeitpunkt für die Ermittlung der Angaben ist aktuell nicht festgelegt

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Anhand einer Stakeholderanalyse haben wir unsere Anspruchsgruppen definiert. Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind unsere Shareholder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Dienstleister und die lokale Gemeinschaft.

Die Shareholder sind 130 eigenständige Creditreform Gesellschaften, welche wir mit Dienstleistungen beliefern, sodass diese wiederum die Produkte im Markt und an unsere Kundinnen und Kunden anbieten können. In regelmäßigen Sitzungen findet ein Austausch mit den Shareholdern statt, in denen sie ihre Meinung zu verschiedenen Themen, wie Produktverbesserungen, Good Governance, IT-Sicherheit und Datenschutz äußern und einbringen. Diese Anregungen nehmen wir auf und verbessern unsere Produkte und Prozesse kontinuierlich.

Für die gesamte Belegschaft findet monatlich ein digitaler Campus Talk statt. Hierbei werden aktuelle Themen oder Kolleginnen und Kollegen aus Fachbereichen persönlich vorgestellt. Alle Creditreform Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich zu verschiedenen Themen zu äußern und Vorschläge einzubringen. Im Jahr 2020 wurde u.a. eine Umfrage in der Belegschaft durchgeführt, um die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für Creditreform zu identifizieren. Des Weiteren diente eine Umfrage dazu, die Veränderungen im Mobilitätsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der Corona-Pandemie zu analysieren und Maßnahmen zur Unterstützung eines klimafreundlichen Mobilitätsverhaltens einzuleiten. Mit unseren Kundinnen und Kunden befinden wir uns in einem stetigen Austausch. Über ein Feedback-Formular mit Sterne-Bewertung (1-5) messen wir regelmäßig die Qualität unserer Online-Services. Diese Bewertungen werden täglich ausgewertet, um Anforderungen zu identifizieren und unsere Produkte weiterzuentwickeln. Zudem findet bei Veranstaltungen und Messen sowie bei Besuchen bei den Kundinnen und Kunden ein intensiver Meinungs-austausch statt.

Auch mit Lieferanten und Dienstleistern befinden wir uns in regelmäßigem Austausch, um gute Arbeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen. Zudem werden unsere Lieferanten und Dienstleister kontinuierlich über Nachhaltigkeitsthemen informiert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Themen, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Umfrage genannt worden sind, sind u.a. Abfalltrennung und -vermeidung, Mobilität, Energienutzung von Strom und Wärme, Reduktion von Emissionen, Optimierung der Rohstoffnutzung, sowie Motivation der Belegschaft.

Daraufhin wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Der Newsletter „CrefoGreen“ dient zur Kommunikation, um die Belegschaft über aktuelle Themen zu informieren und zu sensibilisieren. Um den Energieverbrauch und Emissionen zu senken, verfügt das neue Bürogebäude über bewegungsgesteuerte LED-Beleuchtung und bezieht Öko-Strom. Um die Rohstoffnutzung und Ressourcenschonung zu verbessern, wurde ein neues Mülltrennungssystem implementiert und es wurden beispielsweise Kapsel-Kaffeemaschinen abgeschafft. Beim Einkauf von Bürobedarf wird auf nachhaltige Anbieter sowie recycelte Produkte Wert gelegt. Zudem wurde auf chipgesteuerte Tintenstrahldrucker umgestellt, um Fehldrucke zu reduzieren. Ein weiterer Wunsch der Belegschaft war das Angebot von JobRad. Dieses Angebot wurde eingeführt, so dass bereits einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein JobRad leasen. Diese Initiative soll 2022 erneut beworben und ausgeweitet werden. In Klärung ist das Angebot von ÖPNV Tickets für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unsere Gremien äußerten das Anliegen, Gremiensitzungen aus Effizienzgründen vor allem online stattfinden zu lassen, so dass Zeit, Emissionen sowie Reisekosten eingespart werden können. Dies setzen wir um und Gremiensitzungen Vor-Ort finden nur noch in Ausnahmefällen statt.

Auch für unsere Shareholder spielt Nachhaltigkeit zunehmend eine immer größere Rolle, so dass Aktivitäten wie die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen mit Bezug zur Nachhaltigkeit oder die Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts positiv von den Eigentümern aufgenommen und unterstützt werden. Mit der Entwicklung von nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen und Produkten, z.B. des ESG-Bewertungstools, reagieren wir auch auf den Wunsch unserer Kundinnen und Kunden.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die Produkte und Dienstleistungen von Creditreform ermöglichen es Unternehmen, wertvolle und sichere Geschäftsbeziehung aufzubauen. Langjährige Erfahrung, neue Technologien und bereichsübergreifende Arbeitsgruppen von Expertinnen und Experten führen dazu, dass wir innovative Lösungen für künftige Märkte schaffen. Hervorzuheben sind die Arbeitsgruppen, die als Innovations-Hub dienen und somit Synergien schaffen, um Weiterentwicklungspotenziale für Creditreform frühzeitig zu identifizieren. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden relevante Innovationsthemen auf Geschäftsführungsebene zusammengefasst. Innovationen werden aber auch von Einzelpersonen vorangetrieben. Damit Creditreform den sich ständig wechselnden Marktanforderungen gerecht wird – d.h. die Innovationsprozesse weiter systematisiert und organisational stärkt – ist der Aufbau eines Innovationsteams für 2022 geplant. Ziel dieses Teams soll es sein, die strukturellen und prozessualen Regeln hinsichtlich der Entscheidungsfindung zu bestimmen. Elementar hierfür ist ein internes Vorschlagswesen, für welches ein sogenannter „innovation funnel“ eingeführt werden soll, um Ideen für Produkte zu generieren. Zudem sollen Nachhaltigkeitsaspekte bei Dienstleistungen künftige vermehrt berücksichtigt werden. Exemplarisch hierfür werden die Dienstleistungen im Zuge der Produktentwicklung, aber auch interne Prozesse (z.B. Vertragsmanagement), vermehrt digitalisiert.

Für 2022 ist die Entwicklung eines Tools geplant, anhand dessen Unternehmen nach ESG-Kriterien bewertet werden. Aufbauend darauf können unsere Kundinnen und Kunden ihre Lieferantinnen und Lieferanten sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner mittels Nachhaltigkeitskriterien evaluieren. Dieses Tool wollen wir auch Finanzinstitutionen zur Verfügung

stellen, damit diese ggf. Portfolios und Investitionen im Sinne der Nachhaltigkeit bewerten können. Somit hat Creditreform einen stark positiven Einfluss, Transparenz zu schaffen und Kapitalströme von konventionellen zu nachhaltigen Aktivitäten zu lenken.

In 2021 wurde „CrefoTrust“ eingeführt, um mehr Schutz vor Identitätsbetrug zu gewährleisten. Hierbei werden getätigte Eingaben auf Korrektheit verifiziert, sodass Personen eine digitale Identität erhalten, die als Vertretungsberechtigung für Unternehmen anerkannt wird. Das, im Jahr 2021, ebenfalls eingeführte „KYC – Know your customer“ dient dazu, Risiken im Zusammenhang politisch exponierter Personen und Geldwäsche zu identifizieren.

Um den gestiegenen Innovationsanforderungen des Marktes gerecht zu werden, verfolgt Creditreform verschiedene Ansätze. Einerseits kooperieren wir mit Start-Ups und Dienstleistern sowie Kundinnen und Kunden, um Innovationen gemeinsam zu entwickeln. Mit Hilfe von Pilotunternehmen erproben wir neue Produkte, sodass Feedback unmittelbar berücksichtigt wird. Andererseits führen wir Markbefragungen zu künftigen Produktideen durch. Die Informationen, die wir mit Hilfe unserer neuen ESG-Lösung sammeln, sowie ihre Bewertung sollen zukünftig auch in die Auswahl unserer Geschäftspartner einfließen. Dies hat zwei Hintergründe: Einerseits ist Creditreform bestrebt, die eigene Nachhaltigkeit weiter zu verbessern. Hinsichtlich der Partnerwahl halten wir die ESG-Kriterien für ein geeignetes Mittel. Darüber hinaus erproben wir auf diesem Weg unsere eigenen neuen Produkte. Dies eröffnet uns die Möglichkeit, Verbesserungspotenziale zu erkennen und anschließend umzusetzen.

Die Bereitstellung unserer IT-Dienstleistungen und Informationsprodukte berührt zu einem gewissen Umfang ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit, da der Einsatz von Papier und Strom, sowie vertriebliche Aktivitäten bei Kundenkontakten erforderlich ist. Perspektivisch wollen wir den notwendigen Ressourcenverbrauch reduzieren, um den Erfordernissen der Nachhaltigkeit stärker zu entsprechen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

---

Aufgrund unseres Geschäftsmodells haben wir keine Finanzanlagen und führen deshalb keine Auswahlprüfung durch.

Durch Kooperationen mit einem Finanzdienstleister bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung an, ohne als Unternehmen eigene Finanzmittel dafür aufzuwenden.

---

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Dienstleistungsunternehmen nehmen wir im Vergleich zu produzierenden Unternehmen weniger natürliche Ressourcen in Anspruch. Im Rahmen unserer Bürotätigkeit nutzen wir verschiedene Ressourcen, wie Strom, Gas, Wasser, Papier und Bürobedarf. Beim Papiereinkauf achten wir bereits darauf, Papier mit FSC-Siegel und EU-Ecolabel zu beziehen. Durch die Corona-Pandemie war unsere Belegschaft im Home-Office und es wurde in den letzten zwei Jahren sehr wenig Papier verbraucht sowie sehr wenig Abfall produziert. Bei dem anfallenden Abfall handelt es sich ausschließlich um ungefährliche Abfälle.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die IT-Ausstattung, wie z.B. Handys, Laptops, Tablets, Bildschirme und Desktop-Rechner. Die technischen Geräte werden häufig von anderen Fachabteilungen weiter genutzt, sodass nicht jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter ein neues Gerät bekommt. Zum aktuellen Zeitpunkt stehen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 1.585 Monitore, 1.485 PCs und Laptops sowie 287 Mobilgeräte, wie z.B. Handys und Tablets zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufig auf Dienstreisen unterwegs, für welche sie Dienstwagen nutzen. Deshalb stellen Emissionen aufgrund des Kraftstoffverbrauchs aus Fahrten zu Kundinnen und Kunden einen wesentlichen Teil unserer Emissionen dar. Ein weiterer Teil der Emissionen wird durch unser externes, über einen Dienstleister mit Ökostrom betriebenes, Rechenzentrum verursacht.

Weitere Details zur Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen sind in den Abschnitten zum Ressourcenmanagement enthalten, soweit sie für das Berichtsjahr zur Verfügung standen bzw. ermittelt werden konnten.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Seit 2020 haben wir eine bereichs- und unternehmensübergreifende Umweltpolitik, welche alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Creditreform in Neuss für ihre Umweltverantwortung sensibilisiert und anregt, einen persönlichen Beitrag zu leisten. Damit tragen wir zum Erhalt unserer natürlichen Ressourcen bei, die auch die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen sein wird. Die Umweltpolitik umfasst die Themenfelder Ressourcen, rechtliche Vorschriften, Menschen und Beschaffung und Einkauf. Dabei streben wir eine kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung der betrieblichen Prozesse an, insbesondere unter ökologischen Gesichtspunkten. Um unseren Ressourcenverbrauch zu reduzieren, haben wir uns folgende quantitative Ziele gesetzt: Senkung des Papierbedarfs um 20% bis 2024, Senkung des Abfallaufkommens, insbesondere des Papier- und Kunststoffmülls um 10% bis 2023 und Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs der Firmenwagenflotte um 10% bis 2024.

Im Rahmen von ÖKOPROFIT wurden die Wasser- und Energieverbräuche sowie das Abfallaufkommen zum Teil erfasst und hochgerechnet. Darauf basierend konnten wir bereits zentrale Themen definieren und erste Maßnahmen umsetzen, z.B. ein ökologisches Fahrtraining für unsere Creditreform Firmenwagenfahrerinnen und -fahrer. Zudem haben wir uns als Ziel gesetzt, weniger Wasser und Energie zu verbrauchen, Müll zu reduzieren und zu trennen sowie die Materialeffizienz zu erhöhen. Im März 2020 hat das letzte Energieaudit stattgefunden. Darin identifizierte Sparpotenziale wurden überprüft und Maßnahmen teilweise umgesetzt. Durch verschiedene Maßnahmen konnte der Energieverbrauch in 2021 gesenkt werden. 2019/2020 wurde ein neues Mülltrennungssystem implementiert, um das Abfallaufkommen deutlich besser wertstofforientiert trennen zu können und zu reduzieren. Im Rahmen des CrefoGreen-Newsletters und dem CrefoGreen-Bereich im Intranet informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über das Durchführen der korrekten Mülltrennung. Zudem ist eine erklärende Beschilderung der bereitgestellten Abfallbehälter geplant, um die korrekte Entsorgung der Abfälle zu unterstützen. Um Verpackungsmüll und Transportwege zu vermeiden, gibt es im gesamten Bürogebäude Trinkwasserspender. Im Rahmen eines Green Offices arbeiten wir kontinuierlich an ökologischen Optimierungen im Büro, beispielsweise durch

einen voreingestellten doppelseitigen Papierausdruck.

Um auch unsere Ressourceneffizienz weiter zu steigern, möchten wir ab 2023 schrittweise ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement umsetzen. Dadurch wollen wir aktiv auch einen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Der Umzug im November 2021 in ein neues energieeffizientes Gebäude trägt ebenfalls wesentlich zur Schonung von Ressourcen bei. Für die umweltschonende Wärmezeugung wurde eine Wärmepumpe integriert. Das höchste Risiko sind die Dienstreisen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die mit dem Kraftstoffverbrauch verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Unsere Car Policy berücksichtigt die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit und umfasst ein Bonus/Malus-System gekoppelt an die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Fahrzeuge.

Vergünstigungen sollen die Wahl kleinerer, schadstoffärmerer Fahrzeuge incentivieren. Durch den Bau von 16 Ladesäulen für Elektrofahrzeuge und das Bonus/Malus System möchten wir die Auswahl von Elektrofahrzeugen fördern und unsere Emissionen im Fuhrpark kontinuierlich senken. Die CarPolicy soll im Jahr 2023 vollständig überarbeitet werden. In diesem Zug soll auch eine fixe Obergrenzen für den CO<sub>2</sub>-Ausstoß definiert werden. Auf dem

Außengelände sind vier öffentlich zugängliche Ladesäulen für Besucherinnen und Besucher sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Planung. Für die nähere Zukunft ist die Installation einer Photovoltaikanlage geplant. Ein weiteres Risiko liegt in dem End-of-Life Treatment unserer IT-Altgeräte. Wir geben unsere ausgedienten Altgeräte nur an zertifizierte Entsorger weiter. In Zukunft wollen wir neben dem Refurbishing weitere Maßnahmen treffen, um eine sachgerechte Weiterverwendung gebrauchter IT-Geräte sicherzustellen. Da sich unser Nachhaltigkeitsmanagement im Moment im Aufbau befindet und es sich um unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht handelt, gibt es noch keine definierten Ziele, über deren Erreichung berichtet werden kann.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als Beratungsunternehmen, das Dienstleistungen für seine Kunden erbringt, nehmen wir im Vergleich zu produzierenden Unternehmen weniger Ressourcen in Anspruch. Im Rahmen unserer Bürotätigkeit nutzen wir beispielsweise



Papier. Aufgrund der Corona-Pandemie befanden sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegend im Home-Office, wodurch am Büro-Arbeitsplatz kaum Papier verwendet wurde und bereits in den Vorjahren beschafftes (Drucker-)Papier aufgebraucht wird. Deswegen können wir für das Berichtsjahr 2021 keine Aussage zum Papierverbrauch treffen.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Eine differenzierte Darstellung der unterschiedlichen Kraftstoffverbräuche (Diesel, Benzin, Ad-Blue, Strom) ist für das Jahr 2021 noch nicht möglich.

Der Gesamtverbrauch in Litern betrug: 119.365

Eine differenziert Darstellung der unterschiedlichen Verwendung unseres Strombedarfs (Allgemeinstrom, Ladestrom, etc.) ist für das Jahr 2021 noch nicht möglich.

Der Gesamtwert für den Strombedarf im Jahre 2021 betrug: 436.668 kWh

Der Gesamtwert für den Heizungsbedarf im Jahr 2021 betrug: 1.412.559 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Energiearten Kraftstoff, elektrischer Strom und Heizung wurden in die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs einbezogen. Im Rahmen des Programms ÖKOPROFIT wurden 2019 von einem Beratungsunternehmen die eingesparte Energie durch die Umsetzung bestimmter Maßnahmen für den VVC und CRAG am Standort Neuss geschätzt. Als Basis dienen IST-Daten des Jahres 2019 zu Sprit- und Energieverbräuchen. Deswegen wurde das Jahr 2019 als Basisjahr gewählt. Die Daten basieren auf Rechnungen oder den Informationen unserer Dienstleister. Umrechnungen erfolgten gemäß dem Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs der BAFA [[ea\\_ermittlung\\_gesamtenergieverbrauch.pdf \(bafa.de\)](#)]. \* Maßnahmen und Energieeinsparung für den VVC und CAG \*\* Maßnahmen und Energieeinsparung für den VVC \*\*\* Maßnahmen und Energieeinsparung für CAG

Eine Angabe zu einer möglichen Veränderung des Energieverbrauches zu vorherigen Jahren ist nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

Für uns als Dienstleistungsunternehmen ist keine Wasserentnahme  
entsprechend der angeführten Leistungsindikatoren erfolgt.

Im Kontext Wasserverbrauch lassen sich folgende Werte bzgl. Frischwasser und  
Abwasser für das Jahr 2021, basierend auf den Jahresabrechnungen der  
Lieferanten, beziffern:

Frischwasser: 2695 m<sup>3</sup>

Abwasser: 2882 m<sup>3</sup>

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen  
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung  
des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der  
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,  
erforderlich sind.

Für das Jahr 2021 können wir folgende Abfallmengen auf Basis der  
abgerechneten Müllentsorgung benennen:

Altpapier: 79.200 t

Kunststoff (Gelber Punkt): 36.300 t

Restmüll: 86.900 t

Biomüll: 3.360 t

Eine detaillierte Ermittlung der tatsächlich angefallenen Abfallmengen in  
Tonnen ist nicht möglich.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen  
entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf  
basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele  
zur Reduktion der Emissionen an.

Unsere wichtigsten Emissionsquellen sind der Energieverbrauch für Strom und  
der Gasverbrauch für die Heizung, die IT-Ausstattung sowie der Fuhrpark. Die  
größte Herausforderung ist für uns die Emissionen aus Dienstreisen zu  
reduzieren, da diese wichtig sind, um die Qualität unserer Dienstleistungen für  
unsere Kundinnen und Kunden aufrecht zu erhalten. Mit der Förderung von  
Elektro-Fahrzeugen in unserer Fahrzeugflotte, der Zahlung des Umweltbonus  
und der Bereitstellung von Ladesäulen möchten wir den Kraftstoffverbrauch  
und die davon abhängigen CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Zudem bieten wir  
unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Nutzung einer  
Bahncard, um z.B. Zugreisen in Großstädte attraktiver zu gestalten. Wir  
möchten für das 2021 eine umfassende Treibhausgasbilanz berechnen, um uns  
darauf aufbauend konkrete Ziele zur Reduzierung von Emissionen zu setzen.  
Da bisher keine quantitativen Ziele definiert wurden, kann noch nicht über eine  
Zielerreichung berichtet werden. Bereits erfolgte Maßnahmen zur Reduktion

---

des Energieverbrauchs und somit zur Reduktion klimarelevanter Emissionen sind die Umstellung auf Ökostrom aus Wasserkraft, die Umstellung auf LED-Beleuchtung und die Installation von Bewegungsmeldern, die Durchführung der Eco-Fahrsicherheitstrainings sowie die Umstellung auf eine Brennwert-Heizkesselanlage im neuen Bürogebäude. Im Rahmen von ÖKOPROFIT wurden die Energiekennzahlen erstmals 2019 umfassend erfasst. Deswegen wurde das Jahr 2019 als Basisjahr gewählt. Im Rahmen von ÖKOPROFIT wurde sich das Ziel gesetzt, die Stromversorgung auf Ökostrom umzustellen. Dieses Ziel wurde im November 2021 erreicht. Als Bezugsgröße wird die Anzahl der Mitarbeitenden / der Umsatz genutzt, um die Entwicklung der Emissionen von Creditreform am Standort Neuss in den nächsten Jahren kontrollieren zu können. Als Basisjahr wird das Jahr 2021 gewählt, da für dieses Jahr das erste Mal eine umfassende THG-Bilanz für die Gesellschaften am Standort Neuss berechnet wurden. Die THG-Bilanz wurde nach dem GHG-Protocol erstellt und es wurde alle Treibhausgase des Kyoto Protokolls in die Berechnung einbezogen. Die Quellen der Emissionsfaktoren sind UBA/BAFA, DEFRA, ADEME und EcoInvent.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Treibhausgasbilanz des Unternehmens für das Jahr 2021 beträgt gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols für Scope 1:

456,6 tCO<sub>2</sub>e

(Treibhausgaszertifikat der DEKRA vom 1.8.2023)

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Treibhausgasbilanz des Unternehmens für das Jahr 2021 beträgt gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols für Scope 2:

12,0 tCO<sub>2</sub>e

(Treibhausgaszertifikat der DEKRA vom 1.8.2023)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Treibhausgasbilanz des Unternehmens für das Jahr 2021 beträgt gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols für Scope 3:

329,9 tCO<sub>2</sub>e

(Treibhausgaszertifikat der DEKRA vom 1.8.2023)



Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Durch angestoßene Maßnahmen im Zuge des Umweltmanagement-Programms ÖKOPROFIT können insgesamt ca. 323 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Jahr eingespart werden.

| Maßnahme   | Scope   | Jährliche CO <sub>2</sub> e-Einsparung ab 2020 |
|--|---------|--|
| <b>Gesamt</b>  |         | <b>323,2 t*</b>                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstellung auf LED-Beleuchtung und Installation von Bewegungsmeldern</li> </ul> | Scope 2 | 9,2 t**  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eco-Fahrtraining (40% der Fahrzeuge im Fuhrpark)</li> </ul>                     | Scope 1 | 19,1 t*  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wechsel auf Ökostrom</li> </ul>   | Scope 2 | 280,8 t*                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstellung auf Brennwert-Heizkesselanlagen</li> </ul>                           | Scope 1 | 12,6 t*  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitschaltung einiger Elektrogeräte</li> </ul>                                  | Scope 2 | 1,5 t***                                       |
| <b>Basisjahr 2019</b>  |         |  |

Das Treibhausgas CO<sub>2</sub> wurde in die Berechnung der Verringerung der THG-Emissionen einbezogen. Im Rahmen des Programms ÖKOPROFIT wurde 2019 die eingesparte Energie und die damit einhergehende Einsparung an



---

CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Umsetzung bestimmter Maßnahmen für den VVC und CRAG am Standort Neuss durch ein Beratungsunternehmen geschätzt. Als Basis dienten IST-Daten des Jahres 2019 zu Sprit- und Energieverbräuchen. Deswegen wurde das Jahr 2019 als Basisjahr gewählt. Die Verbrauchsdaten basieren auf Rechnungen oder den Informationen unserer Dienstleister. Quelle der Emissionsfaktoren ist die Gemis Datenbank 4.95 (stand 2017).

\*Maßnahmen und CO<sub>2</sub>e-Einsparung für den VVC und CAG

\*\* Maßnahmen und CO<sub>2</sub>e-Einsparung für den VVC

\*\*\* Maßnahmen und CO<sub>2</sub>e-Einsparung für CAG

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Für uns stehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt, da sie eine zentrale Rolle für die Erbringung der Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden einnehmen. Deswegen ist der Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit ein Teil unseres Selbstverständnisses. Als Arbeitgeber haben wir eine Fürsorgepflicht gegen über unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies bedeutet, die Belastungen und Arbeitszeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem gesundheitlich vertretbaren Rahmen zu halten, als auch Ansprechperson für die persönlichen Sorgen und Nöte zu sein, welche die psychische und physische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden könnten. Dies ist auch in unserer umfangreichen Compliance-Richtlinie festgehalten, welche in Kooperation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgearbeitet worden ist und für alle im Intranet zugänglich ist. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Compliance-Richtlinie zu unterschreiben, welche anschließend in der Personalakte aufbewahrt wird. Es gibt einen internen Compliance-Beauftragten, an den sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Fragen wenden können.

Creditreform orientiert sich hierzu an den Prinzipien des UN Global Compact bezüglich Menschenrechte und Arbeitsnormen. Des Weiteren halten wir die gesetzlichen Regelungen bezüglich Mindestlohn, Sozialversicherungspflicht, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeits- und Pausenzeiten sowie den ILO Kernarbeitsnormen ein. Über die Maßnahmen zum Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit sowie der Einhaltung der Rechte unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinaus haben wir uns keine quantitativen Ziele in diesem Bereich gesetzt. Mit den nachfolgenden Maßnahmen möchten wir uns über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus ständig weiterentwickeln.

Für die gesamte Belegschaft findet monatlich ein digitaler Campus Talk statt.

---

Hierbei werden aktuelle Themen oder Kolleginnen und Kollegen aus Fachbereichen persönlich vorgestellt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich zu Themen zu äußern und einzubringen, die sie beschäftigen. Zudem gibt es regelmäßige Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Während unseres Gebäudeumzugs kümmerte sich unser Campus-Team u.a. um die Arbeitsplatzeinrichtungen (z.B. höhenverstellbare Schreibtische) oder die Anschaffung von Kaffeefullautomaten und Trinkwasserspender in den Büröküchen. Da das „Kümmern“ dieses Teams von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen wurde, möchten wir ab 2022 ein Feelgood-Team umsetzen. Es ist ein Budget für Maßnahmen für 2022 vorgesehen. Ab 2023 soll strukturiert für die Bereiche Gesundheit und Prävention sowie Teambuilding ein Budget festgelegt werden. Im Rahmen des internen Messaging-Dienstes Slack werden regelmäßig Abfragen gemacht, was sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen bzw. darüber erhalten wir Feedback zu durchgeführten Maßnahmen. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, bieten wir ab 2022 für alle Sportangebote an. Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ebenfalls für 2022 vorgesehen.

Der Creditreformverbund hat europaweit weitere eigenständige, inhabergeführte Gesellschaften. Mit diesen ist Creditreform jedoch nicht arbeitsrechtlich verbunden.

Aufgrund von unserer Geschäftstätigkeit können häufige Dienstreisen ein Risiko für die Arbeitnehmerrechte darstellen, insbesondere auf die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Je nach Abteilung arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Vertrauensarbeitszeit oder mit Zeiterfassung. In beiden Fällen müssen Vorgesetzte über Überstunden informiert werden. Die Überstunden werden durch Freizeit wieder ausgeglichen und in einzelnen Fällen ausgezahlt. Mit 28 Tagen Urlaub im Jahr bietet wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus. Zudem gibt es die Option sich zwei Tage Urlaub „hinzuzukaufen“.

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kontext des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt durch Umfragen (1 -2 / Jahr), Newsletter mit der Bitte um Feedback, Aufrufe zu Teilnahme an gesonderten Veranstaltungen (z.Bsp. Bienenstock am Campusgelände) sowie Rückmeldungen im firmeninternen Chat-System.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Aufgrund dessen, dass viele unserer Stellen im IT-Bereich angesiedelt sind, gibt es in unserer Belegschaft mehr Männer als Frauen. Eine Analyse der Belegschaft bei der Creditreform AG mit ihren Tochtergesellschaften zeigt, dass bei 230 Personen 61 % männlich und 39 % weiblich sind. Die Geschlechtergleichheit des VVC zeigt, dass der Geschlechteranteil (55 % männlich und 45 % weiblich) fast ausgeglichen ist. Unser Ziel ist es, die Ausgewogenheit im VVC beizubehalten und in Bereichen, die einen größeren Männeranteil haben, in Zukunft bei Einstellungen stärker auf Frauen zuzugehen, um den Frauenanteil in der Unternehmensgruppe zu steigern. Dies möchten wir z.B. durch den Besuch von Jobmessen und durch die gezielte Rekrutierung von Kolleginnen aus dem Ausland erreichen. Für 2022 ist eine Kooperation mit der IHK geplant, um neue ukrainische Kolleginnen zu integrieren. Grundsätzlich sind für uns die passende Qualifizierung und die Softskills bei der Einstellung entscheidend. Wir begrüßen andere Nationalitäten bei Creditreform und dass Chancengleichheit bei uns gelebt wird, bestätigen 23 verschiedene Nationalitäten an unseren Standorten in Deutschland. Es herrscht grundsätzlich eine Zufriedenheit bezüglich der Lohngleichheit. Bisher gab es keine Forderung der Offenlegung der Gehälter auf Basis des Entgelttransparenzgesetzes.

Die Schwerbehindertenquote beim VVC wird erfüllt. Es gibt keine Schwerbehindertenvertretung. Das Thema Barrierefreiheit wird jedoch im Bereich Arbeitsschutz abgedeckt. Im Jahr 2022 werden mögliche Maßnahmen zur Förderung der Barrierefreiheit geprüft, dazu zählen u.a. barrierefreie Zugänge durch die Umrüstung der Parkhaustüren auf elektrische Taster und der Umbau des Seitengangs mit einer Schiebetür. Zudem werden Umbaumaßnahmen auf den Etagen-WCs evaluiert, um die Barrierefreiheit zu gewährleisten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, gibt es eine Richtlinie für mobiles Arbeiten. Bei den Creditreform-Gesellschaften können zwei Tage in der Woche mobil gearbeitet werden und drei Tage am Bürostandort Campus. In Absprache mit den Vorgesetzten können Regelungen zum mobilen Arbeiten auch individuell ermöglicht werden. Des Weiteren bieten wir Gleitzeit und Teilzeitmodelle an, sodass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Familiensituation ihre Arbeitszeit flexibel bestimmen können. Es gibt ein Eltern-Kind-Zimmer, so dass ein nicht-betreutes Kind in Ausnahmefällen mit ins Büro bringen zu können. Und in bestimmten Fällen unterstützen wir die Kinderbetreuung, teilweise durch die Übernahme von Kitakosten.

Bei Pflegebedarf können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 10 Tage entgeltlich freistellen lassen. Zudem gibt es das Recht auf Teilzeit bei Pflegebedarf von Angehörigen, auch für einen befristeten Zeitraum.

Ein Risiko für Creditreform ist es, qualifizierte und insbesondere weibliche Personen zu finden, da der Mangel an Bewerbenden im IT-Bereich begrenzte Auswahlmöglichkeiten bietet. Deshalb ist es für uns besonders wichtig, nicht nur für unsere derzeitigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für zukünftige Fachkräfte als Arbeitgeber attraktiv zu sein und Chancengleichheit sicherzustellen. Dies möchten wir durch gute Karriereperspektiven, spannenden Aufgaben, sicheren und konjunkturunabhängigen Arbeitsplätzen sicherstellen. Zudem bieten wir verschiedene Benefits, wie z.B. das JobRad, flexible Arbeitszeitgestaltung, mobiles Arbeiten und regelmäßigen Gesundheitsleistungen, wie z.B. Impfungen, an. Wir arbeiten mit Pensionskassen zusammen und stellen Beratungen für die private Altersvorsorge zur Verfügung. Zudem stärkt unser neues Gebäude mit modernen Räumlichkeiten unsere Arbeitgeberattraktivität. Für das 2022 beabsichtigen wir die Einführung von Altersteilzeitarbeitsverträgen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verband der Vereine Creditreform e. V. und der ECOFIS GmbH.

Da wir uns in diesem Bereich bisher keine quantitativen Ziele gesetzt haben, können wir erst im nächsten Bericht über das Erreichen unserer qualitativen und quantitativen Ziele berichten.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Da der Mangel an qualifizierten Fachkräften ein Risiko für unsere Geschäftstätigkeit darstellt, ist es für uns von zentraler Bedeutung unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu schulen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Aus diesem Grund gibt es bei uns sogenannte „People Leads“, die sich bereichsbezogen um weitestgehend alle Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern. Sie führen regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um individuellen Qualifizierungsbedarf und die nächsten Karriereschritte zu identifizieren und diese anschließend umzusetzen. Dabei ist ein People Lead für ca. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Es gibt eine Karriere-Kletterwand, welche aufzeigt, welche Schulungen und Weiterentwicklungen für den nächsten Karriereschritt notwendig sind. Des Weiteren gibt es regelmäßige E-Learnings für die gesamte Belegschaft über die Creditreform Academy. Darunter zählen z.B. fachspezifische Schulungen oder Schulungen für soft skills im Bereich Führung und Rhetorik. Jede Mitarbeiterin

und jeder Mitarbeiter kann die Veranstaltungen der Akademie nach Rücksprache mit den Vorgesetzten selbst buchen. Die Schulungen und Trainings finden in der Regel online statt. Wenn ausländische Bewerberinnen und Bewerber fachlich geeignet sind, fördern wir ihre Sprachkompetenz mit Kursen, beispielsweise angeboten über das Goethe Institut. Außerdem unterstützen wir berufsbegleitende, für uns relevante Studiengänge sowohl monetär als auch mittels flexibler Beschäftigungsangebote. Unser Ziel ist es, die Übernahmequote von Auszubildenden in Höhe von 95 % aufrechtzuerhalten. Zudem möchten wir im Zuge der agilen Transformation, die im Jahr 2021 unser Unternehmen geprägt hat und der damit zusammenhängenden Neustrukturierung der Zusammensetzung von Teams und Vorgesetzten, die Anzahl der Schulungs- und Weiterqualifizierungsstunden kontinuierlich erfassen und analysieren, um ggf. Maßnahmen einleiten zu können.

Bei der Einführung neuer IT-Systeme finden interne Schulungen statt. Die Altersstruktur der Creditreform Belegschaft ist eher älter, aber auch Auszubildende verbringen regelmäßig einige Berufsjahre im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Ausbildung bei Creditreform. Beides betont die gute Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche durchschnittlich bis zu 12 Jahren bei uns arbeiten. Damit liegen wir weit über dem Durchschnitt im IT-Bereich. Dies können wir durch spannende Aufgaben und die Möglichkeit, sich generalistisch aufzustellen, erreichen. Des Weiteren gibt es in den Fachbereichen sogenannte „People Leads“. Das sind Personen, die sich bereichsbezogen um weitgehend alle Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern.

Da bisher nicht für alle für uns wesentlichen Themen quantitative Ziele definiert wurden, können wir noch nicht über erreichte Ziele berichten. Mit den genannten Maßnahmen arbeiten wir jedoch kontinuierlich daran, das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und sie zu fördern.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Für die Angestellten gab es im Berichtszeitraum keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen oder mit Todesfolge. Wegeunfälle sind der häufigste Grund für arbeitsbedingte Verletzungen der Angestellten.

Unter den Angestellten gab es keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter



Erkrankungen. Psychologische und orthopädische Erkrankungen sind die am häufigsten auftretenden Erkrankungen.

Darüber hinaus sind uns keine weiteren Informationen zu arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugriff auf die im Intranet zur Verfügung gestellten Informationen rund um den Arbeitsschutz (u.a. Auflistung der Ansprechpersonen). In einem Schulungstool werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult. Es gibt einen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Hier sind neben den unternehmensinternen Sicherheitsbeauftragten auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit (DEKRA) sowie der Betriebsarzt unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Die Sitzungen finden vierteljährlich statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

|  | 2. HJ 2021* | 1. HJ 2022* |
|--|-------------|-------------|
| Durchschnittlicher Stundenzahl / MA (h)    | 4           | 7           |
| <b>Gesamtzahl Angestellte</b>              | <b>83</b>   | <b>97</b>   |
| • Anzahl der Mitarbeiterinnen              | 29 (35 %)   | 47 (48 %)   |
| • Anzahl der Mitarbeiter                   | 54 (65 %)   | 50 (52 %)   |
| Anzahl der Gesamtbelegschaft: 400 Personen |             |             |

\* Aufgrund der agilen Transformation, die im Jahr 2021 unser Unternehmen geprägt hat und der damit zusammenhängenden Neustrukturierung der Zusammensetzung von Teams und Vorgesetzten, kann die Vollständigkeit der Daten für diese Jahre nicht sichergestellt werden. Die Daten sind daher als Untergrenze der tatsächlich durchgeführten Schulungen zu interpretieren. Von einer Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorie wird abgesehen, da die Erhebung aufgrund der Strukturierung unserer Personalabteilung und den rechtlich selbständigen Unternehmenseinheiten am Standort Neuss derzeit mit einem hohen Aufwand verbunden wäre.

#### Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

#### a. Diversität des Kontrollorgans

| Diversitätskategorie | Anteil (%)     |
|----------------------|----------------|
| i. Geschlecht        | 100 % männlich |
| ii. Altersgruppe     |                |
| < 30 Jahre           | 0 %            |
| 30 - 50 Jahre        | 30 %           |
| > 50 Jahre           | 70 %           |

**a. Diversität der Belegschaft des VVC**

| Diversitätskategorie | Anteil (%)                     |
|----------------------|--------------------------------|
| i. Geschlecht        | 55 % männlich<br>45 % weiblich |
| ii. Altersgruppe     |                                |
| < 30 Jahre           | 20 %                           |
| 30 - 50 Jahre        | 50 %                           |
| > 50 Jahre           | 30 %                           |

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2021 gab es einen Diskriminierungsvorfall, der durch das Compliance-Committee bestehend aus dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Compliance-Beauftragten und dem Personalleiter bearbeitet, diskutiert und bewertet wurde. Es wurde ein kritisches Gespräch mit der Person geführt und das Ergebnis mit einem Vermerk in der Personalakte abgelegt. Der Diskriminierungsvorfall war arbeitsrechtlich nicht relevant.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

---

Seit 2019 sind wir Mitglied des UN Global Compacts. Damit unterstützen wir die Vision einer nachhaltigen Wirtschaft und arbeiten daran, mit gutem Beispiel einer verantwortungsvollen Unternehmensführung voranzugehen. Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung moderner Sklaverei sind in unserem Code of Conduct für Dienstleister und Lieferanten verankert. Dieser wird jedem Dienstleister und Lieferanten ausgehändigt, welche den Code of Conduct anerkennen und unterschreiben. Zukünftiges Ziel ist es, dass 100% der Dienstleister und Lieferanten den Code und Conduct unterschreiben. Somit sollen die Menschenrechte in allen Teilen unserer Wertschöpfungskette sichergestellt werden.

Um die Arbeitsbedingungen sicherzustellen, holen wir uns z.B. von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Gebäudereinigungsdienstleisters regelmäßig ein Meinungsbild ein. Dabei erkundigen wir uns, ob sie mit ihrem Arbeitgeber, dem Arbeitsplatz und den Arbeitsbedingungen zufrieden sind und ob die Zahlung der Löhne entsprechend der Tarifverträge erfolgt, falls diese tariflich gebunden sind. Die Zahlung der Tariflöhne lassen wir uns auch von den Dienstleistern bescheinigen. Bei Tarifierhöhungen erhalten wir ein Anpassungsschreiben von den Dienstleistern, dass vereinbarte Lohnerhöhungen vollständig an uns weitergegeben wird. Dies geschieht in Absprache mit den Dienstleistungsunternehmen.

Mit unserem Reinigungsdienstleister und dem Sicherheitsdienst sind wir zweimal im Jahr sowie bei Bedarf im Gespräch.

Die unsachgemäße Entsorgung von Elektroschrott stellt ein Risiko für Menschenrechte dar, vor allem für die Rechte der Menschen im globalen Südens.

Um die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten und Ressourcen zu schonen, arbeiten wir mit einem Dienstleister zusammen, welcher sich um das sachgerechte Recycling unserer technischen Geräte kümmert. Im Jahr 2022 möchten wir eine neue Kooperation mit einem Unternehmen starten, welches unsere Geräte wiederaufbereitet und weiter vermarktet. Dadurch können wir die Lebensdauer der Geräte verlängern und Ressourcen sparen.

Über diese Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte hinaus haben wir uns bisher keine quantitativen Ziele gesetzt und können deshalb noch nicht über erreichte Ziele berichten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Aufgrund unseres Geschäftsmodells tätigen wir keine erheblichen Investitionen und haben somit keine Investitionsvereinbarung, die auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

An allen Geschäftsstandorten von Creditreform findet unsere Compliance-Richtlinie Anwendung, welche alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einhaltung verpflichtet. Unsere Standorte werden deshalb im Moment nicht auf Einhaltung der Menschenrechte geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Alle neuen Lieferanten sind verpflichtet, unseren Code of Conduct zu unterschreiben, welcher die Einhaltung der Menschenrechte beinhaltet. Die Lieferanten werden im Rahmen des Compliance Checks überprüft.

Unser Code of Conduct beinhaltet unsere Erwartungen bezüglich:

- Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- Ausführung der Geschäfte in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- verantwortlichen Umgang mit Arbeitszeit und Entlohnung
- Förderung von Transparenz und Eigenverantwortung bei der Ausführung und Verwaltung von Geschäften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Geldwäsche, Interessenskonflikten und wettbewerbswidriges Verhalten
- Einhaltung geltender internationaler Handelsgesetze
- Menschenrechte
- Ethik und Compliance
- Umweltschutz hinsichtlich gesetzlicher Normen, Einhaltung von Umweltgenehmigungen

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Bei den von unseren Lieferanten unterschriebenen Code of Conducts wurden für das Berichtsjahr 2021 keine konkreten Überprüfungen auf erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen durchgeführt. Im Jahr 2023 sind bisher 6 Lieferanten überprüft worden, in keinem Fall gab es gemäß der berichtsrelevanten Kriterien eine Beanstandungen zu vermelden.

---

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Wir beachten auch die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit und möchten durch verschiedene Projekte zum Gemeinwesen in unserer Region beitragen.

Ein Leuchtturmprojekt ist das „Kommunale Datenlabor Neuss 2040“, bei dem es sich um ein gemeinsames Projekt mit der Stadt Neuss handelt. Die transdisziplinäre Auswertung von Daten über die Stadt Neuss und ihre Einwohnerinnen und Einwohnern bieten das Potential, über neuartige datenbasierte Informationen und innovative Denkansätze wichtige Impulse zur kommunalen Zukunftsgestaltung für die Stadt Neuss zu liefern. Dafür arbeiten wir insbesondere mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen der Wirtschaftsförderung, der Statistik und der Sozialplanung intensiv zusammen. Somit können Ressourcen zielgerichteter eingesetzt werden. Mit der Entwicklung des ESG-Tools zur Bewertung von Unternehmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung können in Zukunft auch Aussagen zur Unternehmenslandschaft am Standort Neuss getroffen werden, z.B. wie viel Prozent der Unternehmen der Stadt Neuss sind in einer Branche tätig, die als nachhaltig oder nicht nachhaltig klassifiziert wurde. Zudem kann eine Analyse der erwarteten Taxonomie-Konformität erfolgen.

Mit einer regelmäßigen Vergabe von Projekten unterstützen wir seit vielen Jahren die Gemeinnützige Werkstätten Neuss GmbH. Der SchuldnerAtlas ist eine jährliche Analyse, die wir durchführen und bietet eine Übersicht über die Überschuldungsquoten für Deutschland nach Kreisen und kreisfreien Städten. Wir geben jedoch auch anderen Gruppen die Möglichkeit, diese Daten zur Analyse zu nutzen. In der Vergangenheit war beispielsweise der paritätische Wohlfahrtsverband ein Partner.

Es liegt uns sehr am Herzen, auch bei kurzfristigen Nöten zu unterstützen, wie z.B. bei der Flutkatastrophe im Ahrtal 2021. Mit einer Spende von jeweils 10.000 € haben wir Kindergärten und Kindertagesstätten in 10 verschiedenen Orten unterstützt. Somit wurden insgesamt 100.000 € für die Anschaffung von Ausstattungsgegenständen sowie Spielzeug zur Verfügung gestellt.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

**i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

**ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

**iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.



| Creditreform Gruppe   | 2021                          |
|---|-------------------------------|
| Creditreform Gesellschaften   |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutschland</li> <li>• Europa, China, Türkei</li> </ul>    | <p>128</p> <p>161</p>         |
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutschland</li> <li>• Europa, China, Türkei</li> </ul>    | <p>3.307</p> <p>4.000</p>     |
| Mitglieder  |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutschland</li> <li>• Europa, China, Türkei</li> </ul>    | <p>132.500</p> <p>161.500</p> |
| Jahresumsatz [Mio. €]   |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutschland</li> <li>• Europa, China, Türkei</li> </ul>    | <p>550</p> <p>619</p>         |
| Erteilte Auskünfte [Mio.]   |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• über Unternehmen</li> <li>• über Privatpersonen</li> </ul> | <p>28,4</p> <p>115,4</p>      |
| Erteilte Inkassoaufträge [Mio.]   | 1,6                           |

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die EU-Gesetzgebung spielt für unser Geschäftsfeld eine große Rolle, insbesondere Gesetze, die Compliance, Good Governance und Transparenz fördern. Beispielsweise haben das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz (TraFinG), Regelungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit, Gesetze zur Geldwäsche sowie die Regulierung des Bank- und Finanzwesens einen großen Einfluss auf uns und unsere Kundinnen und Kunden. Die politische Einflussnahme ist durch die EU-Verordnung für die Gesellschaft Creditreform Rating AG stark reguliert. Um jederzeit transparent zu sein, führen wir in unserer zentralen Rechtsabteilung ein Lobbyregister.

Informationen können von allen Interessierten auch im elektronisch geführten öffentlichen Lobbyregister beim Deutschen Bundestag eingesehen werden. Um Fairness, Verantwortung und den Austausch innerhalb unserer Branche zu fördern, engagieren wir uns in verschiedenen Netzwerken und Branchenverbänden. Der VVC ist beispielsweise Mitglied im Bundesverband Deutscher Inkasso Unternehmen e.V. (BDIU), Federation of Business Information Service (FEBIS) und in der Federation of European National Collection Associations (FENCA). Weitere Mitgliedschaften können im Lobbyregister des Deutschen Bundestags eingesehen werden. Es werden keine Parteispenden getätigt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtszeitraum wurden keine Spenden an Parteien getätigt.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Viele der Creditreform Gesellschaften arbeiten mit personenbezogenen Daten. Deswegen nehmen die Themen Datenschutz und Compliance einen besonders hohen Stellenwert bei uns ein. Unser oberstes Ziel ist die jederzeitige Sicherstellung, dass alle Gesetze und Vorgaben eingehalten werden, die unsere Geschäftsbereiche tangieren.

Die Basis für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten bildet unsere Compliance-Richtlinie, die für den VVC, die ECOFIS und die Creditreform AG mit allen Tochtergesellschaften gilt. Neben der Benennung von Ansprechpersonen umfasst diese Richtlinie u.a. generelle Verhaltensgrundsätze, die Vermeidung von Interessenskonflikten (z.B. bei Sachgeschenken), Geschäftspartner-Compliance (Korruption, Geldwäsche), Umwelt sowie Datenschutz und Informationssicherheit. Um eventuelle Verstöße melden zu können, gibt es eine Verfahrensanweisung für Hinweismeldungen. Zudem gibt es am Standort in Neuss die Möglichkeit, über einen gesonderten Briefkasten anonyme Meldungen vorzunehmen. Auch Geschenke und Zuwendungen werden bei Creditreform klar reglementiert. Je nach Unternehmen gibt es Richtlinien mit Grenzwerten, explizite Geschenkelisten, Übersichten zur Genehmigungs- und Informationspflicht, oder klare Verbote der Annahme von Geschenken.

Damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß unserer Compliance-Richtlinie handeln, muss diese bei der Einstellung anerkannt und unterschrieben werden. Schon heute werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zu Compliance-Themen geschult. Für eine kontinuierliche Sensibilisierung unserer Belegschaft hat die Creditreform Compliance Services (CCS) unsere Compliance-Richtlinie in ein eLearning umgewandelt, welches in Zukunft im ganzen VVC ausgerollt werden soll. Zusätzlich, zu dem e-Learning beim Onboarding, durchlaufen z.B. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CCS jährlich eine externe Compliance-Schulung. Dadurch bleiben sie auf dem aktuellen Wissensstand hinsichtlich des Datenschutzes, Geldwäsche und anderen Compliance-Themen und können als Multiplikator in das ganze Creditreform-Netzwerk hineinwirken. In der Funktion der internen Revision überwacht die CCS die Einhaltung von Gesetzen und effektive Umsetzung von Maßnahmen bei der Creditreform AG.

Die Überwachung der Compliance-Maßnahmen liegen bei unserem VVC Compliance-Beauftragten und beim Compliance Committee der Creditreform AG. Dieses setzt sich aus den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften der AG zusammen und trifft sich zweimal im Jahr. Es werden aktuelle Entwicklungen und Themen, nötige Anpassungen der Compliance-Richtlinie sowie die Weiterentwicklung von Prozessen und Sanktionen besprochen. Vor einigen Jahren haben wir uns zum Ziel gesetzt, beim VVC ein hochqualitatives und wirksames Compliance-Managementsystem (CMS) gemäß ISO 37301 aufzubauen. 2020 wurde mit dem Aufbau des CMS nach der ISO 37301 begonnen. Da bisher eine Zertifizierung gemäß ISO 37301 nicht möglich war, wurde das CMS Ende 2021 zunächst nach dem Standard TR CMS 101 zertifiziert. Dabei handelt es sich um einen Standard, welche sich an der ISO 19600 orientiert, dem Vorgänger der ISO 37301. In Zukunft wird auch eine Zertifizierung gemäß ISO 37301 angestrebt. Das Ziel eines qualitativen und wirksamen CMS konnten wir durch die Zertifizierung erreichen. In Zukunft wollen wir die hohe Qualität unseres CMS aufrechterhalten und kontinuierlich weiterentwickeln.

Auf Grund unseres Geschäftsmodells ist Datenschutz für Creditreform ein zentrales Thema. Die größten Risiken bei unserer Geschäftstätigkeit sind Cyberrisiken, sowie der Verlust von Kundendaten durch Hacking und Phishing. Des Weiteren stehen wir unter der intensiven Kontrolle von Aufsichtsbehörden und berücksichtigen kontinuierlich die regulatorischen Änderungen. Da unsere Gesellschaften in unterschiedlichen Bereichen tätig sind, sind auch

die Anforderungen an Datenschutz und IT-Sicherheit unterschiedlich. Bei unseren Maßnahmen konzentrieren wir uns auf die Entitäten, die entweder einer besonderen Regulatorik unterliegen oder in besonderem Maße vertrauliche, sensible oder personenbezogene Daten verarbeiten.

Unsere Führungskräfte sensibilisieren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich zu IT-Sicherheit und Datenschutz. In den relevanten Gesellschaften gibt es jährliche interne Datenschutzbildungen, E-Learning-Angebote oder externe Trainings. Zudem hat jede Gesellschaft einen Datenschutzbeauftragten und Teams für die IT-Sicherheit. In unseren internen sogenannten „Deep Impact Meetings“ tauschen sich die Datenschutzbeauftragten der einzelnen Gesellschaften mit der Rechtsabteilung regelmäßig aus. Die Einhaltung der DSGVO wird sichergestellt, die Auswirkungen neuer Gesetze auf die Gesellschaften werden evaluiert und Prozesse ggf. nachgeschärft. Beispiele unserer vielfältigen Maßnahmen sind ein IT-Sicherheitskonzept, ein Verzeichnis, Risikoanalysen für personenbezogene Daten, Datenschutzfolgenabschätzung für kritische Bereiche und Datenlöschkonzepte. Unser Rechenzentrums- und IT-System-Dienstleister ECOFIS ist nach ISO 27001 zertifiziert. Interne und externe Datenschutzaudits bestätigen die Wirksamkeit unseres Datenschutzmanagement-Ansatzes. 2020 wurde das Ziel gesetzt, dass jede CAG-Tochtergesellschaft ein umfangreiches Datenschutzhandbuch mit spezifischen Verfahrensanweisungen erarbeitet. Dieses Ziel konnte erreicht werden. Zudem gibt es bei unseren Gesellschaften spezifische Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien. Kurzfristig wollen wir unser IT -Sicherheit beim VVC zertifizieren lassen. Mittelfristig streben wir ebenfalls eine Zertifizierung unseres Datenschutzmanagementsystems beim VVC an.

Wir wollen Regelkonformität und einen permanenten Überblick über relevante (bestehende und bevorstehende) Compliance-Verpflichtungen gewährleisten. Aus diesem Grund führen wir beim VVC ein Rechtskataster, welches, aufgrund neuer und verschärfter Gesetze, regelmäßig aktualisiert wird. Dieses Rechtskataster ist ein Baustein unseres Risikomanagements, das uns hilft, Risiken und Gefahren all unserer Geschäftsbereiche zu identifizieren sowie interne Prozesse dementsprechend anzupassen. Ein Tool für das Management unserer Compliance-Risiken soll in den nächsten Jahren implementiert werden. Des Weiteren befindet sich ein internes Kontrollsystem (IKS) im Aufbau, für das in den nächsten Jahren eine Zertifizierung nach IDW PS 951 angestrebt wird. Das IKS-Team besteht aus den Datenschutzbeauftragten, Compliance-Beauftragten, Risikomanagern und der internen Revision. Alle 2 Wochen werden in diesem IKS-Team Risikomanagementthemen besprochen und Bedrohungsszenarien systematisch erfasst.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

In der Risikobewertung wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken identifiziert. Deshalb werden Betriebsstätten bisher nicht auf Korruptionsrisiken geprüft. Sollte ein steigendes Korruptionsrisiko festgestellt werden, wird die Notwendigkeit der Prüfungen von Betriebsstätten neu evaluiert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle bekannt und es wurden keine Angestellten aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt. Es gab keine Vorfälle, in denen die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern aufgrund von Korruptionsverstößen aufgelöst oder nicht verlängert wurde. Zudem wurde kein öffentliches rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen eine Gesellschaft von Creditreform eingeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum gab es keinen Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften oder Bußgelder und Sanktionen.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

| Bereiche           | DNK-Kriterien                                    | GRI SRS Indikatoren   |
|--------------------|--|---|
| STRATEGIE          | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen            |   |
|                    | 2. Wesentlichkeit                                |   |
|                    | 3. Ziele   |   |
|                    | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette                 |   |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung                                 | GRI SRS 102-16  |
|                    | 6. Regeln und Prozesse                           |   |
|                    | 7. Kontrolle                                     |   |
|                    | 8. Anreizsysteme                                 | GRI SRS 102-35<br>GRI SRS 102-38  |
|                    | 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen              | GRI SRS 102-44  |
|                    | 10. Innovations- und Produktmanagement           | G4-FS11   |
| UMWELT             | 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen       | GRI SRS 301-1   |
|                    | 12. Ressourcenmanagement                         | GRI SRS 302-1<br>GRI SRS 302-4<br>GRI SRS 303-3 (2018)<br>GRI SRS 306-3 (2020)* |
|                    | 13. Klimarelevante Emissionen                    | GRI SRS 305-1<br>GRI SRS 305-2<br>GRI SRS 305-3<br>GRI SRS 305-5                |
| GESELLSCHAFT       | 14. Arbeitnehmerrechte                           | GRI SRS 403-4 (2018)  |
|                    | 15. Chancengerechtigkeit                         | GRI SRS 403-9 (2018)  |
|                    | 16. Qualifizierung                               | GRI SRS 403-10 (2018)<br>GRI SRS 404-1<br>GRI SRS 405-1<br>GRI SRS 406-1        |
|                    | 17. Menschenrechte                               | GRI SRS 412-3<br>GRI SRS 412-1<br>GRI SRS 414-1<br>GRI SRS 414-2                |
|                    | 18. Gemeinwesen                                  | GRI SRS 201-1   |
|                    | 19. Politische Einflussnahme                     | GRI SRS 415-1   |
|                    | 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS 205-1<br>GRI SRS 205-3<br>GRI SRS 419-1                                 |

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.