

Nachhaltigkeitsbericht

2022

Inhaltsverzeichnis

Hinweise zur Nutzung des Berichts	. 3
Vorwort	. 4
KPIs: Wichtigste EQS-Kennzahlen 2022	. 6
Die EQS Group AG	7
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	15
Ethik und Integrität	35
Kunden und Produkte	55
Unternehmenskultur und Mitarbeitende	67
Umweltschutz	83
Lieferkette	92
Berichtsprofil	97
Inhaltsindex	99
UN Global Compact	114
Impressum	115

Hinweise zur Nutzung des Berichts

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

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

→ Verweis auf eine Seite im Bericht

Die Seitenverweise innerhalb der Tabellen sind ebenfalls verlinkt.

Der Nachhaltigkeitsbericht folgt inhaltlich den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) Update 2021. Die GRI-Standards sind ebenso wie die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) und die SASB-Indikatoren rechts neben dem Text ausgewiesen. Im Inhaltsindex geben wir einen Überblick, wo im Bericht GRI-Indikatoren, UN Global Compact-Prinzipien oder Antworten auf Fragen des UN Global Compact Communication on Progress-Fragebogens zu finden sind. Zusätzlich bieten wir in einer Tabelle eine Zuordnung von SASB-Anforderungen an.

☐ Inhaltsindex, Seite 99

⇒ SASB – Software- und IT-Dienstleistungen, Seite 111

Weitere Angaben zur Vorgehensweise bei der Berichterstattung sind im Berichtsprofil zu finden.

⇒ Berichtsprofil, Seite 97

Seit 2021 ist die EQS Group AG Teilnehmerin der UN-Initiative Global Compact und bekennt sich zu deren zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. GRI-Standards, die sich auf die Prinzipien des UN Global Compact beziehen, sind im Bericht gekennzeichnet. Eine tabellarische Übersicht der Prinzipien befindet sich am Ende des Berichts.

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



Vorwort (GRI 2-22)

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Freunde der EQS Group,

wir freuen uns, Euch heute unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht präsentieren zu können. Nachdem wir im Vorjahr unseren ersten freiwilligen Bericht veröffentlicht haben, erreichte uns viel positives Feedback. Überhaupt war es schön zu sehen, wie viele Stakeholder diesen gelesen haben. Das spornt uns sehr an, unsere ambitionierten Ziele mit Nachdruck weiterzuverfolgen und den Entwicklungsprozess innerhalb des Unternehmens zu nachhaltigem Handeln Stück für Stück weiterzuverfolgen. Wie im Vorjahr haben wir unseren Nachhaltigkeitsbericht inhaltlich am GRI-Standard ausgerichtet. Ab 2024 gelten in der Europäischen Union die European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Auch wir werden unseren Nachhaltigkeitsbericht zukünftig an diesen Standards ausrichten.



2023 ist für uns das Jahr des Whistleblowings. Wir erwarten endlich die Umsetzung der EU-Direktive aus dem Jahr 2019 in allen Mitgliedsländern. Als europäischer Marktführer stehen wir in der Pole-Position. Wir werden den 300.000 regulierten Unternehmen in Europa helfen, ihre Mitarbeitenden zu motivieren, Missstände im eigenen Unternehmen aufzudecken. Und dies, ohne dass sie um ihren Arbeitsplatz oder sogar um ihr Leben fürchten müssen.

Damit machen wir die Arbeitswelt transparenter und erhöhen die Integrität der Unternehmen. Wir schützen die Schwachen und minimieren gleichzeitig die Unternehmensrisiken. Somit haben wir einen Einfluss auf die Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

2023 ist auch das Jahr des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetztes (LkSG) – ein herrlich deutsches Wortgebilde. Ziel: Die Erfüllung menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten in der Lieferkette der Unternehmen. Der Gesetzgeber verlangt unter anderem die Öffnung des Whistleblowing-Kanals für Lieferanten und die Öffentlichkeit.

VORWORT 4

Merkt Ihr was? Die Zeichen zeigen in Richtung Nachhaltigkeit. Wir stehen vor der größten Transformation der globalen Weltwirtschaft seit der Industrialisierung. Wir als EQS Group sehen uns in der Verantwortung, diesen Wandel aktiv zu begleiten. Gerade als gründergeführtes Unternehmen mit unseren historischen Governance-Wurzeln haben wir die intrinsische Motivation, ein Vorbild für Nachhaltigkeit zu sein. Dabei denken wir nicht nur an unser Handeln als Marktteilnehmer, sondern vor allem an die Wirkung, die unsere Softwareprodukte entfalten: Wir arbeiten am Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Wir alle haben Schulden gemacht, gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Es ist an der Zeit, sie zurückzuzahlen – im Interesse zukünftiger Generationen.

Ich lade Euch herzlich ein, uns auf dieser Reise zu begleiten und bitte Euch, um Euer wertvolles Feedback. Wir haben diesen zweiten Nachhaltigkeitsbericht wieder gemäß unserem Motto "integrity and transparency creates trust" verfasst und wünschen Euch jetzt viel Spaß beim Lesen.

Herzlichst Euer

CSan 7/02

Achim Weick



VORWORT

KPIs: Wichtigste EQS-Kennzahlen 2022



Anzahl der Nationalitäten der Mitarbeitenden

53





Beschäftigte nach Art der Anstellung

99
Teilzeit

Tonnen CO₂e-Emissionen



1,23

Tonnen CO₂e-Emissionen pro Mitarbeitenden

Die EQS Group AG

Die EQS Group ist ein führender internationaler Cloudsoftware-Anbieter in den Bereichen
Corporate Compliance, Investor Relations und
ESG. Weltweit nutzen tausende Unternehmen
die Produkte der EQS Group, um Vertrauen
zu schaffen, indem sie zuverlässig und sicher
komplexe regulatorische Anforderungen erfüllen,
Risiken minimieren und transparent über ihren
Geschäftserfolg sowie dessen Auswirkungen auf
die Gesellschaft und das Klima berichten.

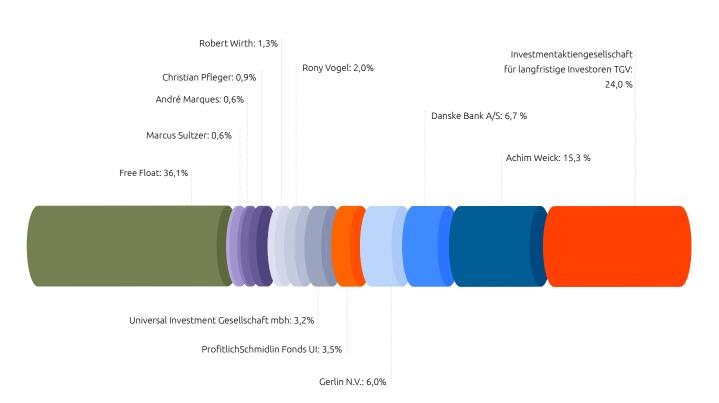
Unternehmen

Die EQS Group AG hat ihren Hauptsitz in München, Deutschland, und wird in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt.

🖒 Weitere Details zur Aktie

Aktionärsstruktur





Ausgewiesen wird Anteilsbesitz > 3 % sowie Vorstände und Aufsichtsräte, Stand 31.12.2022

Die EQS Group wurde im Jahr 2000 in München gegründet. Heute ist der Konzern mit knapp 600 Mitarbeitenden an 15 Standorten weltweit vertreten. Von dort aus betreuen wir Kunden in 109 Ländern. Diese teilen wir in folgende geografische Bereiche auf:

- DACH: Deutschland, Österreich und Schweiz
- Europa ohne die DACH-Region: D\u00e4nemark, Frankreich, Gro\u00dfbritannien, Spanien und Italien
- International: Hongkong, USA und Russland

Neben dem Hauptsitz München sind Berlin, Kochi (Indien) und Belgrad (Serbien) weitere Technologiestandorte mit dem Fokus auf Softwareentwicklung. In den Büros in Kochi und Belgrad findet kein aktiver Vertrieb für die Produkte und Dienstleistungen der EQS Group statt. Den Standort Russland werden wir 2023 aufgeben.

ightharpoonup Beschäftigten-Kennzahlen, Seite 70



Die Produkte der EQS Group sind in der cloudbasierten Software EQS COCKPIT gebündelt. Damit lassen sich Compliance-Prozesse in den Bereichen Hinweisgeberschutz und Fallbearbeitung, Richtlinienmanagement und Genehmigungsprozesse ebenso professionell steuern wie das Geschäftspartnermanagement, die Insiderlistenverwaltung und die Meldepflichten.

Börsennotierte Unternehmen nutzen zudem ein globales Newswire, Investor Targeting und Kontaktmanagement, aber auch IR-Webseiten, digitale Berichte und Webcasts für eine effiziente und sichere Investorenkommunikation.

Darüber hinaus entwickelt die EQS Group Software für das Management von ESG-Daten (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung), die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten von Unternehmen, sowie für eine regelkonforme Nachhaltigkeitsberichterstattung.

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

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

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

→ Kunden und Produkte. Seite 55

Im Sinne der Nachhaltigkeit streben wir ein partnerschaftliches und langfristiges Geschäftsverhältnis zu unseren Lieferanten und Dienstleistern an. Die Lieferkette ist aus diesem Grund Bestandteil der EQS-Nachhaltigkeitsstrategie.

→ Nachhaltigkeitsstrategie- und ziele, Seite 29

Änderungen im Berichtszeitraum

GRI 2-6

Im Jahr 2022 wurden keine Unternehmen übernommen oder neue Standorte gegründet.

Die EQS Group AG hat im ersten Quartal 2022 eine Kapitalerhöhung durchgeführt.

🗓 Geschäftsbericht 2022, Seite 41

Die Frauenquote im Aufsichtsrat der EQS Group beträgt nun 40 Prozent, nachdem auf der Hauptversammlung im Juni 2022 mit Catharina van Delden eine weitere Frau in das Gremium gewählt wurde. Zudem wurden auf der Hauptversammlung der Prüfungsausschuss sowie der Vergütungsausschuss neu besetzt.

→ Corporate Governance, Seite 12

Im Berichtsjahr haben wir ein webbasiertes Beschaffungssystem sowie eine Einkaufsrichtlinie eingeführt. Dadurch sollen Prozesse einheitlicher gestaltet und Nachhaltigkeitsaspekte stärker berücksichtigt werden. Darüber hinaus gab es im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette.

⇒ Lieferkette, Seite 92

Wirtschaftliche Leistung

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

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

🖒 Geschäftsbericht 2022

Die Konzernerlöse stiegen im Jahr 2022 auf 61,43 Mio. Euro GRI 201-1 (2021: 50,22 Mio. Euro).

Geografischer Markt Inland vs. Ausland

	Inland	ggü. 2021	Ausland	ggü. 2021
Umsatz	€ 43,85 Mio.	+22 %	€ 17,59 Mio.	+23 %
EBITDA	€ 2,83 Mio.	>100 %	€ 1,74 Mio.	+37 %
SaaS-Kunden	2.191	+13 %	2.863	+25 %

Konzernerlöse

	Compl	iance	Investor Relations	
in T€	2022	2021	2022	2021
Geografische Hauptmärkte				
Inland	31.437	23.248	12.409	12.670
Ausland	10.878	7.459	6.707	6.846
Summe	42.315	30.707	19.115	19.516
Wichtigste Produkt-/Dienst-				
leistungslinien				
Cloud-Produkte	30.340	19.826	10.101	9.504
Cloud-Service	11.975	10.881	9.015	10.012
Summe	42.315	30.707	19.115	19.516
Zeitpunkt der Erlösrealisierung				
Zu einem Zeitpunkt erbrachte	17.417	16 244	C F10	7.382
Dienstleistungen	17.417	16.344	6.519	1.382
Über einen Zeitraum erbrachte	24.898	14.363	12.596	12.134
Dienstleistungen	24.898	14.303	12.596	12.134
Summe	42.315	30.707	19.115	19.516

Im Heimatmarkt Deutschland erzielte die EQS Group 71 Prozent des Gesamtumsatzes. In den europäischen Märkten ohne Deutschland und dem Rest der Welt belief sich der Anteil am Gesamtumsatz auf 29 Prozent.

Die operativen Aufwendungen des Konzerns (bezogene Leistungen, Personalaufwendungen, sonstige Aufwendungen und Aufwendungen aus Wertberichtigungen auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen) erhöhten sich 2022 um 17 Prozent auf 59,86 Mio. Euro (2021: 51,09 Mio. Euro).

- finanzkennzahlen
- 🖒 Konzernabschluss, Geschäftsbericht 2022, Seite 54
- 🖒 Aufwandsentwicklung, Geschäftsbericht 2022, Seite 40

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

GRI 207-1

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

GRI 207-2

🗓 Steuerangaben EQS Group AG, Geschäftsbericht 2022, Seite 83

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

Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen obliegt dem Finanzvorstand, der die seit mehreren Jahren bestehende Steuerstrategie in regelmäßigen Abständen überprüft. Kontrollen erfolgen im Rahmen des Risikomanagements und durch Prüfungen der Finanzbehörden. Jede Niederlassung beauftragt zudem vor Ort ansässige Steuerberater, die die Erfüllung der jeweils vor Ort geltenden Vorschriften gewährleisten.

Geschäftstätigkeiten oder Standorte mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften sind uns nicht bekannt.

GRI 413-2

Corporate Governance

Für das Vertrauen unserer Investoren, Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeitenden ist eine verantwortungsvolle und nachhaltige Corporate Governance unverzichtbar. Daher befürworten wir jede Weiterentwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex, die dazu beiträgt, die Transparenz zu erhöhen und das Anlegervertrauen zu festigen. Die EQS Group AG entspricht den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex gemäß der Fassung vom 28. April 2022, bekannt gemacht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022, mit Ausnahme der in der Entsprechenserklärung aufgeführten und begründeten Abweichungen.

finance in Entsprechenserklärung

Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält internationale Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung unter anderem bezogen auf die Themen Aus- und Fortbildung, Interessenkonflikte, Selbstbeurteilung und Vergütung. Auf unserer Unter-

GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-15 GRI 2-17 GRI 2-18

12

nehmens-Webseite stellen wir alle Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats vor, veröffentlichen unsere Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex und informieren über unsere Hauptversammlungen.

🗅 Corporate Governance bei der EQS Group

Im Sinne einer verantwortungsvollen Corporate Governance arbeiten der Vorstand und der Aufsichtsrat eng und transparent zusammen. So können wir eine erfolgreiche Leitung und effektive Kontrolle unseres Unternehmens sicherstellen. Wenn wir Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand oder den Aufsichtsrat auswählen und nominieren, orientieren wir uns an den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Der Vorstand der EQS Group AG ist mit vier Personen besetzt, dem Aufsichtsrat gehören fünf Personen an. Aufsichtsratsvorsitzender ist Robert Wirth. Mit Catharina van Delden wurde auf der Hauptversammlung im Juni 2022 die zweite Frau in den Aufsichtsrat der EQS Group AG gewählt. Der Frauenanteil beträgt nun 40 Prozent.

🗓 Lebensläufe Aufsichtsrat und Vorstand der EQS Group

Im Geschäftsjahr 2022 fanden insgesamt zehn Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Vorstand den Aufsichtsrat über die wirtschaftliche Lage und die Geschäftsentwicklung informierte. Themen waren unter anderem die ESG-Produktstrategie sowie der Stand der Gesetzgebung zum Hinweisgeberschutz und mögliche Risiken für die EQS Group AG durch eine Verschiebung des Gesetzes. Über die Sitzungen hinaus gab es Beschlussfassungen zu aktuellen Themen, die im schriftlichen Umlaufverfahren getroffen wurden. Der Aufsichtsrat hat mit dem Prüfungsausschuss und dem Vergütungsausschuss zwei Gremien gebildet, die nach der Hauptversammlung im Juni 2022 neu besetzt wurden. Dem Prüfungsausschuss gehören Prof. Dr. Kerstin Lopatta als Vorsitzende und Laurenz Nienaber an. Laurenz Nienaber übernahm den Vorsitz des Vergütungsausschusses, dem auch Robert Wirth als sein Stellvertreter und Rony Vogel angehören. In einer Sitzung wurde Prof. Dr. Kerstin Lopatta zudem als ESG-Beauftragte des Aufsichtsrats gewählt. Prof. Dr. Lopatta ist als Expertin in unterschiedlichen Nachhaltigkeitsgremien vertreten, unter anderem war sie als wissenschaftliche Beobachterin im Ausschuss für Nachhaltige Finanzen des Bundesfinanzministeriums tätig und hat die Anpassung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex an die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die EU-Taxonomie mitbegutachtet.

🖒 Bericht des Aufsichtsrats, Geschäftsbericht 2022, Seite 19

🖒 Satzung der EQS Group

Auf der Hauptversammlung wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder angepasst. Diese beträgt für jedes Aufsichtsratsmitglied 32.500 Euro zuzüglich der hierauf gegebenenfalls anfallenden Umsatzsteuer. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 2,5-fache der Vergütung. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 15.000 Euro zusätzlich zu ihrer sonstigen Aufsichtsratsvergütung. Zusätzlich erhalten alle Aufsichtsratsmitglieder Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichts-

GRI 2-9 GRI 2-17 GRI 2-18

GRI 2-18 GRI 2-19 GRI 2-20

ratssitzungen. Die Vergütung für den gesamten Aufsichtsrat im Jahr 2022 betrug 291.000 Euro.

Um eine möglichst umfassende Entscheidungsgrundlage zu erhalten, beziehen wir die Fachbereiche und internationalen Standorte aktiv in die Informationsbeschaffung ein. Seit dem Berichtsjahr werden die internationalen Standorte zudem verstärkt in die Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen eingebunden. Ein Schwerpunkt lag dabei auf Umweltthemen. Dies erfolgt über die jeweiligen Managing Directors oder, abhängig vom Thema, durch ausgewählte Ansprechpartner vor Ort.

Alle Nachhaltigkeitsthemen, die zugehörige Strategie und das Management sind beim Chief Executive Officer (CEO) angesiedelt. Die operative Umsetzung der Themen verantwortet die CSR-Managerin, die direkt dem CEO unterstellt ist. Die CSR-Managerin ist auch Ansprechpartnerin bei internen und externen Anliegen. Sie kann über die Kontaktinformationen auf der Webseite erreicht werden.

GRI 2-12 GRI 2-16

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

GRI 2-13 GRI 2-14

Zu den Zuständigkeiten des Gremiums gehören unter anderem:

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

2022 hat das Gremium insgesamt 23 Besprechungen abgehalten. Themen waren unter anderem:

- Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Externe Kommunikation
- Corporate Volunteering Guideline
- Änderungen bei Richtlinien
- Diversity-Themen wie Frauenförderung
- Umweltthemen wie Ressourcenschonung, Energieversorgung oder Einbindung von Mitarbeitenden

→ Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, Seite 29

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Seit der Gründung vor über zwanzig Jahren hat sich die EQS Group AG von einem kleinen Start-up zu einem erfolgreichen börsennotierten Unternehmen mit internationalen Standorten und hohen Wachstumsraten entwickelt. Unser Ziel ist es, europäischer Marktführer für cloudbasierte Softwareprodukte in den Bereichen Compliance, Investor Relations und ESG zu werden, wir sind uns dabei aber auch der Risiken bewusst, die mit schnellem Wachstum einhergehen. Deshalb behalten wir neben den finanziellen Rahmenbedingungen und den Anforderungen des Marktes immer auch die eigene DNA und unsere Werte im Blick, um den Zusammenhalt im Unternehmen zu bewahren. Auf diesem Anspruch basieren die EQS Core Values and Principles.

Werte wie Offenheit, Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit sind die Leitlinien, an denen sich Beschäftigte und Führungskräfte unseres Unternehmensstets orientieren. Sie sind essenzieller Teil unserer täglichen Zusammenarbeit, sowohl intern als auch im Kontakt mit Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und Investoren.

Für den Austausch mit unseren Stakeholdern nutzen wir auch unterschiedliche Veranstaltungen. Dazu zählen die jährliche Hauptversammlung oder die von der EQS Group ausgerichtete European Compliance and Ethics Conference (ECEC).

GRI 2-29

⇒ Stakeholder, Seite 17

Wichtige Inhalte dieser Veranstaltungen und generell in der Stakeholder-Kommunikation waren in den vergangenen Jahren beispielsweise regulatorische Themen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, der Hinweisgeberschutz und aktuell auch Nachhaltigkeit. Die Anforderungen unserer unterschiedlichen Stakeholder sind zugleich relevante Impulse für die Geschäftstätigkeit der EQS Group. Die im Austausch mit Stakeholdern gesammelten Informationen nutzen wir aktiv für die Produktentwicklung und die Unternehmensausrichtung, unter anderem bei der Neuentwicklung des EQS Risk Managers mit Fokus auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz oder in Bezug auf neue Funktionalitäten der EQS Hinweisgebersysteme.

→ Kunden und Produkte, Seite 55

Wir wollen eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung leben und nutzen den Corporate Governance Kodex als Richtlinie.

GRI 2-23

ightharpoonup Corporate Governance, Seite 12

Nachhaltiges Wachstum

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

Durch die strategischen Akquisitionen von GotEthics A/S (Dänemark), Business Keeper GmbH (Deutschland) sowie C2S2 GmbH (Deutschland) im Jahr 2021 konnten wir die Bereiche Hinweisgebersysteme und Policy Management stärken. Dies waren große Schritte hin zu unserem Ziel, bis 2025 führender europäischer Cloud-Anbieter für globale Investor-Relations- sowie Corporate-Compliance-Lösungen zu sein. Da bis 2025 weitere regulatorische Anforderungen für Konzerne und mittelstän-



dische Unternehmen in den Bereichen Compliance und Governance geplant sind, sehen wir großes Potenzial, innovative Produkte zu entwickeln und weiter nachhaltig zu wachsen. Unsere Ziele sind stets ambitioniert, das Tempo ist hoch – und dabei ziehen Vorstand, Aufsichtsrat und Investoren an einem Strang und sorgen zusammen mit den Mitarbeitenden der EQS Group konstant dafür, dass das Wachstum im Einklang mit den EQS-Werten und -Prinzipien steht.

→ Produkte, Seite 59

Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen

Die EQS Group AG bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. 2021 wurde dieses Bekenntnis auch offiziell von Seiten der EQS Group AG gegenüber dem UN Global Compact formalisiert. Die Überwachung und Einhaltung der zehn Prinzipien obliegt dem Corporate-Sustainability-Gremium. Mit der Teilnahme verpflichten wir uns, jährlich über unsere Fortschritte bei deren Umsetzung zu berichten. Statt eines separaten Fortschrittsberichts (Communication on Progress, CoP) wurde im Juli 2022 der Nachhaltigkeitsbericht 2021 der EQS Group AG veröffentlicht. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir auch die Informationen, die im neuen CoP-Fragebogen des UN Global Compact für das Jahr 2022 betrachtet werden. Da die EQS Group SAS (Frankreich) und die Business Keeper GmbH (Deutschland) Tochtergesellschaften der EQS Group AG sind, erstellen sie keine eigenen Fortschrittsberichte mehr.

- ☐→ Corporate-Sustainability-Gremium, Seite 14
- 1 UN Global Compact EQS Group Profil
- → UN Global Compact CoP-Fragebogen im Inhaltsindex, Seite 99

Stakeholder

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

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

GRI 2-23 GRI 2-24

Die relevantesten Stakeholdergruppen für die Gesamtorganisation sowie für einzelne Unternehmensbereiche haben wir 2021 intern bestimmt und kategorisiert. Diese Auswahl wurde zuletzt 2022 überprüft und leicht angepasst. In der folgenden Tabelle stellen wir dar, in welcher Beziehung die jeweilige Stakeholdergruppe zur EQS Group steht und wie wir miteinander kommunizieren. Bei der Klassifizierung orientieren wir uns am AccountAbility AA1000 Stakeholder Engagement Standard.

Unsere Stakeholdergruppen (GRI 2-29)

	Beziehung zur Orga- nisation	Ebenen des Enga- gements	Kommuni- kation	Art der Beziehung	Kommunikationsmittel
					Persönliches Gespräch, E-Mail,
Kunden und Nutzer					Telefonat, Webseite mit Produkt-
von EQS-Produkten			_		informationen, Kunden-Roadshow
Mitarbeitende			_		Persönliches Gespräch, E-Mail, Tele-
der EQS Group					fonat, Intranet, BarCamp, Event
Nichtregierungs-					Persönliches Gespräch,
organisationen					E-Mail, Telefonat
Dationagentuses					Persönliches Gespräch,
Ratingagenturen					E-Mail, Telefonat
Fachverbände in					Persönliches Gespräch,
den wichtigsten					Veranstaltungen, Informations-
Finanzmärkten					materialien, Vortrag
Medien und					Persönliches Gespräch,
Mediennetzwerke					E-Mail, Telefonat
Globales Investoren-					Persönliches Gespräch, E-Mail,
netzwerk					Telefonat, Webcast,
					Investorenkonferenz
Hochschulen und For-					Persönliches Gespräch, E-Mail, Tele-
schungseinrichtungen					fonat, Projektbezogene Kooperation
Ministerien,					Persönliches Gespräch, E-Mail,
Behörden, gesetz-					Telefonat, Schreiben, Bescheid
gebende Instanzen					
Anteilseigner der					Persönliches Gespräch, E-Mail,
EQS Group AG					Telefonat, Webcast, Investoren-
					konferenz, Hauptversammlung
Nationale und					Persönliches Gespräch,
internationale					E-Mail, Telefonat
Finanzinstitutionen					Description Constitution FAAcil
Schlüssellieferanten					Persönliches Gespräch, E-Mail,
und Geschäftspartner					Telefonat, Einkaufs-Software
Beziehung zur Organisati Ebenen des Engagement Kommunikation: anlassb	s: hoch = ezogen =	mittel = 💶 vielfältig = 📕	niedrig		
Art der Beziehung: langfr	istig =	mittelfristig =	kurzf	ristig =	

Die 2022 behandelten Themen waren vielfältig. Einige wurden von Stakeholdern an uns herangetragen, bei anderen haben wir aktiv den Austausch mit unseren Stakeholdern gesucht. Unter anderem ging es allgemein um die Bedeutung von Nachhaltigkeit, den Status des Nachhaltigkeitsmanagements sowie die Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen. Darüber hinaus hatten unsere Stakeholder auch individuelle Anliegen. So waren beispielsweise für unsere Beschäftigten gerechte Vergütung, qualifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten und

interne Kommunikation wichtige Themen. Bei unseren Kunden stehen bereits seit Jahren die hohe Qualität und die Informationssicherheit in Bezug auf EQS-Produkte und -Dienstleistungen im Vordergrund. Themen wie die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte sowie der Umwelt- und Klimaschutz gewinnen derzeit bei allen Stakeholdern aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen zunehmend an Bedeutung. Dies lässt sich auch an der erhöhten Anzahl von Fragebögen festmachen, mit denen Kunden und Investoren unser Engagement in diesen Bereichen erfragen sowie dem deutlich gestiegenen Interesse unserer Beschäftigten an den Themen Corporate Volunteering oder Corporate Sustainability.

Für 2023 ist der nächste Schritt hin zu einer immer stärkeren Einbindung unserer Stakeholder geplant. Im Berichtsjahr haben wir über eine eigenständige Umfrage unsere Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit befragt. Darüber hinaus wurde ein Fragebogen auch an erste externe Stakeholder verteilt, und EQS-interne Fachvertreter haben die Bewertung stellvertretend für weitere externe Stakeholder übernommen.

2023 wollen wir ein "Advisory Panel" ins Leben rufen, das aus ausgewählten Vertretern unserer wichtigsten Stakeholder besteht. In Zusammenarbeit mit dem Vorstand und dem Corporate-Sustainability-Gremium soll es auf unterschiedlichen Ebenen im Unternehmen wirken. Dazu zählen:

- regelmäßige Termine mit dem Vorstand zur Beratung und Diskussion aktueller Nachhaltigkeitsthemen
- der themenspezifische Austausch mit dem EQS Corporate-Sustainability-Gremium und Beschäftigten zur Sensibilisierung und Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit. Des Weiteren zählen hierzu der Austausch zu nachhaltigkeitsrelevanten Anliegen von der Produktentwicklung bis Governance.

Stakeholder-Kommunikation

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

GRI 2-29

Seit dem Berichtsjahr nimmt die EQS Group an Umfragen des Sustainability Transformation Monitors teil. Dahinter verbirgt sich ein Forschungsprojekt, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, gemeinsam mit Unternehmens-Nachhaltigkeitsverantwortlichen die Trends und Entwicklungen in diesem Bereich zu identifizieren und darzustellen.

🖒 Sustainability Transformation Monitor

EQS-intern verfügen wir über unterschiedliche Formate zur Kommunikation mit unseren Beschäftigten. Zweimal im Jahr werden sogenannte Global Performance Summits online mit den leitenden Angestellten der internationalen Niederlassungen, den zentralen Funktionen der Gruppe sowie dem Vorstand veranstaltet, um über aktuelle Themen zu sprechen, Ziele festzulegen und die Geschäfts- und Produktentwicklung proaktiv zu gestalten. Zusätzlich fand 2022 ein unternehmensweites Meeting des EQS-Führungsgremiums in Paris statt, bei dem die Strategie im Bereich Corporate Compliance für die nächsten Jahre festgelegt wurde.

Im Anschluss haben wir die Ergebnisse in BarCamps vorgestellt, um alle Beschäftigten einzubeziehen und deren Feedback zu diesen Themen zu erhalten. Eine jährliche Befragung sowie jährliche Personalgespräche ermöglichen es uns überdies, die Rückmeldungen der Beschäftigten einzubinden. Vorstand und Führungskräfte sind jederzeit für alle Mitarbeitenden über die internen Kommunikationswege erreichbar.

→ Arbeitsumfeld, Seite 73

Unsere jährliche Hauptversammlung wurde wegen COVID-19 in den vergangenen Jahren gemäß den zu diesem Zeitpunkt gültigen Vorschriften ausschließlich virtuell durchgeführt. Zum direkten Austausch mit den Anlegern haben wir während der Hauptversammlungen Fragen zugelassen, ein in Deutschland bislang kaum durchgeführter Ansatz in der Aktionärskommunikation. Für die Hauptversammlung im Jahr 2023 gibt es neue rechtliche Rahmenbedingungen bezüglich der Live-Einbindung von Aktionären, die wir entsprechend umsetzen werden.

1 Hauptversammlung 2022

Seit 2020 organisiert EQS jedes Jahr im Herbst Europas größte virtuelle Konferenz zu Compliance- und Ethik-Themen – die European Compliance and Ethics Conference (ECEC). 2022 nahmen über 7.500 Compliance-Verantwortliche an den Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Workshops und Expertengesprächen namhafter Fachleute aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik teil. Der Themenschwerpunkt lag auf der Frage "Leben wir in einer Welt, die gezwungen ist, gut zu sein?". Das umfangreiche Programm wurde in rund 140 Länder gestreamt.

Im Rahmen der Konferenz wurde erneut der ECEC Award verliehen. Dieser Preis würdigt außergewöhnliche Projekte, die eine Inspiration für die weltweite Compliance-Gemeinschaft darstellen. Aus allen eingegangenen Bewerbungen hat eine Jury aus erfahrenen Compliance-, Ethik- und Integritätsexperten den TÜV Austria und Novartis ausgewählt. Beide Kandidaten stellten ihre Projekte auf der Konferenz vor, anschließend stimmten die Teilnehmer live ab. Der ECEC Award ging



schließlich an das Projekt von Novartis zur Förderung der psychologischen Sicherheit zwischen Beschäftigten und Führungskräften, das bei der Durchführung von 1:1-Gesprächen helfen und die "Speak up"-Kultur in Unternehmen stärken soll.

≜ ECEC Award 2022 (Englisch)

Zu den weiteren EQS-Aktivitäten in diesem Bereich gehört der europäische Whistleblowing Report, den wir seit 2018 alle zwei Jahre in Kooperation mit der FH Graubünden (Schweiz) veröffentlichen. Dieser untersucht aktuelle Compliance-Themen und beleuchtet die Auswirkungen von Missständen sowie Maßnahmen und Instrumente zu deren Prävention und Aufdeckung. Auf Grundlage einer Online-Umfrage liefert die internationale Studie Best-Practice-Tipps für Unternehmen.

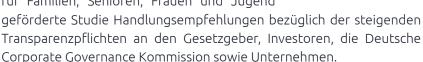


1 Download Whistleblowing Report

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

1 Download Benchmarking Report

Im Investor-Relations-Segment waren wir 2022 als Kooperationspartner der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin an der Veröffentlichung einer Studie zum Thema "Der Einfluss von Investoren auf die Diversität in deutschen Aufsichtsräten und Vorständen" beteiligt. Als Ergebnis richtet die vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

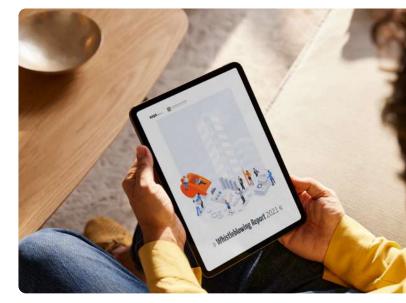


Download Diversitätsstudie

Im Rahmen unseres Investor-Relations-Produktportfolios erstellen wir einmal jährlich eine Analyse der Ad-hoc-Meldungen im deutschen Prime Standard mit den Schlagwörtern "Prognoseänderung" oder "Gewinnwarnung".

🖒 Analyse Ad-hoc-Meldungen im deutschen Prime Standard

Seit 2017 ist ein Vertreter von Business Keeper Mitglied im DIN-Normungsausschuss NA 175-00-01 AA, der unter anderem über die Compliance-Normen der ISO-37000er-Reihe berät. Dieser Normungsausschuss besteht derzeit aus etwa 15 Mitgliedern, die sich mehrmals jährlich in regelmäßigen Abständen treffen. Einmal im Jahr nehmen Delegierte dieses Ausschusses an einem weltweiten Treffen für internationale Abstimmungen teil.



GRI 2-29

21

Unsere Geschäftsentscheidungen beeinflussen auch unser Umfeld. Als Arbeit- und Auftraggeber wollen wir positiv auf die ökonomische und soziale Entwicklung an unseren Standorten einwirken. Wir unterstützen das gesellschaftliche Engagement unserer Beschäftigten und fördern unterschiedliche soziale Projekte und Einrichtungen.

☐ Gesellschaftliches Engagement, Seite 81

Im Sinne unserer Grundsätze in Bezug auf Anti-Korruption betreibt die EQS Group AG keine Lobbyarbeit. In seltenen Fällen wurde in der Vergangenheit zu einzelnen Gesetzesinitiativen auf europäischer beziehungsweise deutscher Ebene Stellung bezogen. Zudem engagieren wir uns weder parteipolitisch noch vergeben wir Parteispenden.

GRI 415-1

Übersicht unserer wichtigsten Mitgliedschaften (GRI 2-28)

de Compliance Berufsverband der Compliance Manager e.V. Cercle Investor Relations Austria Deutsches Institut für Compliance e.V. Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutsches Netzwerk Witschaftsethik – EBEN Deutschland e.V. Ethics & Compliance Witzerland Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association https://www.gdd.de/ Business Keeper GmbH EQS Group AG (CH) 2016 Business Keeper GmbH EQS Group AG (CH) 2016 EQS Group AG 2016 EQS	Name	Webseite	Gesellschaft	Mitglied seit
Compliance Manager e.V. https://www.bvdcm.de/ Business Keeper GmbH 2020 Cercle Investor Relations Austria	'	https://www.asociacioncompliance.com/	EQS Group RegTech S.L.U.	2021
Cercle Investor Relations Austria Deutsches Institut für Compliance e.V. Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association Internal Audit Association Internal Audit Association Le Cercle de la Compliance Mittps://www.div.org/ Mittps://www.lecercledelacompliance.com/ Wirtschaft sgmbH Sicherheitsnetzwerk Mittps://www.sdw.org/ Deutsches Netzwerk Mittps://www.div.de/ Business Keeper GmbH 2016 Business Keeper GmbH 2017 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2019 Business Keeper GmbH 2010 Business Keepe		https://www.bvdcm.de/	• .	2018
Austria Deutsches Institut für Compliance e.V. Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutschland e.V. Ethics & Compliance Switzerland Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association Internal Audit Association Interne Revision e.V. Le Cercle de la Compliance Mittps://www.dirk.org/ Mittps://www.dirk.org/ Mittps://www.lecercledelacompliance.com/ Wirtschaft gGmbH Mittps://www.sdw.org/ Mittpsift-security-munich.net/ Mittpsift-security-munich.net/ Mittpsift-security-munich.net/ Mittpsift-security-munich.net/ Mittpsift-security-munich.net/ Transparency Schweiz https://www.transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2016 Business Keeper GmbH 2017 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2016 Business Keeper GmbH 2017 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH	·		Business Keeper GmbH	2020
Compliance e.V. https://www.dico-ev.de/ EQS Group AG 2018 Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN https://www.dnwe.de/ Business Keeper GmbH 2000 Deutschland e.V. Ethics & Compliance Switzerland https://www.ethics-compliance.ch/ EQS Group AG (CH) 2018 Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association https://www.aiiaweb.it EQS Group S.R.L. 2019 Investor-Relations-Verband https://www.dirk.org/ EQS Group AG 2006 Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Mittps://www.sdw.org/ Business Keeper GmbH 2018 Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Mittps://www.sdw.org/ Business Keeper GmbH 2018 Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://www.transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2026 Transparency Schweiz https://transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2026 Transparency Schweiz https://transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2026		https://cira.at/	EQS Group GmbH	2011
Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutschland e.V. Ethics & Compliance Switzerland Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association Investor-Relations-Verband Le Cercle de la Compliance Mittps://www.lecercledelacompliance.com/ Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk Mürtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. International Putss://www.stransparency.ch/ Deutschland e.V. Deutscher Revision e.V. https://www.dirk.org/ Business Keeper GmbH 2015 Business Keeper GmbH 2016 Business Kee	Deutsches Institut für	https://www.dico.ov.do/	Business Keeper GmbH	2012
für Interne Revision e.V. Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik – EBEN Deutschland e.V. Ethics & Compliance Switzerland Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association Investor-Relations-Verband Mttps://www.dirk.org/ Business Keeper GmbH EQS Group AG EQS Group S.R.L. 2016 Investor-Relations-Verband Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Internal Audit Association Internal Audit Ass	Compliance e.V.	Tittps://www.dico-ev.de/	EQS Group AG	2018
Wirtschaftsethik – EBEN bttps://www.dnwe.de/ Business Keeper GmbH 2000 Deutschland e.V. Ethics & Compliance Switzerland bttps://www.ethics-compliance.ch/ EQS Group AG (CH) 2018 Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. bttps://www.gdd.de/ Business Keeper GmbH 2019 Internal Audit Association https://www.aiiaweb.it EQS Group S.R.L. 2019 Investor-Relations-Verband https://www.dirk.org/ EQS Group AG 2006 bttps://www.lecercledelacompliance.com/ Business Keeper GmbH 2018 Internal Audit Association https://www.lecercledelacompliance.com/ Business Keeper GmbH 2018 Internal Audit Association https://www.lecercledelacompliance.com/ Business Keeper GmbH 2018 Internal Audit Association https://www.sdw.org/ Business Keeper GmbH 2018 Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Internal Deutschland e.V. Internal Audit Association https://www.decercledelacompliance.Com/ Bu		https://www.diir.de/	Business Keeper GmbH	2012
Switzerland Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association Investor-Relations-Verband Le Cercle de la Compliance Mittps://www.lecercledelacompliance.com/ Mittglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://www.transparency.ch/ https://www.transparency.ch/ EQS Group AG (CH) EQS Group S.R.L. EQS Group AG 2006 EQS Group AG 2006 Business Keeper GmbH 2018 EQS Group SAS Business Keeper GmbH 2018 EQS Group AG 2026 Business Keeper GmbH 2018 EQS Group AG 2026 EQS Group AG 2026 Business Keeper GmbH 2018 EQS Group AG 2026 EQS Group AG 2026 Business Keeper GmbH 2026 EQS Group AG (CH) 2026	Wirtschaftsethik – EBEN	https://www.dnwe.de/	Business Keeper GmbH	2000
Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association https://www.aiiaweb.it EQS Group S.R.L. 2019 Investor-Relations-Verband https://www.dirk.org/ EQS Group AG 2006 Le Cercle de la Compliance https://www.lecercledelacompliance.com/ Business Keeper GmbH 2018 Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2006 EQS Group SAS 2018 Business Keeper GmbH 2018 EQS Group AG 2006 EQS Group AG 2006 Business Keeper GmbH 2018 EQS Group AG 2006 EQS Group AG (CH) 2006	Ethics & Compliance	https://www.athics.complianco.ch/	Business Keeper GmbH	2015
und Datensicherheit e.V. Internal Audit Association https://www.aiiaweb.it EQS Group S.R.L. 2019 Investor-Relations-Verband https://www.dirk.org/ EQS Group AG 2006 Le Cercle de la Compliance https://www.lecercledelacompliance.com/ Business Keeper GmbH 2018 Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2002	Switzerland	nccps.//www.edilics-compliance.ch/	EQS Group AG (CH)	2018
Investor-Relations-Verband https://www.dirk.org/ EQS Group AG 2006 Le Cercle de la Compliance https://www.lecercledelacompliance.com/ EQS Group SAS 2018 Business Keeper GmbH 2018 Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen https://www.sdw.org/ Business Keeper GmbH 2018 Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. https://it-security-munich.net/ EQS Group AG 2020 Transparency International Deutschland e.V. https://www.transparency.de/ Business Keeper GmbH 2002 Transparency Schweiz https://transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2020		https://www.gdd.de/	Business Keeper GmbH	2010
Le Cercle de la Compliance https://www.lecercledelacompliance.com/ Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen https://www.sdw.org/ Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://transparency.ch/ BUSINESS Keeper GmbH EQS Group AG 2018 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2020 EQS Group AG 2020 EQS Group AG 2020 EQS Group AG (CH)	Internal Audit Association	https://www.aiiaweb.it	EQS Group S.R.L.	2019
Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://www.tecercledelacompliance.com/ Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2018 Business Keeper GmbH 2020 EQS Group AG Business Keeper GmbH 2020 EQS Group AG 2020 EQS Group AG 2020 Deutschland e.V. EQS Group AG (CH)	Investor-Relations-Verband	https://www.dirk.org/	EQS Group AG	2006
Mitglied des Fördervereins der Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz Mitglied des Fördervereins https://www.sdw.org/ https://www.sdw.org/ Business Keeper GmbH EQS Group AG Business Keeper GmbH 2002 Business Keeper GmbH 2002 EQS Group AG CH) 2002	La Carda da la Camplianca	https://www.locorclodolacomplianco.com/	EQS Group SAS	2018
der Stiftung der Deutschen https://www.sdw.org/ Wirtschaft gGmbH Sicherheitsnetzwerk München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://transparency.ch/ Business Keeper GmbH 2018 EQS Group AG Business Keeper GmbH 2002 Business Keeper GmbH 2002 EQS Group AG (CH) 2002	Le Cercie de la Compliance	nicps.//www.iecerciedetacompliance.com/	Business Keeper GmbH	2018
München e.V. Transparency International Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://it-security-munich.net/ EQS Group AG 2020 Business Keeper GmbH 2002 EQS Group AG (CH) 2022	der Stiftung der Deutschen	https://www.sdw.org/	Business Keeper GmbH	2018
Deutschland e.V. Transparency Schweiz https://transparency.ch/ EQS Group AG (CH) 2002		https://it-security-munich.net/	EQS Group AG	2020
		https://www.transparency.de/	Business Keeper GmbH	2002
Verein Investora https://www.investora.ch/ EQS Group AG (CH) 2013	Transparency Schweiz	https://transparency.ch/		2021
	Verein Investora	https://www.investora.ch/	EQS Group AG (CH)	2013

An vielen unserer Standorte sind wir zudem in den dortigen Außenhandelskammern und Compliance-Organisationen vertreten.

🗓 Übersicht unserer Mitgliedschaften

Wesentliche Themen

Mit dem Thema Nachhaltigkeit und vor allem mit dem Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt beschäftigen wir uns bereits seit geraumer Zeit. Aber auch umgekehrt beeinflussen gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entwicklungen zunehmend die Aktivitäten unseres Unternehmens. Aus diesem Grund haben wir nach einer ersten Betrachtung im Jahr 2021, die vorrangig als Desktop-Analyse angelegt war, im Berichtsjahr den nächsten Schritt gemacht: Die für uns wesentlichen Themen wurden in einem mehrstufigen, deutlich komplexeren Prozess beleuchtet. Nach der Neudefinition der Themen wurden diese intern und extern neu bewertet und eingestuft.

GRI 2-4 GRI 3-1

Wesentlichkeitsprozess (GRI 3-1)

- Überprüfung und Aktualisierung der wesentlichen Themen 2021, insbesondere auch aus dem Blickwinkel künftig für uns relevanter externer Anforderungen wie ESRS, EU-Taxonomie, Fragebogen des UN Global Compact usw.
- 2 Definition der Aufgaben und Schwerpunkte der wesentlichen Themen
- Allgemeine Betrachtung von Chancen, Risiken, Strategien, Prozessen und möglichen Zielen
 - Diskussion und Ergänzung der Ergebnisse mit den Verantwortlichen aus den Fachbereichen
- 5 Einbindung des Vorstands
 - Abfrage der Bewertung der Themen unter anderem durch eine gezielte Online-Abfrage der EQS-Beschäftigten sowie relevanter externer Stakeholder-Vertreter

Uns war es wichtig, gerade auch im Hinblick auf European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die EU-Taxonomie und andere externe Anforderungen, frühzeitig erste Vorbereitungen zu treffen. Die Analyse und Erörterung mit Fachvertretern und dem Vorstand hatten zudem einen sehr positiven Nebeneffekt: Die Sensibilisierung und das Verständnis der Kolleginnen und Kollegen für das Thema Nachhaltigkeit konnte nochmals verbessert werden. Die gesammelten Informationen stehen zusammengefasst allen Mitarbeitenden als Übersicht im Intranet zur Verfügung.

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

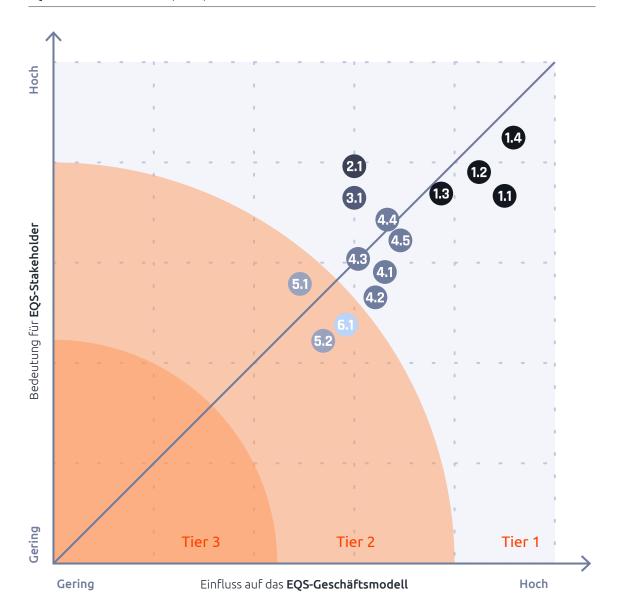
GRI 3-1

wurde sowohl die Bedeutung des Themas für die Stakeholder bewertet als auch der angenommene Einfluss auf das EQS-Geschäftsmodell.

Die auf dieser Basis entstandene neue Wesentlichkeitsmatrix wurde im Vorstand final diskutiert, leicht justiert und freigegeben. Sie dient uns seitdem auch als Grundlage für die Ableitung der Handlungsfelder sowie für die Struktur unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Ein Resultat der freiwilligen Umfrage unter unseren Beschäftigten war beispielsweise die Anregung einer Entwicklungsrichtlinie zur Steigerung der Effizienz und Ressourcenschonung unserer Softwareprodukte. Vor allem im Bereich Ressourcenschonung kamen viele weitere konstruktive Verbesserungsvorschläge zusammen, ein Beleg für das wachsende Nachhaltigkeitsbewusstseins der EQS-Mitarbeitenden. Dieses Bewusstsein sowie den damit verbundenen internen Veränderungsprozess wollen wir kontinuierlich gemeinsam fördern, ausbauen und umsetzen.

GRI 302-5



Ethik und Integrität	1.1 Ethisches Geschäftsverhalten	Seite 40	
- Lank and integrited	1.2 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Seite 43	
	1.3 Einhaltung und Achtung der Menschenrechte	Seite 44	
	1.4 Datenschutz und Informationssicherheit	Seite 45	
 Kundenzufriedenheit und Service 	2.1 Kundenloyalität	Seite 57	SDG 12
Innovation und Produktqualität	3.1 Innovation und Produktqualität		SDG 8
Unternehmenskultur	4.1 Gerechte Vergütung	Seite 78	
und Mitarbeitende	4.2 Training und Entwicklung	Seite 77	
	4.3 Vielfalt und Individualität	Seite 80	
	4.4 Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Seite 75	
	4.5 Gesundheit und Wohlergehen	Seite 75	
Umweltschutz	5.1 Klimawandel und Luftqualität	Seite 86	SDG 13
	5.2 Umgang mit Ressourcen	Seite 89	SDG 12
Lieferkette	6.1 Lieferkette	Seite 92	

GRI 2-4 GRI 3-1

Bei der Definition der Handlungsfelder und wesentlichen Themen haben sich Änderungen zum Vorjahr ergeben. So haben wir Kundenservice und Kundenzufriedenheit ebenso wie Produktsicherheit und Qualität zu einem Handlungsfeld zusammengefasst. Im Handlungsfeld Unternehmenskultur und Mitarbeitende ist Gesundheit und Wohlergehen als wesentliches Thema neu hinzugekommen. Im Handlungsfeld Umweltschutz wurde der Umgang mit Ressourcen als wesentliches Thema definiert. Zudem haben wir auf die Lieferkette bezogene Aspekte wie Umweltschutz, soziale Verantwortung und Menschenrechte in dem übergreifenden wesentlichen Thema "Lieferkette" zusammengefasst. Damit wollen wir insbesondere den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie den Kundenanforderungen Rechnung tragen.

Diese Grundlage wollen wir in den kommenden Jahren als Blaupause für unsere weitere Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit nutzen. Wir werden diese regelmäßig auf Basis der internen und externen Anforderungen überprüfen und gegebenenfalls aktualisieren, ergänzen und erweitern. Wir haben damit auch eine gute Basis für Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen und notwendigen weiteren Maßnahmen.

Generell sehen wir die Auseinandersetzung mit den wesentlichen Themen als einen kontinuierlichen Prozess, der uns darin unterstützt, bewusster und verantwortlicher zu agieren. Auch in Zukunft wollen wir die Handlungsfelder und Themen an den SDGs und den Anforderungen der EU oder des UN Global Compact ausrichten. Dazu werden wir weiterhin regelmäßig analysieren, wo die EQS Group die positiven Auswirkungen durch ihr unternehmerisches Handeln verstärken kann bzw. wie negative Auswirkungen minimiert werden können. In diesem Rahmen planen wir, auch die Stakeholder-Kommunikation und -Einbindung kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu intensivieren.

Die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten und -beziehungen auf die Gesellschaft oder die Umwelt beschreiben wir in den Einleitungen zu den jeweiligen wesentlichen Themen. Wir haben damit auch eine gute Basis für Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen und notwendigen weiteren Maßnahmen.

GRI 3-3

Risikomanagement

UNGC 1, 7

GRI 2-23

Unsere Risikopolitik ist integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik. Unser Ziel, den Unternehmenswert bei möglichst dauerhaft angemessenen Renditen kontinuierlich zu steigern, ist unmittelbar mit potenziellen Risiken verbunden. Auch wenn es darum geht, neue Chancen zu nutzen, ist eine gewisse Risikobereitschaft notwendig. Wir gehen jedoch verantwortungsvoll mit diesen Risiken um, betreiben systematisches Risikomanagement zur frühzeitigen Erkennung und Bewertung von Risiken und entwickeln oder nutzen Maßnahmen zur Risikoreduzierung. Dies sind die Aufgaben des Vorstands sowie den Führungskräften in allen Unternehmensbereichen.

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

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

🖒 Risikobericht, Geschäftsbericht 2022, Seite 47

Nachhaltigkeitsthemen sind Teil unserer Risikobetrachtung. Diesen Prozess haben wir 2022 systematisch ausgebaut und unsere unternehmensweiten Risiken um weitere Themen ergänzt. Die Integration dieser Themen läuft derzeit und soll 2023 weiter ausgebaut werden.

Im Jahr 2022 gab es eine Reihe von schwerwiegenden Ereignissen, die auch Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der EQS Group AG hatten. Als Folge der expansiven Geldpolitik der Europäischen Zentralbank unterliegt Europa einer hohen Inflation. Hinzu kommen die durch die COVID-19-Krise und den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine ausgelösten Störungen weltweiter Lieferketten und Verknappungen des Rohstoffangebots.

Ein gleichbleibend hohes Risikoniveau ergibt sich im Betrachtungszeitraum in Bezug auf den anhaltenden Bedarf an Fachkräften, im Bereich der Informationstechnik ist das Risiko angestiegen. Als Technologieunternehmen legt die EQS Group großen Wert auf den Schutz sensibler Kundendaten. Sicherheit der IT-Infrastruktur, Härtung, Hochverfügbarkeit und Widerstandsfähigkeit gegen Angriffe sind für uns von größter Wichtigkeit. Ebenso wichtig ist es, die kosteneffizientesten Maßnahmen zu identifizieren, die den größten Return on Investment bringen. Durch ständige Investitionen in ein Informationssicherheitsprogramm sowie unterschiedlicher Sicherheitskontrollen, deren laufende Bewertung zur Wirksamkeit und dem umfassenden Ausbau des globalen Information-Security-Teams stärkt die EQS Group kontinuierlich die Sicherheitslage gegenüber internen und externen Bedrohungsakteuren. Dennoch ist im Bereich Datensicherheit und Schutzrechte das Risiko sehr hoch, nachdem die Anzahl der Angriffe auf IT-Infrastrukturen kontinuierlich zunimmt. Um die Sicherheitslage weiter zu verbessern, wird bei der EQS Group laufend an der Erweiterung des Informationssicherheitsprogrammes, den Kontrollen und deren Überprüfung mit Hilfe externer Auditoren gearbeitet. Regelmäßige interne Trainings sollen zusätzlich das Bewusstsein bei allen Beschäftigten für mögliche Angriffe und Informationssicherheit schärfen.

□ Datenschutz und Informationssicherheit, Seite 45

In Bezug auf den Umweltschutz hat unsere Geschäftstätigkeit weniger gravierende Auswirkungen als es beispielsweise bei einem produzierenden Unternehmen der Fall ist. Gleichwohl sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und nehmen klimabedingte Risiken, die mit unserer Tätigkeit einhergehen, verstärkt in den Fokus.

Der Klimawandel bietet in unserem Geschäftsfeld jedoch auch Chancen, denn unsere digitalen Produkte wie Video- und Audio-Webcasts oder virtuelle Hauptversammlungen reduzieren die Reisetätigkeiten sowohl bei unseren Kunden als auch bei deren Stakeholdern und liefern somit einen wichtigen Beitrag bei der Transformation hin zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft.

GRI 201-2

→ Klimawandel und Luftqualität, Seite 86

Die sich aus unserer Geschäftsstrategie ergebenden Chancen unterteilen wir in drei Kategorien:

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

Im Bereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen führt die in den kommenden Jahren anstehende Ausweitung der Reporting- und Compliancepflichten (u.a. EU-Whistleblowerrichtlinie, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, CSRD) bereits teilweise auf Unternehmen ab 50 Mitarbeitern, Organisationen und öffentliche Träger zu zusätzlichen Geschäftschancen für die EQS Group AG. Infolgedessen hat sich auch der potenzielle Kundenkreis deutlich vergrößert. Im Zuge dieser europäischen Regulierungsinitiativen wird das Produktportfolio der EQS Gruppe kontinuierlich ausgebaut.

→ Kunden und Produkte, Seite 55

Durch die Integration der Integrity Line und die Erweiterung des Compliance COCKPIT um weitere Module (Approval Manager, Policy Manager, etc.) kann zukünftig einem Großteil der bestehenden und zukünftigen Whistleblower-Kunden ein vollständiges Compliance Management System angeboten werden. Damit einher geht die Chance eines deutlich höheren durchschnittlichen Umsatzes pro Kunde. Hierdurch sind in den nächsten Jahren deutliche Umsatzzuwächse möglich.

Beim IR COCKPIT bietet insbesondere die Anhebung rabattierter Preise bei Bestandskunden auf den Listenpreis zusätzliches Umsatzpotenzial. Auch in 2023 wird ein Anstieg der wiederkehrenden Umsätze von rund 0,5 bis 1 Mio. Euro erwartet, der sich in den Folgejahren fortsetzen wird.

Leistungswirtschaftliche Chancen sind eng mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens verbunden. Darunter werden Effizienzverbesserungen ebenso wie Wertsteigerungspotenziale zusammengefasst, wobei hier der monetäre Effekt nicht direkt quantifizierbar ist. Zu diesen

Chancen gehört auch die Einführung einer Einkaufssoftware zur Optimierung der Einkaufsprozesse und der Konditionen durch Bündelung von Einkäufen. Ebenso wird die eingeführte Controlling-Software zur Auswertung aller vorhandenen Daten zur Geschäftsentwicklung genutzt. Sie ermöglicht detaillierte Analysen und unterstützt damit die Unternehmenssteuerung und Entscheidungsfindung.

⇒ Lieferkette, Seite 92

🖒 Risikobericht, Geschäftsbericht 2022, Seite 47

Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele

Die EQS Group gehört zur ersten Generation der Internetunternehmen. Zwei Eigenschaften aus der Start-up-Phase prägen uns bis heute: Agilität und Nachhaltigkeit. Agilität heißt für uns, sich ständig weiterzuentwickeln, Markttrends bestmöglich zu antizipieren und auf verändernde Kundenanforderungen schnell zu reagieren. Wenn notwendig geht dies bis zur völligen Neuausrichtung unseres Geschäftsmodells (Pivot).

GRI 2-25

Nachhaltigkeit bedeutet für uns langfristig erfolgreiches Wirtschaften, das auf unseren Geschäftszweck (Purpose) einzahlt und auf unseren Unternehmenswerten beruht. Das heißt, Verantwortung als Unternehmen und als Teil der Gesellschaft und der Umwelt zu übernehmen.

Wir verstehen uns als werteorientiertes Unternehmen, das sich seit der Gründung im Jahr 2000 auf eine **gesunde Unternehmenskultur** beruft, die wir als unumstößliche Grundlage des eigenen Tuns begreifen. Den Kern bilden dabei unsere zehn Work Principles und unsere fünf EQS Core Values: Trust, Transparency, Team Spirit, Ownership und Passion.

GRI 2-23

Da unser Geschäftszweck "Integrität und Transparenz schafft Vertrauen" sowie unsere Unternehmenskultur im Einklang mit den UN-Nachhaltigkeitszielen steht, müssen wir uns nicht verbiegen, wenn wir uns für einen **ambitionierten**, **nachhaltigen Weg** entscheiden. Im Gegenteil. Wir wollen in den kommenden Jahren den eingeschlagenen Weg mit großer innerer Überzeugung weiter voranschreiten und unsere Stakeholder mit uns auf die Reise mitnehmen.

Konkret heißt das für unsere **Nachhaltigkeitsstrategie**, dass wir aktuelle interne und externe Entwicklungen genau beobachten, unsere kurz- und langfristigen Zielsetzungen stets überprüfen oder anpassen und unsere Maßnahmen fortlaufend aktualisieren. Die ESG-Aufteilung (Umwelt, Soziales, Governance) stellt hierfür unseren Rahmen dar. Im Folgenden wollen wir aufzeigen, welche EQS-Werte wir zugrunde legen, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit hat und welche Ziele und Maßnahmen wir uns im Einzelnen gesetzt haben.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance):

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

GRI 2-23

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit:

Unsere DNA ist Governance. Als einer der Pioniere für digitale Investor Relations in Europa helfen wir mehrere tausend Unternehmen, Gesetze und Regularien sicher und effizient einzuhalten. Darüber hinaus unterstützen wir bei der Kommunikation, so dass deren gesamte Stakeholder gleichzeitig und umfassend über alles Wesentliche im Unternehmen informiert werden.

Dabei bringen unsere Kunden uns sehr großes Vertrauen entgegen, denn wir verarbeiten beziehungsweise veröffentlichen hochsensible Informationen (Insider, Whistleblowing). Für uns ist es daher erfolgsentscheidend, den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit größte Aufmerksamkeit zu schenken.

Schwerpunkte und Ziele:

- 1. Der Umgang mit den Themen Datenschutz und Informationssicherheit bildet die Grundlage für das Vertrauen unserer Kunden. Deshalb wollen wir auch in Zukunft hohe Anforderungen an uns selbst stellen und Standards übertreffen. Wir sind bereits der Anbieter mit den meisten und umfangreichsten Zertifizierungen in Europa in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit für Hinweisgebersysteme. Die Investitionen in Sicherheitslösungen und -trainings werden wir weiter überproportional im Vergleich zu den anderen Aufwandspositionen erhöhen.
- 2. Innerhalb der EQS und in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern haben wir hohe Ansprüche an Ethik und Integrität. Es gelten klare Regeln gegen Korruption und Bestechung, welche wir in unseren Codes of Conduct festgelegt haben. Wir bieten Betroffenen die Möglichkeit, Verstöße (auch in Bereichen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, etc.) anonym und ohne Angst vor Repressalien über unseren internen Hinweisgeberkanal zu melden.
- 3. Um die Anforderungen des Corporate Governance Kodex zu erfüllen, werden wir für die Vorstandsvergütung eine Langfristkomponente einführen. Ziel ist, diese auch an relevante ESG-Kriterien zu binden. So wollen wir auch nach außen dokumentieren, dass Nachhaltigkeit fest in der Unternehmensentwicklung verankert ist und einen hohen Stellenwert hat.



Beschäftigung und soziale Verantwortung (Social):

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

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit:

Als Europas führender Anbieter von Hinweisgebersystemen unterstützen wir sowohl die EU-Kommission als auch viele Länder, Städte und Kommunen, zahlreiche NGOs, Universitäten, Kliniken, Verbände, Kirchen sowie Weltkonzerne und auch hunderte von kleineren Unternehmen mithilfe unserer Lösungen, eine gerechte Welt zu schaffen. Unsere Kunden geben Betroffenen die Möglichkeit, Missstände zu Tage zu bringen und zu bekämpfen. Hierzu zählen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing oder Diskriminierung jeglicher Art. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter und sexueller Orientierung ist nur in einem Umfeld möglich, in dem auch Missstände ohne Angst angesprochen und verfolgt werden können.

Tausende von Unternehmen nutzen unsere weiteren Produkte in den Bereichen Investor Relations, Compliance und ESG, um Vertrauen zu schaffen, indem sie komplexe regulatorische Anforderungen zuverlässig und sicher erfüllen, Risiken minimieren und transparent über ihren Geschäftserfolg sowie dessen Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt berichten.

Schwerpunkte und Ziele:

GRI 2-25

- 1. Das Thema Diversität spielt bei der EQS ebenfalls eine entscheidende Rolle. Wir haben Mitarbeitende aus 53 Nationen, dadurch profitieren wir sehr stark von unterschiedlichen Perspektiven und Herangehensweisen. Deutlich verbessern können wir uns jedoch bei allen anderen Aspekten von Diversität und Inklusion. Den Schwerpunkt legen wir dabei auf die Gleichberechtigung von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens. 50 Prozent Frauenquote bei gleicher Entlohnung: Bei allen Mitarbeitenden, bei den Führungskräften sowie bei den Organen der Gesellschaft. Dieses Ziel müssen wir in den kommenden Jahren erreichen, auch wenn uns bewusst ist, dass dies gerade im IT-Bereich eine große Herausforderung bedeutet. Den größten Hebel haben wir beim Besetzen unserer offenen Stellen und Beförderungen. Hier achten wir auf eine ausgeglichene Anzahl an weiblichen und männlichen Bewerbern bzw. Kandidaten.
- 2. Wir wollen allen Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld inklusive einer guten Work-Life-Balance bieten und ganz gezielt Frauen fördern. In diesem Zusammenhang ist geplant, Frauen an unseren Standorten durch verschiedene Modelle wie Mentoring, internes Networking oder spezielle Entwicklungspläne zu unterstützen.

3. Aber auch außerhalb der EQS wollen wir uns engagieren. So werden beispielsweise künftig an unserem indischen Standort Frauen bei der Ausbildung in IT-Berufen finanziell über Stipendien unterstützt. Ebenso wollen wir verstärkt NGOs und gemeinnützige Organisationen durch stark vergünstigte EQS-Produkte und durch Corporate Volunteering unterstützen.



Umweltschutz, Ressourcenschonung (Environmental):

EQS-Werte: Ownership – We think like owners and act sustainably GRI 2-23 towards our planet and society.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit:

Unsere digitalen Produkte wie Video- und Audio-Webcasts reduzieren Reisetätigkeiten sowohl bei unseren Kunden als auch bei deren Stakeholdern und liefern somit einen wichtigen Beitrag zur Verringerung von CO₂-Emissionen. Mit unseren Produkten rund um die finanzielle Berichterstattung wie Online-Geschäftsberichte und digitale Einreichung von Jahresabschlüssen helfen wir, den Papierverbrauch unserer Kunden deutlich zu minimieren.

Dabei produzieren wir allerdings auch Emissionen, weswegen wir uns das Ziel setzen, bei unseren betrieblichen Emissionen CO₂-neutral zu werden. Innerhalb von EQS wollen wir das Bewusstsein für ressourcenschonendes Handeln im Arbeitsalltag aller Beschäftigten stärken und damit sowohl durch kleine individuelle als auch EQS-weite Maßnahmen einen Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Die EQS fördert dabei Umweltprojekte insbesondere in den Bereichen Arten- und Katastrophenschutz, sowohl finanziell als auch über Corporate Volunteering unserer Mitarbeitenden. Hierfür erhalten alle Mitarbeitenden ein jährliches Zeitkontingent von acht Stunden.

Schwerpunkte und Ziele:

- 1. Wir streben eine klimaneutrale Produktion bis 2025 an. Dabei spielt das IT-Hosting eine entscheidende Rolle. Wir sind mit unseren Dienstleistern der Rechenzentren (Amazon, Microsoft, Telekom und weitere) im engen Dialog, um auf 100 Prozent grünen Strom umzustellen, falls dies nicht bereits geschehen ist. Einige Partner haben uns ihre Umsetzungspläne vorgelegt, andere müssen noch nachziehen.
- 2. Durch die in den vergangenen Jahren reduzierte Reisetätigkeit konnte auch die EQS Group Emissionen einsparen. Diese Maßnahme wollen wir fortführen. Bei EQS gibt es keine Firmenfahrzeuge, wir verzichten innerhalb Europas auf nationale Flugreisen und kompensieren internationale Flüge. Da die Kompensation keine Dauerlösung sein kann, diskutieren wir bereits im Vorstand und im Aufsichtsrat, wie wir durch innovative Konzepte negative Emissionen erzeugen bzw. unterstützen können. Das Bewusstsein unserer Beschäftigten für das Thema Umweltschutz stärken wir mit Schulungen oder Angeboten wie Job-Räder.

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

Unsere Nachhaltigkeitsziele (GRI 2-25)

Ziel	Maßnahmen	Status
Allgemein		
Wir verknüpfen die Managementvergütung mit den ESG-Kriterien	Einführung einer Langfristkomponente bei der Vorstandsvergütung	
Rating	Durchführung von einem externen Rating	
Ausbau der Stakeholder-Einbindung	Ausweitung unserer gezielten Dialoge mit Investoren, Kunden und Dienstleistern	
Ethik und Integrität		16 MALAUME MATERIAL M
Wir sind bei Compliance- und Integritäts- themen stets auf dem aktuellsten Stand und	Schulung aller Beschäftigten zu den Themen Compliance und Code of Conduct	
binden rechtliche Rahmenbedingungen zeitnah in unsere internen Regelwerke ein.	Einführung eines Risikomanagements für Menschenrechte	
Kunden und Produktverantwortun	g	*===
Wir halten unsere Werte im Net Promoter Score auf konstant hohem Niveau.	Verbesserung der Servicequalität durch Prozessop- timierung und -automatisierung	
Unsere Produkte erfüllen die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen.	Laufende Implementierung und Überprüfung gesetzlicher und regulatorischer Entwicklungen	
Wir steigern konsequent die Produktqualität und schaffen einen langfristigen Mehrwert für unsere Kunden.	Ausweitung der Maßnahmen zur Qualitätssicherung	
Produktsicherheit hat für uns höchste Priorität.	Sicherstellung der Produktsicherheit durch externe Zertifizierungen	
	Durchführung externer Penetrationstests	
	Ausbau des Schulungsangebot zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit	

Ziel	Maßnahmen	Status
Unternehmenskultur und Mitarbei	itende	5 man
Wir wollen auf allen Ebenen Lohngleichheit herstellen.	Analyse der aktuellen Situation durch externen Berater	
Wir erhöhen den Frauenanteil signifikant.	Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat im Jahr 2022 auf 40 Prozent und spätestens 2023 Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand auf 20 Prozent	
	Auf eine ausgeglichene Anzahl weiblicher und männlicher Bewerber achten	
Ausbau des Corporate Volunteerings	Durchführung von mindestens einer Aktion pro Standort mit mehr als 10 Beschäftigten und min- destens 3 Aktionen bei Standorten mit mehr als 50 Beschäftigten	
Umwelt		13 ==
Wir verankern das Thema Ressourcenscho- nung noch stärker in der Unternehmens- kultur.	Durchführung einer Risikoanalyse über die Auswirkungen des Klimawandels auf die EQS Group AG und unser Geschäftsmodell	
	Schulung aller Beschäftigten zu den Themen Umweltschutz und Ressourcenschonung	
Wir wollen unseren CO ₂ -Fußabdruck auf möglichst niedrigem Niveau halten und bis	Analyse der Umweltauswirkungen der von EQS genutzten Rechenzentren	
2025 bei unseren betrieblichen Emissionen klimaneutral sein.	Überarbeitung der Berechnungsmethodik des Corporate Carbon Footprints	
	Klimaneutrale Geschäftsreisen bis 2023 durch Reduktion, Kompensation oder digitale Lösungen	
	Verzicht auf Firmenfahrzeuge	
	Verzicht auf nationale Flüge in Europa	
Wir versorgen bis 2023 unsere Standorte mit emissionsfreier Energie oder kompensieren	Analyse und Anpassung bestehender Vereinbarungen an unseren Standorten	
falls nötig.	Nutzung von 50 Prozent erneuerbarem Strom in den EQS-Standorten	
Lieferkette		8 *********
Wir bauen unsere Prozesse im Lieferantenmanagement aus.	Überprüfung aller neuen relevanten Lieferanten in Deutschland in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien	
	Einführung eines Risikomanagements für Menschenrechte bei Lieferanten und Geschäftspartnern	

erfüllt = In Umsetzung = In Vorbereitung = In Vo

Ethik und Integrität

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

Werte und Prinzipien

GRI 2-24 GRI 2-27

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

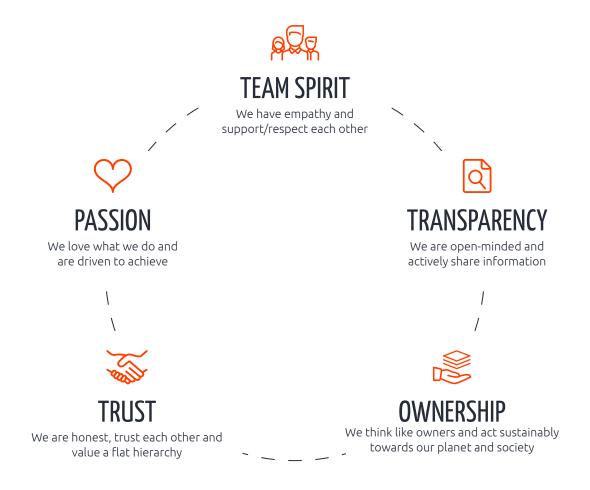
- Prinzipien des UN Global Compact
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN Universal Declaration of Human Rights, UDHR)
- OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- Deutscher Corporate Governance Kodex
- Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs)
- Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption
- EU-Hinweisgeberrichtlinie

Diese intern festgelegten Werte spiegeln sich auch in unseren Codes of Conduct und den EQS Values and Principles wider. Sie bilden unsere Arbeitsgrundlage und bestimmen das tägliche Handeln sowie den Umgang miteinander.

RI 2-23

Denn wir sind überzeugt: Nur aus respekt- und vertrauensvoller Teamarbeit können geschäftlicher Erfolg und eine positive Unternehmenskultur entstehen.

ETHIK UND INTEGRITÄT 36



Die EQS-Werte sowie die zehn EQS Work Principles sind zudem essenzieller Bestandteil der Pflichtveranstaltungen für neue Mitarbeitende und unter anderem Inhalt der regelmäßig stattfindenden BarCamps. Auch Animationen auf der EQS-Webseite, LinkedIn und auf Instagram informieren EQS-Mitarbeitende, Kunden, Partner und andere Außenstehende über unternehmensethische Themen.

□→ BarCamps, Seite 73

EQS Work Principles (GRI 2-23)



Put the client first (company, result)



Be ambitious and humble



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



Have integrity and demand it from others



Confront brutal facts, yet never lose faith



Take responsibility for poor results ("look in the mirror")



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



Make mistakes, but learn from them ("fail well")



Support and develop your team members



37

Lead by example

Unsere Unternehmenswerte sind ausführlich in den beiden Codes of Conduct beschrieben: dem EQS Group Code of Conduct und dem Business Partner Code of Conduct.

GRI 2-23

Im EQS Group Code of Conduct ist detailliert festgelegt, was wir von unseren Beschäftigten erwarten: einen ehrlichen, transparenten und vertrauensvollen Umgang sowohl untereinander als auch mit Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten. Im Geschäftsalltag die angemessene Entscheidung zu treffen, kann schwierig sein, wenn unterschiedliche Sichtweisen aufeinandertreffen. Einerseits ist die Vielfalt an Erfahrungen und Meinungen ein großer Vorteil für ein Unternehmen, andererseits kann sie auch zu widersprüchlichen Auslegungen und Entscheidungen führen. Deshalb soll der EQS Group Code of Conduct die Mitarbeitenden dabei unterstützen, in jeder Situation integer und transparent zu agieren.

GRI 2-24

Unser Business Partner Code of Conduct ist Teil der Vereinbarungen zwischen der EQS Group und unseren Geschäftspartnern. Darin beschreiben wir unter anderem Standards in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt, für deren Einhaltung wir uns aktiv einsetzen. Im Business Partner Code of Conduct sind zudem alle relevanten handelsbezogenen Gesetze (z. B. Trade Compliance), alle essenziellen Import- und Exportgesetze sowie Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Sekundärboykotte berücksichtigt.

⇒ Lieferkette, Seite 92

Beide Codes of Conduct werden laufend überprüft und an sich ändernde Gesetzmäßigkeiten oder anderweitige Entwicklungen angepasst. Zuletzt haben wir beide EQS Group Codes of Conduct 2022 überarbeitet. Die Schwerpunkte lagen dabei auf dem Thema Nachhaltigkeit und dem dazugehörigen Werteverständnis.

(Englisch)

(Englisch)

GRI 2-23

Unsere Richtlinien sind in der Unternehmenssprache Englisch verfasst und im Intranet für die Beschäftigten zugänglich. Die Codes of Conduct sind zusätzlich auf der EQS- und der Integrity Line-Webseite eingebunden und können dort auch von externen Nutzerinnen und Nutzern abgerufen werden. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen der Einarbeitung auf die Richtlinien hingewiesen und teilweise auf diese verpflichtet. Einmal pro Quartal werden außerdem Onboarding Sessions veranstaltet, in denen die neuen Mitarbeitenden über die Inhalte der Richtlinien aufgeklärt werden und Fragen dazu stellen können.

→ Onboarding Sessions, Seite 79

Das Verbot von Insidergeschäften und die Vertraulichkeitsregelung sind zudem Teil der Arbeitsverträge.

Zur Verwaltung unserer Richtlinien nutzen wir auch intern den EQS Policy Manager. Mit dieser Softwarelösung können Richtlinien zentral verwaltet und automatisiert an alle Nutzer verteilt werden. Das Hosting und die Informationssicherheit sind nach ISO 27001 zertifiziert.

Compliance-Organisation

Das EQS Compliance Steering Committee wurde vom Vorstand bestellt. Die Leitung hat der Chief Legal Officer. Weitere Mitglieder sind der Chief Financial Officer, der Chief Revenue Officer, der Chief Operating Officer und der Head of Culture & People. Das Komitee ist mit den folgenden Aufgaben betraut:

GRI 2-12 GRI 2-13

- Bewertung und Billigung der EQS-Richtlinien
- Festlegung und Bereitstellung von Ressourcen, um die EQS Ethics Line, das Hinweisgebersystem der EQS, zu planen, umzusetzen, zu überwachen und zu verbessern
- Einführung des Compliance-Managementsystems bei EQS
- Förderung von Maßnahmen und Aktivitäten zur kontinuierlichen Verbesserung der internen Compliance
- Bereitstellung eines Forums für die Definition und Umsetzung aller Compliance-bezogenen Themen
- Koordinierung und Validierung von Plänen und Aktivitäten der externen Unternehmenskommunikation
- Pflege von vertrauensvollen Beziehungen zum Vorstand, den Geschäftsführern der internationalen EQS-Standorte, und den Abteilungsleitern
- Entgegennahme und weitere Bearbeitung von Meldungen, die ihren Verantwortungsbereich betreffen und über unser Hinweisgebersystem EQS Ethics Line eingegangen sind

Das EQS Compliance Steering Committee trifft sich mindestens einmal pro Quartal. Themen der Sitzungen sind die Risikobetrachtung, die Definition von Maßnahmen und deren Umsetzungsprüfung.

Im Rahmen unseres Compliance Managements ist der Chief Compliance Officer verantwortlich für die Planung, Steuerung und Kontrolle der auf Compliance ausgerichteten Maßnahmen sowie für die Einhaltung und Aktualisierung der diesbezüglichen Grundsätze. Derzeit nimmt der Leiter der Rechtsabteilung diese Aufgaben wahr. Nach den vierteljährlichen Sitzungen des Compliance Steering Commitees wird der Aufsichtsrat durch den Chief Legal Officer über eingegangene Whistleblowing-Meldungen informiert. Bei schwerwiegenden Fällen wird der Aufsichtsrat umgehend informiert.

Die Bedeutung der EQS-Werte und -Prinzipien für unsere Mission "creating trusted companies" sowie generell für die Unternehmensstrategie hat CEO Achim Weick im November 2022 allen Beschäftigten in einem BarCamp ausführlich erläutert. In einem weiteren BarCamp wurden alle EQS-Beschäftigten zum überarbeiteten Code of Conduct geschult.

☐ BarCamps, Seite 73

RI 2-16

Bei Fragen und Unsicherheiten der Beschäftigten zu den Codes of Conduct und allen Integritätsthemen helfen zudem Ansprechpartner wie der Chief Compliance Officer oder die Mitarbeitenden aus der Rechtsabteilung, deren Kontaktdaten im Intranet aufgeführt sind.

Ethisches Geschäftsverhalten

UNGC 10

GRI 2-27 GRI 205 GRI 206-1

Als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen zur effektiven Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie zur Erfüllung von regulatorischen Berichtspflichten nehmen diese Themen für die EQS eine herausragende Rolle ein. Wir wollen ein Vorbild sein und betrachten ethisches Geschäftsverhalten als essenziell. Dazu gehört unter anderem die Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten. Verstöße gegen ethische Prinzipien und Geschäftsmethoden können uns zum Beispiel über das Hinweisgebersystem EQS Ethics Line mitgeteilt werden. Dieses ist nicht nur für alle Beschäftigten zugänglich, sondern auch für Externe.

Prozesse und Umsetzung

Wettbewerbswidrige Praktiken lehnen wir ausdrücklich ab und verlangen auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht einzuhalten und geistiges Eigentum zu respektieren. Verstöße können, nach alleinigem Ermessen der EQS Group, die sofortige Beendigung des Geschäftsverhältnisses nach sich ziehen.

Unsere Richtlinien zu Korruption und Bestechung sind Teil des EQS Group Code of Conduct. Unter anderem wird dort erläutert, welche Aktivitäten einen Interessenkonflikt verursachen können und wie der korrekte Umgang damit aussieht. Bei Fragen können sich die Beschäftigten jederzeit an ihre Führungskraft sowie die Rechtsabteilung und deren Leiter in seiner Funktion als Chief Compliance Officer wenden.

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

GRI 2-27

Verstöße gegen die Rechnungslegung, Rechnungslegungskontrollen und Prüfungsangelegenheiten untersucht der Aufsichtsrat; die Untersuchung aller weiteren Verstöße beaufsichtigt der Leiter der Rechtsabteilung. Die Rechtsabteilung kontrolliert zudem die Einhaltung aller Richtlinien und Gesetze in Bezug auf geschäftliche Vereinbarungen. Sie wird je nach Größenordnung bei Vertragsabschlüssen eingebunden oder wenn geschäftsrelevante Verträge von den allgemeinen EQS-Standards abweichen.

Jeder Hinweis auf den Verstoß eines Beschäftigten gegen geltende Gesetze, unsere Codes of Conduct oder weitere Unternehmensrichtlinien wird umfassend durch das Compliance Steering Committee geprüft. Weitere Maßnahmen folgen auf Basis der Untersuchungsergebnisse. Ein Verstoß kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung führen. Zivil- oder strafrechtlich relevante Verstöße werden ebenfalls verfolgt.

GRI 2-27

Mittelfristig ist die Einführung eines Best-Practice-Compliance-Management-Systems mit Nutzung aller Funktionalitäten des EQS Compliance COCKPITS angedacht. Damit sollen alle relevanten Aspekte in Bezug auf Governance, Risk Management und Compliance (GRC) abdeckt werden, beispielsweise Best-Practice-Kontrollen in den Prozessen und eine weitere Verbesserung und Digitalisierung der internen Geschäftsprozesse.

EOS Ethics Line

Wir unterhalten mit der EQS Ethics Line ein Online-Hinweisgebersystem, über das Mitarbeitende, Lieferanten, Kunden und andere Dritte rund um die Uhr Verstöße gegen ethische Grundsätze und Geschäftspraktiken, auf Wunsch auch anonym, adressieren können. Verfügbare Sprachen sind Deutsch und Englisch.

GRI 2-25 GRI 2-26

≜ EQS Ethics Line

Die Meldungen werden in die folgenden Kategorien unterteilt:

- Bestechung, Korruption, Schmiergelder
- Probleme im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit
- Bank- und Finanzmanipulationen einschließlich Insiderhandel
- Verletzung von Sozialstandards und Menschenrechten
- Umweltschutz oder Verstöße gegen Umweltschutzbestimmungen
- Personalwesen
- Sonstiges

Empfänger der Meldung sind die/der Zuständige für den jeweiligen Verantwortungsbereich und der Chief Compliance Officer. Auf Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie der Codes of Conduct prüfen diese jeden Fall und leiten gegebenenfalls weitere Maßnahmen ein.

GRI 2-16

Die genaue Vorgehensweise bei einer Meldung und Beispiele für meldepflichtige Handlungen werden auf der Webseite der EQS Ethics Line, die allen Beschäftigten im Intranet zugänglich ist, beschrieben. Hier sind auch weitere Informationen zu finden, beispielsweise über die vertrauliche Behandlung der Meldungen, die Politik der Nicht-Vergeltung sowie zu den möglichen Sanktionen. Zudem gibt es im Intranet ein Erklärvideo, das unseren Beschäftigten das Verfahren des Meldesystems erläutert.

GRI 2-26

- ₾ Ethics Line Data Privacy Notice
- **The Example 2** Whistleblowing Policy (Englisch)

Im Berichtsjahr wurde die EQS Ethics Line im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Kategorien um folgende Aspekte zu Sozialstandards, Menschenrechten und Umweltschutz erweitert:

Verstöße gegen Sozialstandards und Menschenrechte

Verhalten von Beschäftigten oder Geschäftspartnern, das die Menschenrechte einschränkt, verletzt oder gegen den EQS Code of Conduct oder den Business Partner Code of Conduct der EQS Group verstößt. Hierzu zählen beispielsweise Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder die Einschränkung der Vereinigungsfreiheit

UNGC 3, 4, 5 GRI 407 GRI 408 GRI 409

Verstöße gegen Umweltschutzvorschriften

Absichtliche oder versehentliche Schädigung der Umwelt (Gewässer-, Boden- oder Luftverunreinigung) durch Mitarbeitende oder Geschäftspartner. Hierzu zählen beispielsweise der Austritt umweltgefährdender Stoffe, unsachgemäße Abfallentsorgung oder Unfälle infolge unzureichender Sicherheitsmaßnahmen

UNGC 7, 8, 9 GRI 303 GRI 305 GRI 306

Die Internetadresse des Meldesystems sowie weitere Möglichkeiten, einen Verstoß zu melden, sind im EQS Group Code of Conduct sowie im Business Partner Code of Conduct aufgeführt. Zusätzlich können alle Interessierten das Meldesystem über einen Link im Footer unserer Unternehmens-Webseite sowie der Integrity-Line-Produktwebseite erreichen. Im Berichtsjahr ist eine geringe, einstellige Zahl von relevanten Meldungen über die EQS Ethics Line eingegangen und wurde entsprechend den Vorgaben behandelt.

Für das Jahr 2022 wie auch für das Vorjahr sind keine Verstöße der EQS Group AG gegen Gesetze oder Vorschriften bekannt. Es wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen verhängt.

Wir planen, unser Schulungsangebot zu den Themen Compliance, Datenschutz und Codes of Conduct kontinuierlich auszubauen sowie ein Riskomanagement für Menschenrechte einführen. Hierbei ist angedacht, den EQS Risk Manager innerhalb von EQS selbst einzusetzen.

- ⇒ Einhaltung und Achtung der Menschenrechte, Seite 44
- → Datenschutz und Informationssicherheit, Seite 45
- → Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, Seite 29

Korruptionsbekämpfung

UNGC 10

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der jährlichen Risikobewertung Korruptionsrisiken für die EQS Group AG inklusive aller Betriebsstätten geprüft. Dabei wurden keine erheblichen Risiken ermittelt.

GRI 205-1

Alle neuen Beschäftigten durchlaufen Trainings im Rahmen der Onboarding Sessions, in denen unter anderem auf die Unternehmensrichtlinien zum Thema Korruptionsbekämpfung hingewiesen wird. Diese Einführungsveranstaltungen fanden im Berichtsjahr ausschließlich online statt. Zusätzlich stehen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach Ende des Trainings die Videos online zur Verfügung.

GRI 404-2 GRI 205-2

→ Onboarding Sessions, Seite 79

Die EQS-Vorgaben zur Korruptionsbekämpfung werden außerdem ausführlich in unserem Code of Conduct erläutert und sind Thema regelmäßiger Trainings der Mitarbeitenden, zuletzt gab es im November 2022 ein BarCamp hierzu.

Schulungen unserer Geschäftspartner in Bezug auf Korruptionsbekämpfung sind angedacht. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf den Business Partner Code of Conduct, zu dessen Einhaltung sich die Geschäftspartner verpflichten.

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

GRI 205-3

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

GRI 206-1 SASB TC-SI-520a.1

Einhaltung und Achtung der Menschenrechte

UNGC 1, 2, 3, 4, 5, 6

GRI 408-1 GRI 409-1

Die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte und aller dazugehörigen Werte sind fester Bestandteil unserer Codes of Conduct. Wir distanzieren uns nachdrücklich von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit und fordern dies auch von unseren Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern. Ausbeuterische Arbeitspraktiken sind mit unserer Geschäftsethik unvereinbar. Dazu zählen wir auch die Täuschung über Arbeitsbedingungen, Anwerbegebühren und die Beschlagnahmung oder anderweitige Verweigerung des Zugangs zu Ausweispapieren wie Pässen. Wir lehnen diese Praktiken ausnahmslos ab und erwarten von unseren Lieferanten, Beratern und weiteren Auftragnehmern eine ebenso klare Haltung dazu. Unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact bekräftigt diese Einstellung.

riangle Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen, Seite 17

Die EQS Ethics Line wurde im Berichtsjahr unter anderem um die Themen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Einschränkung der Vereinigungsfreiheit ergänzt. Ein Verhalten von Beschäftigten oder Geschäftspartnern, das die Menschenrechte von Geschädigten einschränkt oder verletzt und/oder die Codes of Conduct missachtet, gilt als Verstoß.

GRI 2-25

⇒ EQS Ethics Line, Seite 41

Uns sind keine Standorte oder Lieferanten bekannt, bei denen im Berichtszeitraum ein Risiko in Bezug auf Kinder- oder Zwangsarbeit bestand. Wir sind uns bewusst, dass im Rahmen internationaler Standards Kinderarbeit ab einem gewissen Alter zulässig ist und dass es in Ländern wie Indien eine andere kulturelle Einstellung zu diesem Thema gibt. Wir sind dennoch grundsätzlich gegen die Beschäftigung von Kindern bzw. Jugendlichen und bemühen uns beispielsweise an unserem indischen Standort Kochi intensiv um Aufklärung und Sensibilisierung unserer Beschäftigten und Geschäftspartner.

GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 414-2

⇒ Lieferkette, Seite 92

Spezielle Prüfungen unserer Betriebsstätten finden nicht statt, wir sind uns jedoch der besonderen Situation an unseren Standorten in Indien und Hongkong bewusst.

GRI 407-1

Im Berichtszeitraum haben wir die Thematik unter Berücksichtigung aller Standorte weiter analysiert. Dabei konnten wir keine gravierenden Risiken für die EQS Group AG feststellen. Auch hier sind wir uns der bestehenden kulturellen Prägung des Themas bewusst und bemühen uns, die Menschen, die an Standorten wie Indien, Russland oder China

für uns als Mitarbeitende oder Dienstleister tätig sind, für das Thema zu sensibilisieren, um das Risikopotenzial weiter zu minimieren. So wurde beispielsweise im Rahmen des BarCamps zur Code-of-Conduct-Schulung das Thema Menschenrechte aktiv aufgegriffen und damit die Beschäftigten geschult, die mit potenziell relevanten Dienstleistern zu tun haben. Darüber hinaus werden alle neuen Mitarbeitenden im

Rahmen der Einführungsveranstaltungen über die menschenrecht-

lichen Themen unseres Code of Conduct informiert.

GRI 2-25 GRI 2-27 GRI 404-2

Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und der sichere Umgang mit Informationen sind die Basis unserer Geschäftstätigkeit und wichtige Teile des Selbstverständnisses von EQS. Die große Bedeutung dieses Themas unterstreicht auch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik in seinem aktuellen Lagebericht ("Die Lage der IT-Sicherheit in Deutschland 2022"): "Die Gefährdungslage im Cyber-Raum ist so hoch wie nie." Aufgrund des Kriegs in der Ukraine und anderer globaler Vorfälle steigt die Zahl der Angriffe mit Malware. Für uns sind diese Entwicklungen eine Bestätigung, unsere Bestrebungen nach hohen Sicherheitsstandards fortzuführen und regelmäßig zu erweitern.

🗓 Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik

Zu den drei wesentlichen Prinzipien der Informationssicherheit Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit gehört für uns als viertes Prinzip daher der Datenschutz. Die Prinzipien beziehen sich sowohl auf unsere Produkte als auch auf unsere Geschäftsprozesse. Zur Umsetzung stehen uns unterschiedliche Maßnahmen und Werkzeuge zur Verfügung wie Zertifizierungen, Schulungen und Business-Impact-Analysen. Bei der Auswahl der Mittel orientieren wir uns insbesondere daran, wie effektiv und sinnvoll die jeweilige Maßnahme ist. Informationssicherheit bedeutet für uns die Anwendung bewährter Industriepraktiken sowohl in Bezug auf Prozesse als auch auf Technologien.

☐ Technische und organisatorische Maßnahmen, Seite 50

Wir verstehen uns als "good corporate internet citizen": Wir agieren verantwortungsvoll und schützen dadurch uns und andere. Ebenso begegnen wir allen, die gemeinsam mit uns das Internet nutzen, mit Respekt. Im Falle der EQS Group verstehen wir darunter, die Daten unserer Kunden zu schützen und unsere Bemühungen transparent zu machen.

Zuständigkeiten und Richtlinien

Das Thema Datenschutz ist im Bereich Recht angesiedelt. Die Überwachung der Einhaltung sowie wesentlicher Neuerungen oder Änderungen der diesbezüglichen Gesetze und Vorschriften obliegt dem Leiter der Rechtsabteilung, welcher an den Vorstand berichtet. Zusätzlich ist ein externer Datenschutzbeauftragter für die EQS Group tätig.

Für das Thema Informationssicherheit ist der Leiter der Abteilung Informationssicherheit (Chief Information Security Officer, CISO) verantwortlich, welcher ebenfalls an den Vorstand berichtet.

Identifizierte Datensicherheitsrisiken und Schwachstellen werden vom Chief Information Security Officer und dem Informationssicherheitsteam geprüft und bearbeitet. Alle Geschäftspartner, die an der Erbringung der Dienstleistungen beteiligt sind, werden von der EQS sorgfältig ausgewählt und regelmäßig überprüft.

Die Gefährdungslage im Cyber-Raum ist so hoch wie nie.

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik

GRI 2-12 GRI 2-13

SASB TC-SI-230a.2

Auf unserer über die Webseite zugänglichen Richtlinie zur Offenlegung von Schwachstellen (Public Vulnerability Disclosure Policy) sind diese Prozesse ausführlich beschrieben. Außerdem sind auf der Webseite Kontaktmöglichkeiten genannt, an die potenzielle Schwachstellen direkt gemeldet werden können. Die Verantwortung für die Einhaltung der Richtlinie liegt bei der Abteilung Informationssicherheit, bei der Umsetzung der Richtlinie arbeitet sie Hand in Hand mit der Produktentwicklung.

1 Public Vulnerability Disclosure Policy (Englisch)

Informationen über Lieferanten und Kunden werden ethisch korrekt und auf der Grundlage geltender Gesetze, Vorschriften, Regulierungen und Standards zum Schutz personenbezogener Informationen und Cybersicherheit verarbeitet, einschließlich der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO). Dies gilt auch für Datenschutzanfragen im Rahmen von Kapitel 3 der EU-DSGVO, deren Bearbeitung nach dem Data-Subject-Rights-Request-Prozess erfolgt.

⇒ Einhaltung und Achtung der Menschenrechte, Seite 44

Daten, die uns auf vertraulicher Basis übermittelt werden, unterliegen den in den Vertraulichkeitsvereinbarungen beschriebenen Verfahren. Diese Vertraulichkeitsvereinbarungen werden im Rahmen unserer Arbeits-, Lieferanten- oder Kundenverträge geschlossen.

Managementsystem für Informationssicherheit

Das Unternehmen hat ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS) eingerichtet, um Risiken in der Informationssicherheit erkennen, überwachen und handhaben zu können. Im ISMS sind die übergeordneten Sicherheitsgrundsätze, verbindlichen Prozesse und Verantwortlichkeiten beschrieben. Dies wird fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt.

⇒ Zertifizierungen, Seite 51

Ergänzt wird unsere Management-Richtlinie durch weitere interne GRI 2-23 Richtlinien wie beispielsweise:

- Personal Data Retention Policy und Data Privacy Policy (Regelungen im Umgang mit persönlichen Daten)
- Information Security Policy Manual (Richtlinien zur Informationssicherheit)
- Business Partner Code of Conduct im Zusammenhang mit der ISMS Supplier Policy

Zudem ist Informationssicherheit einer der wesentlichen Aspekte in unserer Procurement Policy.

Die Clean Desk and Clear Screen Policy oder Richtlinien in Bezug auf den korrekten Umgang mit E-Mail und Internet dienen unseren Beschäf-

RI 2-27

SASB TC-SI-230a.2

tigten als Grundlage, wie man sich im Arbeitsalltag bei EQS sicherheitskonform verhält.

→ Werte und Prinzipien, Seite 36

Um unseren Ansprüchen bei der Informationssicherheit gerecht zu werden, haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

1. Wir haben eine "Security by Design"-Grundhaltung

Die Risiken im Zusammenhang mit der Informationssicherheit spielen bei allen unseren Überlegungen und Entwicklungen eine zentrale Rolle. Diese Haltung ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

2. Informationssicherheit ist ein wichtiger Baustein unseres Grundverständnisses

Die Abteilung Informationssicherheit als aktiver Bestandteil unserer Teams ist in alle Prozesse und Entscheidungen eingebunden.

3. Wir setzen die besten technischen Sicherheitswerkzeuge ein

Aufgrund der hohen Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz sind die Funktionalitäten bei der Auswahl der Lösung der entscheidende Faktor.

4. Wir investieren in kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Teammitglieder

Wir fördern neben den fachlichen Kompetenzen der Teammitglieder auch gezielt ihre Kreativität und ihre Effizienz – denn die besten Lösungsansätze kommen EQS und unseren Kunden zu Gute.

5. Wir sind aufmerksam

Wir beobachten fortlaufend die Entwicklungen im Bereich der Informationssicherheit, um bei einer geänderten Bedrohungslage schnell reagieren, unsere Maßnahmen anzupassen und bei Bedarf verstärken zu können.

Datenschutz und Datenverarbeitung

Der Schutz der Privatsphäre und der informationellen Selbstbestimmung ist uns ein wichtiges Anliegen. Als deutsches Unternehmen unterliegt die EQS Group AG den umfassenden Datenschutzgesetzen Deutschlands sowie der EU, einschließlich der Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und der ePrivacy-Richtlinie. Die EQS Group AG erhebt, verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zum Datenschutz und zur Datensicherheit. Zudem verwenden wir Nutzerdaten nicht für sekundäre Zwecke, welche nicht dem Hauptzweck entsprechen, für den die Daten erhoben wurden. Des Weiteren werden keine personenbezogenen Daten an Dritte verkauft. Eine Richtlinie zur Aufbewahrung personenbezogener Daten mit detaillierten Zeitplänen für die Aufbewahrung und Löschung personenbezogener Daten ist vorhanden.

SASB TC-SI-220a.1 SASB TC-SI-220a.2

Aufzeichnung der Verarbeitungstätigkeiten: Alle Verarbeitungen personenbezogener Daten durch die EQS Group werden in Übereinstimmung mit den Anforderungen der EU-DSGVO aufgezeichnet und sind im EQS-Intranet dokumentiert. Es liegt in der Verantwortung der einzelnen Abteilungen, ein solches Verzeichnis der Datenverarbeitungstätigkeiten zu führen. Zu diesem Zweck sind im EQS-Intranet spezifische Unterlagen und Anleitungen verfügbar.

Vor der Einführung oder Freigabe eines neuen Produkts, einer neuen Dienstleistung oder eines neuen Prozesses füllen die zuständigen Verantwortlichen der jeweiligen Abteilung, des Produktteams oder der Dienstleistung ein Verzeichnis der Datenverarbeitungstätigkeiten aus. Wenn bereits eine Aufzeichnung existiert und eine Änderung vorgenommen wird, überarbeiten die Verantwortlichen die bestehende Aufzeichnung. Das EQS-Datenschutzteam prüft die geplante Datenverarbeitungstätigkeiten und stellt fest, ob weitere Schritte erforderlich sind und ob die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist. Mindestens einmal pro Jahr wird das Verzeichnis der Datenverarbeitungstätigkeiten von Beteiligten überprüft und erforderlichenfalls aktualisiert.

Bei den Whistleblowing-Lösungen für unsere Kunden ist zu beachten, dass Metadaten anonymisiert werden. EQS hat aufgrund der Art und Weise, wie die Systeme aufgebaut sind, keinen lesbaren Zugriff auf die im jeweiligen System hochgeladenen und gespeicherten Daten, da diese nur in verschlüsselter Form vorliegen.

EQS führt bei Bedarf Datenschutz-Folgenabschätzungen gemäß Artikel 35 EU-DSGVO durch. Die Datenschutz-Folgenabschätzung wird als fortlaufend weiterentwickeltes Dokument im Rahmen des Compliance-Produktprogramms geführt. Die Datenschutz-Folgenabschätzungen werden regelmäßig (in den meisten Fällen mindestens jährlich) überprüft, um sicherzustellen, dass sie auf dem neuesten Stand sind und müssen gegebenenfalls wiederholt werden, wenn sich Art, Umfang, Kontext oder Zweck der Verarbeitung personenbezogener Daten wesentlich ändern.

SASB TC-SI-220a.1

Offenlegung und Vernichtung von Informationen: Wenn die personenbezogenen Daten nicht mehr aktuell sind oder nicht mehr benötigt werden, werden sie in Übereinstimmung mit der Richtlinie zur Aufbewahrung personenbezogener Daten der EQS Group gelöscht, die im EQS-Intranet verfügbar ist und in der ein allgemeiner Zeitraum, nach dem personenbezogene Daten gelöscht werden sollten, Ausnahmen von der allgemeinen Regel und die Art und Weise, wie personenbezogene Daten gelöscht oder entsorgt werden sollten, festgelegt sind.

EQS wird Auskunftsverlangen von Nutzerdaten nachkommen, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist. EQS hat ein Verfahren zur Beantragung von Rechten der Betroffenen eingeführt, in dem klar festgelegt ist, wie vorzugehen ist, wenn betroffene Personen Auskunft über ihre Daten verlangen.

SASB TC-SI-220a.4

Sollte EQS nach geltendem Recht zur Offenlegung von Informationen aufgrund einer gerichtlichen oder behördlichen Anordnung oder einer geltenden Börsenordnung verpflichtet sein, wird EQS den Nutzer (soweit rechtlich möglich und praktikabel) benachrichtigen und sich in angemessener Weise bemühen, den Umfang einer solchen Offenlegung zu minimieren.

Die EQS Group hat eine Datenschutzrichtlinie entwickelt, um die Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Datenschutzrechts, einschließlich des lokalen Rechts und der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), vertraut zu machen und ihnen zu helfen, unsere Verpflichtungen hinsichtlich der Erfassung, Verarbeitung, Aufbewahrung und Vernichtung personenbezogener Daten zu verstehen und umzusetzen. Diese Richtlinie muss von allen Mitarbeitenden der EQS Group und ihrer verbundenen Unternehmen, ihren Auftragnehmern und Vertretern befolgt werden.

Im Rahmen der Nutzung der EQS-Webseite, verarbeiten wir personenbezogene Daten der Nutzer. Jeder Nutzer unserer Webseite kann frei entscheiden, ob er die Erhebung und Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten, die nicht zwingend für die Bereitstellung der Funktionalität der Webseite erforderlich sind, zulassen will oder nicht. Die EQS Group AG verwendet ein Einwilligungsmanagementsystem, das bei Besuch unserer Webseiten ein Banner anzeigt, das es jedem Nutzer ermöglicht, eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, welche Art der Erhebung personenbezogener Daten er zu welchem Zweck und durch welchen Partner zulassen möchte. Es steht jedem Nutzer frei, seine Einwilligung jederzeit zu widerrufen.

1 Datenschutzhinweis

Informationen über den Namen, die Kategorie, den Zweck und die Aufbewahrungsdauer jedes Cookies werden den Nutzern über unser Einwilligungsmanagementsystem und unsere Cookie-Richtlinie zur Verfügung gestellt.

🗅 Cookie Richtline

SASB TC-SI-220a.1

Technische und organisatorische Maßnahmen

Wie bereits in den oben genannten Zielen beschrieben, setzen wir unterschiedliche Maßnahmen ein, um alle Daten und Informationen zu schützen. Dazu gehören neben technischen Mitteln unter anderem Zertifizierungen, eine Risikoanalyse in Bezug auf Datenschutz und Informationssicherheit sowie interne Schulungen. Sollten trotz der von uns getroffenen Vorkehrungen Schäden im Zusammenhang mit Hacker-Angriffen oder sonstigen Akten von Cyberkriminalität eintreten, greifen unsere definierten Maßnahmen und unsere umfangreiche Cyberversicherung.

Das Unternehmen verfügt über ein etabliertes und wirksames Vorfallund Problemmanagement zur Behandlung von Vorkommnissen sowie ein ISO-zertifiziertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Darüber hinaus prüfen wir regelmäßig und auf freiwilliger Basis die Sicherheit unserer Produkte durch externe Audits von unabhängigen Stellen und IT-Sicherheitsexperten.

SASB TC-SI-230a.2

Datenschutz und Informationssicherheit sind die Grundlagen des Unternehmens. Das Cybersecurity-Risikomanagement ist Teil dieser Grundlage, da unsere Produkte als Software-as-a-Service (SaaS) angeboten werden.

Um die Qualität zu sichern, werden regelmäßig Penetrationstests von externen, international anerkannten Sicherheitsdienstleistern durchgeführt. Darüber hinaus auditieren Kunden laufend die Informationssicherheit des Unternehmens oder führen eigene Penetrationstests durch.

Beim Business-Keeper-Produkt BKMS® System untersuchen wir beispielsweise die Webanwendung sowohl mit manuellen als auch mit automatisierten Verfahren. Dabei berücksichtigen wir folgende Aspekte:

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

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

EQS steht in Kontakt mit Interessengruppen und Behörden, um Trends im Bereich der Cybersicherheit zu diskutieren. Darüber hinaus werden alle verwendeten Kommunikations- und Verschlüsselungstechnologien regelmäßig auf die Einhaltung der Empfehlungen nationaler und internationaler Informationssicherheitsbehörden (z. B. NIST, ENISA, BSI) überprüft.

Sowohl intern als auch in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern haben wir ein gut funktionierendes System entwickelt, um Schwachstellenmeldungen schnell und effizient austauschen und Maßnahmen umsetzen zu können. So können wir bei Malware-Angriffen umgehend reagieren.

- ☐ Analysen und Sicherheitsbewertungen, Seite 52
- ⇒ EQS Public Vulnerability Disclosure Policy, Seite 45

Im November 2022 haben wir einen Hackathon mit dem Schwerpunkt "Sicherheit der EQS-Anwendungen und -Dienstleistungen" veranstaltet, bei dem Mitarbeitende aus den Bereichen Softwareentwicklung, Informationssicherheit und Produktmanagement innovative Lösungen und Prozessverbesserungen entwickelt haben.

Zertifizierungen

EQS ist als Unternehmen nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Die Zertifizierung wird jährlich intern und extern geprüft und erneuert. Die übergeordneten Sicherheitsgrundsätze, verbindlichen Prozesse und Verantwortlichkeiten sind gemäß ISO/IEC 27001 sowie den Richtlinien des Code of Practice for Information Security Controls (ISO/IEC 27002) in unserer internen ISMS-Policy (Information Security Management System) beschrieben. Damit verbunden ist ein festgelegtes Testund Freigabeverfahren, inklusive Vier-Augen-Prinzip im Rahmen der Produktentwicklung.

ightharpoonup Produktentwicklung, Seite 61

Wir sind bestrebt, die Kontrollen und Maßnahmen der Normen ISO/IEC 27701 (Privacy Information Management) und ISO/IEC 27017 (Code of Practice for Information Security Controls for Cloud Services) zu befolgen, sofern diese anwendbar sind. Darüber hinaus werden für bestimmte Produkte Audits nach ISAE 3000 von renommierten externen Prüfungsgesellschaften durchgeführt. Die Zertifizierung nach ISO 27001 aufrechtzuerhalten, impliziert die kontinuierliche Verbesserung des Cybersicherheitsmanagements. Künftig wollen wir weitere Zertifizierungen und externe Audits wie beispielsweise ISAE 3000, SOC2, TISAX und ISO 27701 erreichen oder durchführen.

Die Informationssicherheit des Hinweisgebersystems EQS Integrity Line wird regelmäßig nach ISAE 3000 Typ I und II von unabhängigen Experten auditiert. Damit entspricht es den europäischen Anforderungen an den Datenschutz (EU-DSGVO-konform) und der EU-Hinweisgeberrichtlinie. Im nächsten Schritt soll das komplette EQS Compliance COCKPIT nach ISAE 3000 auditiert werden. Im Bereich des EQS IR COCKPIT werden für die News & Disclosure-Funktionalitäten jährliche Audits nach ISAE 3000 Typ II durchgeführt, um beispielsweise die Anforderungen der zuständigen Aufsichtsbehörden in UK und Frankreich zu erfüllen.

SASB TC-SI-230a.2

Die Produkte Integrity Line Classic, Integrity Line und BKMS® System sind nach dem European Privacy Seal (EuroPriSe) zertifiziert oder befinden sich aktuell im Rezertifizierungsprozess. Die EQS Integrity Line entspricht zudem den Anforderungen des Security Trust & Assurance Registry (STAR) Program der Cloud Security Alliance (CSA).











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

Für unsere Cloud-Dienste planen wir eine Zertifizierung nach ISO/IEC 27017. Zusätzlich sind weitere Zertifizierungen wie z.B. TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) angedacht.

Die für die Datenverarbeitung zentralen Unternehmensstandorte sowie jene Rechenzentren, die vertrauliche Daten verarbeiten, sind bereits nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Die Zertifizierung weiterer Standorte nach ISO/IEC 27001 ist in Planung. Für 2023 ist geplant, bisher parallel bestehende Informations-Sicherheits-Management-Systeme, welche im Rahmen von Firmenakquisitionen übernommen wurden, zu einem einheitlichen System zu konsolidieren sowie die neue ISO/IEC 27001:2022 zu implementieren.

Analysen und Sicherheitsbewertungen

Im Rahmen von Business-Impact-Analysen werden Risiken hinsichtlich Datenschutz und Informationssicherheit und deren Auswirkungen auf unsere Geschäftsprozesse analysiert und dokumentiert sowie entsprechende Maßnahmen erarbeitet.

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

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

Für die externe Bewertung der Cybersicherheit verwenden wir außerdem Security-Scoring-Lösungen verschiedener Anbieter, die jedoch nur eine eindimensionale IT-Bewertung bieten und daher die Herausforderungen nur zum Teil erfassen können. Deshalb haben wir eine eigene Reifegradskala entwickelt und eingeführt. Sie ist genau an die Bedürfnisse von EQS angepasst und deckt weitere Faktoren wie die Erkennung von Ereignissen, Reaktionen, Kommunikation, Planung, Budgetierung, Bewertung von Risiken und Kontrollen sowie das Schwachstellenmanagement ab.

Weiterbildung und Schulungen

Die Abteilung Information Security befasst sich mit der kontinuierlichen Verbesserung der Informationssicherheit im Unternehmen. Dabei ist sie in die drei Bereiche "Audits, Certifications and Assurance (ACA)", "Security Architecture (SecArc)" und "Security Operations (SecOps)" aufgeteilt und wird vom Chief Information Security Officer geleitet. Zu den Hauptaufgaben des Teams gehören die Sensibilisierung der Beschäftigten für Informationssicherheit und Datenschutz, die Aufrechterhaltung der bestehenden Zertifizierungen (ISO/IEC 27001, EuroPriSe), die Überwachung und Verbesserung der Produktsicherheit und der Unternehmensinfrastruktur sowie die Verfolgung von Informationssicherheitsvorfällen.

Im Rahmen unserer Onboarding Sessions sind Online-Trainings zur Informationssicherheit sowie die Zustimmung zu den Richtlinien zur Informationssicherheit für alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend. Darüber hinaus werden zu diesem Thema Online-Schulungen für alle Mitarbeitenden angeboten. Alle Beschäftigten müssen regelmäßig an einer Datenschutzschulung teilnehmen. Neben aktuellen Intranetbeiträgen für alle Mitarbeitenden zu aktuellen Themen des Datenschutzes und der Informationssicherheit werden regelmäßig BarCamps zum Thema Informationssicherheit und Datenschutz durchgeführt. Zudem gibt es regelmäßige Informationen für die Mitarbeitenden per E-Mail, um das Bewusstsein für das Thema Informationssicherheit und Datenschutz fortlaufend präsent zu halten.

→ Training und Entwicklung, Seite 77

→ Produktsicherheit und Qualitätsmanagement, Seite 64

GRI 404-2

Umsetzung und Auswirkungen

Datenschutzverletzungen und deren Behandlung sind in den Unternehmensrichtlinien klar definiert. So müssen Vorfälle unverzüglich an den Datenschutzbeauftragten gemeldet und nach Durchführung einer Risikoanalyse – im Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung – die betroffenen Nutzer und/oder Kunden sowie die zuständigen Aufsichtsbehörden umgehend informiert werden.

SASB TC-SI-220a.4 SASB TC-SI-230a.1

2022 wurden zehn Anfragen betroffener Personen im Zusammenhang mit Kapitel 3 EU-DSGVO gestellt und abschließend bearbeitet. In der Folge kam es zu keinen weiteren Beschwerden in Bezug auf Datenschutzverletzungen. Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Vorfällen, die die Privatsphäre einer Person betreffen, fanden ebenfalls nicht statt.

GRI 418-1 SASB TC-SI-220a.3

In Bezug auf Datenlecks führen wir eine kontinuierliche Überwachung, auch im Deep Web und Dark Web, durch. Bei der EQS Group konnten wir im Berichtsjahr keine Datenlecks identifizieren.

GRI 418-1

→ Produktsicherheit und Qualitätsmanagement, Seite 64

Es gab keine Aufforderungen von Regierungs- oder Strafverfolgungsbehörden, Inhalte von unserer Webseite zu entfernen. Zudem findet keine Überwachung, Sperrung, Inhaltsfilterung oder Zensur aufgrund von behördlichen, gerichtlichen oder strafverfolgungsrechtlichen Anfragen oder Anforderungen statt.

SASB TC-SI-220a.4 SASB TC-SI-220a.5

Kunden und Produkte

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentlicher Faktor für unseren Erfolg. Seit mehr als
zwanzig Jahren unterstützen wir Kunden auf der
ganzen Welt dabei, mit unseren Produkten und
Dienstleistungen komplexe Compliance- und
IR-Anforderungen zu erfüllen, Risiken zu minimieren
und transparent mit ihren Stakeholdern zu kommunizieren. Dafür wollen wir ihnen die besten digitalen
Lösungen zur Verfügung stellen.

Bei der Konzeption, Entwicklung und Überprüfung unserer Produkte folgen wir unseren umfangreichen, intern definierten Qualitätssicherungsprozessen. So wollen wir die Anforderungen unserer Kunden bestmöglich abdecken. Zudem beachten wir die aktuellsten Vorgaben im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit sowie weitere rechtliche Anforderungen.

Kundenportfolio

Die EQS Group ist ein führender internationaler Cloudsoftware-Anbieter in den Bereichen Corporate Compliance, Investor Relations und ESG. Weltweit nutzen tausende Unternehmen die Produkte der EQS Group, um Vertrauen zu schaffen, indem sie zuverlässig und sicher komplexe regulatorische Anforderungen erfüllen, Risiken minimieren und transparent über ihren Geschäftserfolg sowie dessen Auswirkungen auf die Gesellschaft und das Klima berichten. Für uns als Unternehmen bedeutet das sowohl eine branchen- als auch eine kundenspezifische Unabhängigkeit. Unser Kundenportfolio umfasst ausschließlich B2B-Kunden.

o, se sse

GRI 2-6

Im deutschsprachigen Raum (DACH) sind wir bereits Marktführer im Bereich digitale Investor Relations. Aktuell sind alle DAX40-Unternehmen Kunden unserer Cloud-Plattform EQS IR COCKPIT.

Mit den EQS-Produkten und -Dienstleistungen Investor Targeting, IR-Webseiten, digitalen Berichten und Webcasts unterstützen wir unsere Kunden bei der Erfüllung von Meldepflichten und bei der effizienten und sicheren Investorenkommunikation.

Die EQS-Softwarelösungen Integrity Line und BKMS® System sind die meistgenutzten Hinweisgebersysteme in Europa und werden von ca. zwei Drittel der DAX40-Unternehmen genutzt. Referenzkunden hierfür sind unter anderem Siemens, Deutsche Bank und Continental.

→ Produkte, Seite 59

🗅 Referenzliste EQS Integrity Line

In Bezug auf die am 16.12.2019 in Kraft getretene EU-Whistle-blower-Direktive erwarten wir starke Zuwächse in unserem Corporate-Compliance-Segment: Im ersten Schritt müssen rund 50.000 Unternehmen in Europa mit mehr als 250 Mitarbeitenden einen sicheren Meldekanal einrichten. Im zweiten Schritt fallen auch Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden unter diese Vorgabe. Wir rechnen dadurch ab 2023 mit einem Potenzial von fast 250.000 Unternehmen in der Europäischen Union.

Im Geschäftsjahr 2022 stieg die Gesamtzahl der SaaS-Kunden auf 5.054 (2021: 4.240). Die für uns wichtigste Kenngröße, die Anzahl an Neukunden, konnte mit 1.044 SaaS-Kunden weiter gesteigert werden (2021: 1.017). Im Segment Compliance erhöhte sich die Kundenbasis auf insgesamt 3.704 SaaS-Kunden (2021: 2.905).

🖒 Konzernstruktur EQS Group AG, Geschäftsbericht 2022, Seite 28

→ Wirtschaftliche Leistung, Seite 11

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

GRI 2-1

→ Standorte, Seite 9

Kundenloyalität

Wir betrachten das bestmögliche Kundenerlebnis als maßgeblich für unseren Geschäftserfolg. Mit unseren sicheren und qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen wollen wir stets möglichst nah an unseren Kunden und ihren Bedürfnissen sein. Seit Bestehen des Unternehmens war es uns deshalb stets wichtig, nicht nur die Probleme unserer Kunden zu verstehen, sondern auch deren Ziele. Bis heute entspricht es unserem Selbstverständnis, auf dieser Grundlage die passende Lösung zu entwickeln und fortlaufend den bestmöglichen Service anzubieten.

GRI 2-6

Eine sehr wichtige Kennzahl ist in diesem Zusammenhang der Net Promoter Score (NPS), mit dem wir die Kundenloyalität messen können. Für die Ermittlung des NPS bitten wir unsere Kunden im Rahmen von Online-Befragungen um Aussagen, ob sie unsere Produkte eher weiterempfehlen würden oder nicht. Aus den Ergebnissen der Rückmeldungen ergibt sich der NPS-Wert.

Alle Antworten und Ergebnisse werden automatisch im Customer-Relationship-Management-System (CRM) gesammelt und ausgewertet. Der NPS ist für jede Geschäftseinheit in ihrem Dashboard direkt einsehbar.

Abhängig von der Bewertung und des Kunden-Feedbacks ergreifen wir gegebenenfalls weitere Maßnahmen, beispielsweise ein direktes Gespräch zur Klärung von Sachverhalten, Schulungen von Anwendenden oder die Bereitstellung weiterer Informationsmaterialen. Es können aber auch interne Prozesse angestoßen werden, die auch zur Entwicklung neuer Produktfunktionalitäten führen.

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

Für 2022 ergaben die Auswertungen des unternehmensweiten NPS in Bezug auf Kundenloyalität einen Score von 43 (in einer Bandbreite von -100 bis +100). Dieser entspricht dem Niveau des globalen SaaS-Branchenstandards. Im Vorjahr lag der Wert bei 41.

Mit dem NPS verknüpft sind interne Ziele pro Produktsegment (Investor Relations und Compliance). Zudem gibt es Ziele in Bezug auf den NPS für die Länder, in denen wir operativ tätig sind.

Auch in Zukunft wollen wir diesen Wert auf hohem Niveau halten oder sogar verbessern und arbeiten daran, die Antwortquote und die Häufigkeit der Datenerhebung zu erhöhen.

→ Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, Seite 29

Eine weitere wichtige Kennzahl ist die Churn Rate (Kundenverlustrate). Diese betrug in diesem Zeitraum 5,4 Prozent (2021: 5,9 Prozent). Die Churn Rate wird gemessen als prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten inaktiven oder verlorenen Kunden im Vergleich zum Beginn der Periode.

In diesem Zusammenhang ist auch der Umgang mit Kundenbeschwerden ein wichtiges Thema. Sie sind bei EQS zwar selten, aber wir nehmen diese sehr ernst und verfolgen das Ziel, jede Beschwerde so konstruktiv wie möglich zu nutzen. Das bedeutet, dass wir nicht nur eine Verbesserung des jeweiligen Produkts anstreben, sondern dass wir diese Erkenntnisse auch in unsere Prozesse und Richtlinien einfließen lassen. Jede Beschwerde wird zentral in unseren IT-Systemen erfasst. Die beteiligten Teams werten sie entsprechend aus, prüfen gemeinsam den Beschwerdefall und suchen nach passenden Lösungen. Dabei ist jederzeit nachvollziehbar, welchen Bearbeitungsstatus die Beschwerde gerade hat.

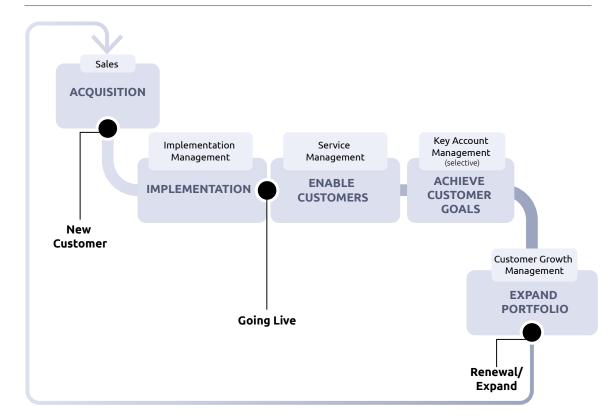
GRI 2-25

Kundenservice

Innerhalb der EQS Group teilt sich der Bereich Kundenbetreuung auf die Produktsegmente Compliance und Investor Relations auf. Die zuständigen Mitarbeitenden sind direkt mit den Kunden im Austausch, um sie individuell gemäß ihren Bedürfnissen zu betreuen und fachlich zu beraten. Zusätzlich zur standardisierten Kundenumfrage erhalten sie dabei oft auch eine persönliche Einschätzung der Kundenzufriedenheit.

Bei der Einführung neuer Produkte gibt es für jeden Kunden zudem für die Implementierung verantwortliche EQS-Mitarbeitende, welche ihn dabei unterstützen, die jeweilige Softwareanwendung einzuführen. Auch nach diesem Prozess erhalten Kunden eine Feedback-Anfrage.

Wir wollen unseren Kunden jederzeit kompetente Ansprechpartner für ihre Themen zur Seite stellen. Neben der fachlichen Betreuung ist dies für uns ein Ausdruck von Wertschätzung und guter Zusammenarbeit.



Unser langfristiges Ziel in Bezug auf die Servicequalität ist es, das beste Kundenerlebnis zu bieten. Wir konzentrieren uns strategisch darauf, die Reaktionszeit weiter zu verkürzen, den Kunden Fachwissen über die Produktnutzung zu vermitteln und so den Wert des Produkts zu steigern.

Aktive Maßnahmen

Unsere Maßnahmen zur Kundenbindung teilen wir in den direkten und den indirekten Kundenkontakt ein. Dabei unterscheiden wir zusätzlich nach IR- und Compliance-Produkten:

Direkter Kundenkontakt:

Veranstaltungen, Projekt-Onboarding, Hilfe bei Problemen und Fragen

Indirekter Kundenkontakt:

Marketing, fachlicher Mehrwert für Kunden und Interessenten durch Whitepapers, Blogs, Whistleblowing Reports, Schulungen und Schulungsdokumente via einem Self Service Portal

Um Maßnahmen und Prozesse zur Kundenbindung weiter zu verbessern und auszubauen, wurde im Jahr 2021 ein Lighthouse-Customer-Konzept eingeführt. Leuchtturmkunden sind für uns Kunden, zu denen eine enge und langfristige Geschäftsbeziehung besteht. Wir bitten diese, über ihre Erfahrungen mit den EQS-Produkten zu berichten. So erhalten wir wertvolle Hinweise und Verbesserungsvorschläge für die Produktentwicklung.

Produkte

Wir bieten eine Vielzahl an Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Compliance und Investor Relations an. Unser Angebot umfasst folgende vier Produktbereiche:

Compliance Products

EQS Compliance COCKPIT

- Disclosure: Erfüllung gesetzlicher Veröffentlichungspflichten
- EQS Integrity Line: Anonymes und rechtskonformes Hinweisgebersystem
- EQS Policy Manager und EQS Rulebook: Management und Kommunikation von Richtlinien
- EQS Approval Manager: Digitale Verwaltung von Einladungen, Richtlinien und Interessenkonflikten
- EQS Insider Manager: Insiderlistenverwaltung
- EQS Risk Manager: Erfüllung menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette

BKMS® System

■ BKMS® System: Anonymes und rechtskonformes Hinweisgebersystem

Investor Relations Products

EQS IR COCKPIT

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

Compliance Services

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

Investor Relations Services

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



- 5 Disclosure
- Whistleblowing
- Policy
- Rulebook
- **Approval**
- Insider
- Risk



- LEGAL ENTITY IDENTIFIER (LEI)
- ESEF EINREICHUNG UNTERNEHMENSREGISTER
- § K3/K4 REPORTING
- XML EINREICHUNG UNTERNEHMENSREGISTER
- XBRL MELDEBOGEN BANKENABGABE



- Newswire
- Investors
- Mailing Mailing
- CRM

5

PRODUKTE

(D) WEBCASTS

WEBSITES + REPORTS

ONLINE HAUPTVERSAMMLUNG

í IR TOOLS

Mit dem EQS Risk Manager wird derzeit das erste Produkt entwickelt, das nicht nur die klassischen Compliance-Bemühungen, sondern auch die wachsenden ESG-Anforderungen von Unternehmen unterstützt. Der EQS Risk Manager wird Unternehmen insbesondere bei der Erfüllung ihrer menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette unterstützen, wie sie in Deutschland durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und in anderen Ländern und der EU durch ähnliche Gesetze oder Gesetzesentwürfe gefordert werden. In Kombination mit der Integrity Line können auch Anforderungen an Beschwerdemechanismen für menschenrechtliche Verstöße in der Lieferkette erfüllt werden. Darüber hinaus wird der EQS Risk Manager künftig auch für das Management eines breiteren Spektrums von Compliance-Risiken eingesetzt. Erste Pilotkunden arbeiten bereits mit dem EQS Risk Manager.

Produktentwicklung

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

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

Die Bereitstellung von innovativen, genau zu den Kundenbedürfnissen passenden Lösungen ist die Kernaufgabe unserer Produktmanager und Softwareentwickler. Dafür orientieren sie sich am Stand der Technik sowie an den aktuellen Erkenntnissen zur Anwenderfreundlichkeit (Usability) und Nutzererfahrung (User Experience, UX).

Im Rahmen des "Continuous Discovery"-Prozesses sind unsere Produkt-manager – direkt oder über Abteilungen wie Kundenbetreuung und Vertrieb – stets in engem Kontakt mit den Kunden und informieren sich laufend über deren Bedürfnisse und Herausforderungen. Die Kombination aus Kundennähe und Verständnis für den Markt ist maßgeblich dafür, aktuelle Anforderungen oder gesetzliche Neuerungen in den Produkten abzubilden. Durch eine schnelle und praxisgerechte Umsetzung helfen wir wiederum unseren Kunden dabei, ihre Pflichten, zum Beispiel als börsennotiertes Unternehmen, oder weitere gesetzliche Vorgaben effizient zu erfüllen.

Im Austausch mit unseren Kunden bemühen wir uns grundsätzlich um schnelle Feedback-Zyklen und proaktives Produkt-Management.

Für mögliche neue Produktideen in allen Bereichen nutzen wir unterschiedliche Informationsquellen:

- Gespräche mit (potenziellen) Kunden
- Teilnahme und Präsentationen bei Webinaren
- Teilnahme an Konferenzen und Veranstaltungen vor Ort
- Austausch mit Kollegen, die Kundenkontakt haben
- Konkurrenzbeobachtung
- Soziale Medien (LinkedIn, Twitter)
- Branchenpublikationen
- Fach- bzw. themenspezifische Newsletter
- Gesetze und Richtlinien
- Recherche in öffentlichen Quellen wie Webseiten

Eine Möglichkeit für den fachlichen Austausch in Bezug auf unsere Produkte bietet auch der EQS Tech Blog. Hier können alle Interessierten frei zugänglich im Internet an unseren Erfahrungen im Bereich Softwareentwicklung teilnehmen. Gleichzeitig wollen wir unsere Produkte und die dafür eingesetzten Technologien und Methodiken vorstellen.

≜ EQS Tech Blog

Zusätzliche Anforderungen bei größeren Neuentwicklungen oder sehr komplexen Produktproblemen können sich im Rahmen des "Lighthouse Customer"-Ansatzes ergeben. Hierbei kontaktieren wir eine definierte Kundengruppe von typischerweise fünf bis zehn Kunden und bitten um deren Input und Feedback zu bereits bestehenden Produkten. Bei der Entwicklung neuer Softwarefunktionalitäten stellen wir diese interessierten Pilotkunden frühzeitig zur Verfügung, da wir durch die direkte Zusammenarbeit mit dem Kunden bereits während der Entwicklung wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse sammeln können.

Umsetzung und Ausblick

Im Berichtszeitraum lag unser Hauptfokus auf dem Ausbau und der Weiterentwicklung unserer zentralen cloudbasierten Plattform EQS Compliance COCKPIT. So haben wir unter anderem unser bisher eigenständiges, digitales Hinweisgebersystem EQS Integrity Line in das EQS Compliance COCKPIT integriert, damit perspektivisch alle Kunden von der Plattform und den Integrationen zwischen verschiedenen Applikationen wie Policy Manager, Approval Manager oder Risk Manager profitieren können. 2023 wollen wir die Migration abschließen und so viele Bestandskunden wie möglich auf das EQS Compliance COCKPIT umziehen.

Ab 2023 werden wir zudem daran arbeiten, unsere bestehenden Anwendungen wie EQS Approval Manager und EQS Policy Manager für komplexere Anforderungen und größere Unternehmen weiter zu verbessern.

Zudem beginnen wir 2023 mit der Entwicklung einer Lösung für Nachhaltigkeitsberichterstattung und -management. Der Fokus liegt dabei zunächst auf der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Gleichzeitig gilt es aber auch, neue regulatorische Rahmenbedingungen wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu berücksichtigen und Unternehmen bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Nachhaltigkeitsherausforderungen gezielt zu unterstützen, beispielsweise durch Planungstools, Zielunterstützung oder Maßnahmenmanagement. In diesem Kontext planen wir uns auch mit dem Thema Carbon Footprinting und Dekarbonisierungsmanagement zu beschäftigten. Zudem wollen wir unseren Kunden im EQS COCKPIT eine einfache Möglichkeit zur Verfügung stellen, bestimmte Anwendungen in einem so genannten Freemium-Ansatz unverbindlich für einen gewissen Zeitraum zu testen.

In Zukunft wollen wir uns noch mehr auf Product Discovery konzentrieren, das heißt, die wichtigsten Kundenbedürfnisse und Anforderungen frühzeitig zu identifizieren, um sie so schnell wie möglich zu adressieren. Das können neue Vorschriften sein, die von den Kunden erfüllt werden müssen, neue Herausforderungen in der Zusammenarbeit, der Kommunikation oder den Prozessen oder andere Herausforderungen in unseren Fachgebieten, die durch Software gelöst werden können. Darüber hinaus investieren wir kontinuierlich in die Benutzerfreundlichkeit unserer Anwendungen. Dies soll in Zukunft verstärkt durch Angebote wie How-to-Artikel, Video-Tutorials, Produkt-Updates, und Guided Tours ergänzt werden.

2022 haben wir im Bereich Softwareentwicklung zwei EQS-interne Hackathons veranstaltet, an denen neben unseren eigenen Entwickler-Teams auch Kollegen aus verschiedenen Bereichen wie Information Security oder dem Produktmanagement teilgenommen haben. Bei diesen Veranstaltungen erarbeiten interdisziplinäre Teams gemeinsam Lösungen für selbst gewählte, technische Aufgabenstellungen. Aufgrund der zahlreichen positiven Rückmeldungen und innovativen Ergebnisse sind für 2023 vier Hackathons mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten geplant.

Produktsicherheit und Qualitätsmanagement

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

SASB TC-SI-550a.2

- ☐ Datenschutz und Informationssicherheit, Seite 45
- → Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, Seite 29

Anforderungen

Unserer Erfahrung nach werden die besten Entscheidungen von den Personen getroffen, die mit dem jeweiligen Thema vertraut und für die Lösung verantwortlich sind. Deshalb haben wir intern die vier EQS Engineering Values formuliert, in deren Rahmen wir Problemlösungen bewerten und offen diskutieren können:

Belastbarkeit

Wir wollen stabile und sichere Systeme anbieten. Bei der Entwicklung stützen wir uns auf ausgereifte, bekannte Technologien, prüfen aber auch neue Trends und Technologien gründlich auf ihre Einsatzmöglichkeiten.

Handwerkliches Können

Bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen gehen wir mit großer Sorgfalt vor und suchen kontinuierlich nach Verbesserungspotential. Als Leitfaden nutzen wir unser internes Technical Maturity Framework.

An Veränderungen wachsen

In der schnelllebigen Softwarebranche gehören Veränderungen zum Alltag. Wir sind bestrebt, uns stets flexibel an neue Bedingungen anzupassen, um uns, unsere Produkte und unser Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

Motivation

Wir investieren viel Energie und Zeit in die Entwicklung unserer Produkte. Dabei unterstützen wir uns gegenseitig und verlieren nie das große Ziel aus den Augen.

Die Engineering Values basieren auf den EQS-Werten Teamgeist, Transparenz, Eigenverantwortung, Vertrauen und Leidenschaft.

⇒ EQS Core Values, Seite 37

Unser internes Informationssicherheitsmanagementsystem gemäß ISO 27001 gewährleistet die Sicherheit unserer Produkte, hat damit aber auch Einfluss auf den Qualitätsprozess. Dieser ist fester Bestandteil der Produktentwicklung. Quality-Assurance-Softwareentwickler (QA) sind ähnlich wie die Sicherheitsexperten gleichberechtigte Mitglieder jedes

Entwicklungsteams. Zusammen mit den Softwareentwicklern sind sie dafür verantwortlich, die höchstmögliche Stabilität und Qualität des Endprodukts zu erreichen. Dazu werden Teststrategien angewandt, die mit dem Testen kleiner Code-Einheiten beginnen und im nächsten Schritt in andere Systeme integriert werden. Der letzte und wichtigste Schritt ist schließlich die Testautomatisierung. Hier streben wir nach einer möglichst hohen Abdeckung durch automatisierte Tests.

In regelmäßigen internen und externen Penetrationstests werden unsere Produkte auf ihre Sicherheit überprüft.

→ Datenschutz und Informationssicherheit, Seite 45

Die Anwenderfreundlichkeit unseres Hinweisgebersystems EQS Integrity Line wurde 2021 mit dem WACA-Zertifikat, einem Qualitätssiegel für Barrierefreiheit im Internet, in Silber bewertet. Die Hinweisgeber-Plattform EQS COCKPIT Integrity Line erhielt im September 2022 das WACA-Zertifikat in Bronze und das Hinweisgebersystem BKMS® System wurde für weitere drei Jahre in Silber rezertifiziert.

Produktinformation

EQS unterliegt der EU-DSGVO sowie den strengen europäischen Datenschutz- und Werbegesetzen und -vorschriften und befolgt diese.

Ein Aspekt unseres globalen Marketings ist die Bereitstellung relevanter GRI 417-1 Inhalte für unsere Zielgruppen. Dazu nutzen wir hauptsächlich folgende Kanäle:

Online

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



Offline

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



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

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung unserer Produkte. GRI 417-2 GRI 417-3

Unternehmenskultur und Mitarbeitende

Vertrauen und Eigenverantwortung bilden die Basis unserer Unternehmenskultur. Sie können unserer Überzeugung nach nur durch vollständige Transparenz und Offenheit entstehen. Eine positive Unternehmenskultur ist sowohl für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch für den Erfolg der EQS Group unerlässlich.

Wir bieten unseren internationalen, leistungsstarken Teams ein wertschätzendes Umfeld, in dem sie sich frei entfalten und die ehrgeizigen Unternehmensziele in diesem wettbewerbsintensiven und sich schnell verändernden Markt verfolgen und erreichen können. Dazu gehört als wichtiger Baustein, dass unsere Mitarbeitenden eigenverantwortlich und damit im Sinne unseres Core Value Ownership agieren: We think like owners and act sustainably towards our planet and society. Darüber hinaus fördern wir agiles Arbeiten und bieten unseren Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Innerhalb von EQS wollen wir uns die Start-up-Mentalität aus unserer Anfangszeit weiterhin bewahren und tagtäglich leben. Wir pflegen einen informellen Umgang miteinander, und Führungskräfte sowie Vorstandsmitglieder sind jederzeit über die internen Kommunikationswege für alle Mitarbeitenden erreichbar. Wir legen Wert darauf, dass sich unsere Beschäftigten wohlfühlen und bieten deswegen moderne, zentral gelegene Büros, zahlreiche Veranstaltungen sowie Vorteile für Mitarbeitende wie kostenlose Getränke. In Gesprächen und Leistungsbeurteilungen erhalten alle Mitarbeitende regelmäßig Feedback. Im Gegenzug bitten wir im Rahmen der jährlichen Befragung der Mitarbeitenden auch die Beschäftigten um ihre Meinung.

⇒ Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Seite 75

Wir respektieren die Werte und Vorgaben verschiedener Organisationen wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen und sind bestrebt, diese im täglichen Geschäft umzusetzen. Im Rahmen dieser Grundsätze gestehen wir unseren Beschäftigten selbstverständlich das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu. Für den Berichtszeitraum wurden weder in einer unserer Niederlassungen noch bei Lieferanten Fälle gemeldet, in denen die Vereinigungsfreiheit beziehungsweise Tarifverhandlungen gefährdet oder verletzt wurden.

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

RI 2-23

⇒ EQS Core Values, Seite 37

⊕ EQS Group Code of Conduct (Englisch)

Zuständigkeiten

Alle Personalaufgaben laufen in der Abteilung Culture & People zusammen. Diese umfasst die weltweit tätigen Bereiche People Advisory, Operations and Service Delivery, Intelligence sowie Talent Attraction. Die Abteilung Culture & People ist dem Vorstand unterstellt und berichtet direkt an den CEO.

GRI 2-12 GRI 2-13

Ein Schwerpunkt 2022 war die Definition einer neuen Strategie, die unsere Personalpolitik noch enger mit der EQS-Unternehmenskultur verknüpfen soll. Sie basiert auf der Unternehmensstrategie und unterstützt gleichzeitig das Wachstumsziel der EQS. Ein erster Schritt war die Umbenennung der Abteilung Human Resources in Culture & People. Damit wollen wir uns bewusst von Begriffen wie HR-Management abgrenzen, die einen stark administrativen Charakter haben, denn für die EQS steht der Mensch im Mittelpunkt. Schließlich sind es die Menschen, die eine Kultur mit Leben füllen, Dinge bewegen und Innovation und Vertrauen schaffen.

Die drei Hauptsäulen der neuen Strategie sind "Capability Building", "Talents4EQS" und "Foundation".

Capability Building



Die EQS versteht Lernen als einen kontinuierlichen Prozess, welchen wir als "Capability Building" bezeichnen. Er ist ein integraler Bestandteil der Abteilung Culture & People und findet seinen Ausdruck in den angebotenen Aus- und Weiterbildungsprogrammen.

☐ Chancen und Kompetenzen, Seite 76

Talents4EQS

Unter dem Oberbegriff "Talents4EQS" bündeln wir die Aspekte Vielfalt, Employer Branding und strategische Personalplanung, um den Aufbau einer starken und sichtbaren Arbeitgebermarke weiter voran zu treiben und Talente anzuziehen. Wir wollen diese Talente möglichst langfristig an unser Unternehmen binden und fördern.

□ Talents4EQS, Seite 79

Foundation



"Foundation" umfasst die Karrieremöglichkeiten innerhalb der EQS, die Gestaltung des neuen Arbeitsumfelds und generell die Unternehmenskultur bei EQS.

Im Rahmen der Umsetzung der neu definierten Culture & People-Strategie fokussieren wir uns auf die Umsetzung der Diversity, Equity & Inclusion-Richtlinie. Dabei ziehen sich die Aspekte Inklusion und Vielfalt durch alle unsere Initiativen, die sich auf Talente und den Umgang mit unseren Mitarbeitenden beziehen. Mit unseren definierten Maßnahmen wollen wir die Teilhabe aller Personengruppen weiter fördern.

⇒ Vielfalt und Individualität, Seite 80

Beschäftigung

Stand 31. Dezember 2022 arbeiteten 579 Beschäftigte (2021: 565) für die EQS Group, davon waren 334 männlich (2021: 351), 244 weiblich (2021: 214). Der Anteil der Mitarbeitenden im Jahr 2022, die sich als divers identifizieren, betrug 0,2 Prozent (eine Person). Aus Datenschutzgründen werden wir dazu keine weiteren Angaben in den folgenden Grafiken und Tabellen machen, sondern lediglich weibliche und männliche Angestellte ausweisen. Ende 2022 haben wir insgesamt sieben Auszubildende beschäftigt (2021: 5), davon haben zwei neue Mitarbeitende ihre Ausbildung begonnen (2021: 2). Darüber hinaus waren 61 Mitarbeitende als Werkstudenten (2021: 93) für EQS tätig.

GRI 2-7 SASB TC-SI-330a.3

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit für festangestellte Mitarbeitende betrug zum Ende des Berichtsjahres 4,34 Jahre. Damit ist diese Zahl fast unverändert zum Vorjahr (4,33 Jahre), wobei 2021 die Mitarbeitenden der Business Keeper GmbH nicht in die Berechnung einbezogen wurden.

Altersstruktur der Beschäftigten

2021 2022 unter 30 Jahre 170 160 zwischen 30 und 50 Jahren 345 369 ther 50 Jahre 50

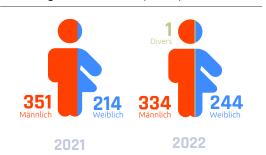
Verteilung nach Beschäftigungsverhältnis (GRI 2-7)

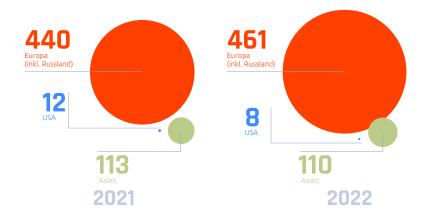


Verteilung nach Beschäftigungsart (GRI 2-7)



Verteilung nach Geschlecht (GRI 2-7)





Mit einem Frauenanteil von weltweit 42 Prozent (2021: 38 Prozent) über alle Beschäftigungskategorien hinweg liegt die EQS über dem branchenüblichen Wert. Zum Vergleich: Für Deutschland weist die Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum Q3/2020 bis Q2/2021 einen Frauenanteil von 17 Prozent im IT-Sektor aus.

GRI 401-1

Bei den Praktikanten und Werkstudenten beträgt der Frauenanteil GRI 2-7 hingegen etwa 50 Prozent.

Wir wollen den Frauenanteil im Unternehmen weiter erhöhen und bauen daher die Rekrutierungsmaßnahmen kontinuierlich aus. So achten wir bei der Auswahl der am Interview Teilnehmenden auf eine ausgeglichene Anzahl weiblicher und männlicher Bewerber und haben auch externe Recruiting-Agenturen angewiesen, mindestens genauso viele weibliche wie männliche Kandidaten vorzuschlagen. Als weiteren Baustein in diesem Prozess formulieren wir Stellenausschreibungen bewusst geschlechtsneutral.

🗅 Unsere aktuellen Stellenanzeigen

Zur Förderung von Frauen in der IT-Branche haben wir im Oktober 2022 in Kooperation mit dem Verein für Fraueninteressen e.V. JUNO einen Karrieretag in unserem Münchner Büro veranstaltet. Die Teilnehmerinnen erhielten einen Einblick in die Aktivitäten der EQS Group und unsere Stellenangebote und nahmen an einem Bewerbungstraining teil.

🗅 Verein für Fraueninteressen e.V. JUNO

Auch an anderen Standorten gibt es gezielte Projekte, um weibliche Bewerber anzusprechen und für EQS zu begeistern. Zum Beispiel ist zwischen der EQS-Niederlassung in Kochi und der dort ansässigen Universität eine Kooperation geplant, in der es darum gehen wird, Frauen in der IT-Ausbildung zu unterstützen.

Die EQS Group AG beschäftigte im Berichtszeitraum an den Standorten München und Berlin insgesamt drei Zeitarbeitskräfte und eine studentische Aushilfe, vor allem, um kurzfristig hohen Arbeitsanfall oder krank-

GRI 2-8

heitsbedingte Ausfälle abzufedern. Eine Zeitarbeitskraft wurde nach sechs Monaten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Für Zeitarbeitskräfte gilt der Equal-Pay-Grundsatz, der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verankert ist. Zeitarbeitnehmer sollen nach neun Montaten ununterbrochener Einsatzdauer (gesetzliches Equal Pay) bzw. nach 15 Monaten (tarifliches Equal Pay) ein gleichwertiges Arbeitsentgelt erhalten wie Stammmitarbeitende.

Wenn wir spezielles Fachwissen benötigen, setzen wir gelegentlich auf die Unterstützung von Freiberuflern.

Fluktuation

Wie eine Vielzahl von Unternehmen in Deutschland und anderen Ländern sind auch wir von einer höheren Zahl an Kündigungen betroffen als in den Vorjahren. Medien und Forschung haben dafür bereits einen Namen geprägt: "The Great Resignation". Die Gründe dafür sind eine deutlich gestiegene Wechselwilligkeit der Angestellten und ein großes Angebot an offenen Stellen bei gleichzeitig weniger Arbeitssuchenden. Im Durchschnitt sind die Kündigungsraten bei Beschäftigten mittleren Alters am höchsten, besonders betroffen sind die Branchen Technologie und Gesundheit.

Die Fluktuation ist bei EQS weltweit im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 leicht gesunken und lag bei 21 Prozent (2021: 23 Prozent). Dabei handelt es sich um den Wert gemäß der Definition der ISO 30414:2018 – Personalmanagement, welcher sich auf alle Kategorien von Arbeitsverhältnissen, einschließlich studentischer Hilfskräfte, bezieht. Bei den festangestellten Mitarbeitenden lag die Fluktuation unverändert bei 19 Prozent (2021: 19 Prozent).

GRI 404-2

CRI 401-1

Wir begegnen der Fluktuation mit verschiedenen an die jeweilige Ursache angepassten Maßnahmen, zum Beispiel Netzwerk- und Teambuilding-Aktivitäten, Veranstaltungen für Mitarbeitende sowie der Entwicklung von dezidierten Karrierepfaden wie im Bereich Engineering.

ightharpoonup Engineering-Mentoring, Seite 77

Ein zentrales Element zur Bindung von Mitarbeitenden soll unser Karriere-Management "Empower2Grow" werden, das im ersten Quartal 2023 einführt wird.

☐ Training und Entwicklung, Seite 77

Betriebliche Leistungen

Wir bieten unseren Beschäftigten eine Vielzahl von Leistungen an. So können im Rahmen unseres Weiterbildungsangebots Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitende auf eine Online-Lernplattform zugreifen.

☐→ Training und Entwicklung, Seite 77

GRI 401-2

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

Weitere betriebliche Angebote können unsere Mitarbeitenden im Intranet abrufen. Dazu gehören unter anderem Webinare zum Thema Mental Health und Termine mit einem Mental Health Coach, die finanzielle Unterstützung von Mitgliedschaften in Fitness Clubs, die Möglichkeit des Leasings eines Fahrrads über EQS sowie die Verwaltung von Bonus- und Benefit-Leistungen.

GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6

☐ Gesundheit und Wohlergehen, Seite 75

Flternzeit

Im Berichtsjahr sind insgesamt 22 Beschäftigte (2021: 21) in Elternzeit gegangen, aus der Elternzeit wieder in den Beruf zurückgekehrt sind 13 Beschäftigte (2021: 17).

GRI 401-3

Beschäftigte in Elternzeit gegangen

	2022	2021	2020
Weiblich	15	11	7
Männlich	7	10	7
Summe	22	21	14

Rückkehrer aus Elternzeit

	2022	2021	2020
Weiblich	7	9	3
Männlich	6	8	7
Summe	13	17	10

Als Arbeitgeber unterstützen wir alle Mitarbeitenden, die berechtigt sind, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dabei ist uns die Gleichstellung von Frauen und Männern sehr wichtig. Wir begrüßen ausdrücklich, dass unsere männlichen Beschäftigten in Elternzeit gehen und stellen bei den Rückkehrern aus der Elternzeit ein überwiegend ausgeglichenes Zahlenverhältnis fest. In den Ländern, in denen es keine gesetzliche Regelung gibt, bemühen wir uns um entsprechende Angebote. So haben wir im ersten Quartal 2023 eine Family Friendly Policy in Großbritannien eingeführt, die über gesetzliche Verpflichtungen hinausgehende Regelungen in Bezug auf die Elternzeit enthält.

Arbeitsumfeld

Wir binden unsere Beschäftigten so früh wie möglich in Entscheidungsprozesse ein, damit sie rechtzeitig über betriebliche Veränderungen informiert sind. Die interne Kommunikation erfolgt über unterschiedliche Kanäle: Die Mitarbeitenden erhalten Informationen per E-Mail und im Intranet. Zusätzlich können sie jederzeit über Hier-

GRI 402-1 GRI 404-2 archie- oder Bereichsgrenzen hinweg alle Kolleginnen und Kollegen kontaktieren. Für die schnelle und unkomplizierte Kontaktaufnahme, auch zwischen den Standorten, nutzen wir vor allem Videoanrufe. Der flächendeckende Einsatz von Online-Meetings sowie Englisch als Unternehmenssprache fördern den Austausch und die Teambildung über Standorte und Ländergrenzen hinweg. Außerdem stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden zeitgleich immer auf den selben Stand gebracht werden und verhindern als positiven Nebeneffekt Emissionen durch Reisen.

Ein elementarer Bestandteil der Kommunikation mit unseren Beschäftigten sind die BarCamps. In diesen gruppenweiten virtuellen Veranstaltungen geht es speziell um die Präsentation interner Themen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zum Austausch mit Vorgesetzten oder Kollegen anderer Standorte bzw. Aufgabenbereiche. BarCamps finden immer auch im Anschluss an wichtige Ereignisse wie die Global Performance Summits, strategische Entscheidungen oder Akquisitionen statt. 2022 gab es insgesamt 18 BarCamps. Themen waren unter anderem der EQS Purpose, EQS Core Values & Principles, Nachhaltigkeit, Informationssicherheit und Datenschutz oder auch ein Training zu den überarbeiteten Codes of Conduct. Die einzelnen Veranstaltungen werden aufgezeichnet und stehen im Intranet zur Verfügung.

Ende 2022 haben wir eine Umfrage unter unseren Beschäftigten zum Thema Nachhaltigkeit initiiert, an der gut ein Drittel unserer Mitarbeitenden teilgenommen hat. Neben ihrer Einschätzung von wesentlichen Themen wurden die Teilnehmenden unter anderem um ihre Meinung zur Wichtigkeit der Nachhaltigkeitsaktivitäten von EQS und zum Corporate Volunteering gebeten. Die Ergebnisse zeigen uns deutlich, dass die überwiegende Anzahl der EQS-Mitarbeitenden über die Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb des Unternehmens informiert ist, diese positiv bewertet und persönlich mitträgt. Auch möchten sich unsere Beschäftigten gern gesellschaftlich engagieren. Aus diesem Grund planen wir, unseren begonnenen Ansatz weiter auszubauen und unsere Kolleginnen und Kollegen entsprechend einzubinden und zu motivieren. Im Bereich Corporate Volunteering haben wir ein unternehmensweites Konzept entwickelt, das an allen Standorten gilt.

☐ Gesellschaftliches Engagement, Seite 81

Unser Standort in Kochi wurde 2022 zum ersten Mal als "Great Place to Work" zertifiziert. Für das weltweit anerkannte Gütesiegel werden die Beschäftigten zu Themen wie Vertrauen in das Unternehmen, Glaubwürdigkeit des Managements, Respekt gegenüber den Mitarbeitenden, Fairness am Arbeitsplatz und Teamgeist befragt. Die Rezertifizierung ist für Anfang 2023 geplant.

☐ Great Place to Work (Englisch)

Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten sehen wir als wichtigen Baustein für langfristigen Unternehmenserfolg. Im Rahmen einer jährlichen Befragung ermittelt Culture & People unter anderem die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der EQS Group als Arbeitgeber. Aus den Ergebnissen werden kontinuierlich passgenaue interne Angebote und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung abgeleitet. 2022 lag der Wert für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei 4,07 (von 5 möglichen Punkten; 2021: 4,02 Punkte). Von 559 Mitarbeitenden hatten 446 (2021: 355 von 537) an der Befragung teilgenommen. Das Engagement der Mitarbeitenden lag im Rahmen der Befragung bei 73,43 Prozent und hat sich im Vergleich zum Vorjahr (2021: 73,68 Prozent) nur geringfügig geändert.

SASB TC-SI-330a.2

Ein wichtiges Thema im Rahmen der Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Wir wollen unseren Beschäftigten eine gute Balance ermöglichen und bauen die Maßnahmen seit Jahren kontinuierlich aus. Wir bieten verschiedene Programme an, die auf die jeweilige Lebenslage abgestimmt sind, wie Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Sabbaticals oder auch mobiles Arbeiten. Letzteres wird auf Standortebene flexibel und individuell in den auf die lokalen Gegebenheiten angepassten Hybrid Work Policies geregelt, in die auch unsere Erfahrungen aus der Zeit der COVID-19-Pandemie eingeflossen sind. Wir wollen unseren Beschäftigten grundsätzlich ermöglichen, ihre Anwesenheit im Büro flexibel zu gestalten, berücksichtigen dabei aber auch lokale Gepflogenheiten. Zudem achten wir darauf, dass sowohl die Bindung zu den Beschäftigten als auch deren Verbundenheit untereinander erhalten bleiben und gefördert werden. Zusätzlich zu den Vorgaben gibt es auch die Möglichkeit, direkt mit der/dem Vorgesetzten individuelle Alternativen zu definieren, bei denen beide Interessen gewahrt bleiben.

Gesundheit und Wohlergehen

Mit individuellen, auf unsere Branche sowie lokale Gegebenheiten abgestimmten Vorgaben und Maßnahmen gewährleisten wir, dass alle Mitarbeitenden bei EQS ihrer Arbeit in einer sicheren Umgebung nachgehen und bereits präventiv umfangreiche Unterstützung durch EQS nutzen können. Hierbei übererfüllen wir gesetzliche Mindeststandards, wo immer es möglich ist, und beugen so gezielt Verletzungen und berufsbedingten Erkrankungen vor.

GRI 403-2 GRI 403-6

Ein Mental Health Coach hat im Berichtsjahr eine Serie von Online-Vorträgen zu Themen wie Aufbau von Stärke und Widerstandsfähigkeit sowie Stressbewusstsein und Entspannung in englischer Sprache angeboten. Die Vorträge wurden aufgezeichnet und sind für alle Mitarbeitenden Online verfügbar. Zudem können bei dem approbierten Arzt und Berater für psychosomatische Gesundheitsentwicklung persönliche Online-Termine für eine individuelle Unterstützung vereinbart werden.

GRI 403-7

Dieses Angebot steht allen EQS-Beschäftigten offen. Es werden keine Daten zu den Terminen oder Details über die Teilnehmenden vom Arzt an EOS weitergegeben.

Gesundheitsfragen und -belange können auch auf dezentraler Basis mit der lokalen Teamleitung besprochen und Beschwerden bei den zuständigen Betriebsärzten abgeklärt werden. Dabei stellen wir sicher, dass mindestens die lokalen Anforderungen in Bezug auf Gesundheitsfragen erfüllt werden. Dazu gehören für die deutschen Standorte beispielsweise die Durchführung von betrieblichen Ersthelfer- und Brandschutzhelferschulungen sowie die zugehörigen Auffrischungskurse. Darüber hinaus werden je nach lokalen Anforderungen Risikobewertungen sowie Gefährdungsbeurteilungen erstellt.

GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5

Erste-Hilfe-Kästen und Kontaktinformationen für Notfälle sind für alle Beschäftigten in den Büros gut sichtbar angebracht. Die Beschaffung von halbautomatischen Defibrillatoren inklusive eines umfangreichen Erste-Hilfe-Sets für die Standorte München und Berlin sowie eine Ausweitung auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse sind in Planung.

GRI 403-6

Im Zusammenhang mit COVID-19 hat die EQS Group an den europäischen Standorten sämtliche gesetzlichen Vorgaben befolgt und wo möglich und sinnvoll auch übererfüllt. Im Büroalltag und vor allem in gemeinsam genutzten Räumen sorgen wir dabei auch weiterhin für einen verantwortungsvollen Umgang miteinander.

Da unsere Beschäftigten in einer Büroumgebung oder mobil arbeiten, kommen Arbeitsunfälle mit schwerwiegenden Verletzungen äußerst selten vor. Gelegentlich passieren Arbeits- und Wegeunfälle, die, falls sie mit einem Arbeitsausfall von mehr als einem Arbeitstag einhergehen, im Personalsystem erfasst werden. Unsere durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeitenden liegen deutlich unter dem Durchschnitt in Deutschland.

GRI 403-9

Weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen können zum Beispiel durch längeres Sitzen am Schreibtisch entstehen. Hier stellen wir abhängig vom Standort ergonomische Büromöbel zur Verfügung.

GRI 403-3 GRI 403-10

Chancen und Kompetenzen

"Capability Building" ist ein Baustein unserer 2022 entwickelten People Strategy, mit dem wir die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte neu aufstellen wollen. Zukünftig werden in der EQS Academy vielfältige Schulungsprogramme zu Fach- und Führungskompetenzen sowie zielgruppenorientierte Angebote geschaffen. Ein weiteres Element der Strategie ist "Foundation", dort haben wir das Karrieremanagement neu aufgestellt und werden weitere Karrierepfade in den einzelnen Job-Gruppen definieren. Im Rahmen des EQSinternen Weiterbildungsprogramms können unsere Beschäftigten auf eine Online-Lernplattform zugreifen.

Training und Entwicklung

Über unser vielfältiges Schulungsprogramm stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten der EQS Group AG ihre Fach- bzw. Führungskompetenzen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern kontinuierlich auffrischen und erweitern können. So tragen wir zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bei und steigern die Attraktivität der EQS als Arbeitgeber.

GRI 404-2

2022 belief sich der Gesamtdurchschnitt für Aus- und Weiterbildungen auf 28 Stunden je Beschäftigten (2021: 7 Stunden). Eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Zahl wurde im Berichtszeitraum nicht erhoben. Wir streben eine vollständige Erfassung der Teilnehmenden an und evaluieren im Moment die Möglichkeiten dazu. Generell achten wir auch beim Thema Aus- und Weiterbildung auf eine möglichst gerechte Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten.

GRI 404-1

Andere Möglichkeiten sich weiterzubilden, sind zum Beispiel Online-Kurse sowie die Teilnahme an Webinaren, Tutorials und Konferenzen. Speziell für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen bieten wir die sogenannten Onboarding Sessions an.

GRI 404-2

→ Neue Kollegen finden und integrieren, Seite 79

Beispielhaft ist im Bereich Engineering ein Aufstieg über einen Karrierepfad mit Personal- oder Fachverantwortung möglich. Die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten richten sich nach den individuellen Stärken und Vorlieben der Mitarbeitenden. So wollen wir eine sowohl für den Mitarbeitenden als auch für unser Unternehmen bestmögliche Weiterentwicklung realisieren.

GRI 404-3

Ebenfalls in diesem Bereich wird über ein Mentoringprogramm, das als "learning relationship" verstanden wird, langfristig die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gefördert. Ein Mentor gibt hierbei seine Erfahrung und sein Wissen an einen weniger erfahrenen Kollegen weiter und profitiert dabei auch selbst mittels neuer Sichtweisen und Einblicke in andere Bereiche und Herausforderungen.

Leistungsbeurteilungen und Feedbackgespräche gehören zu unserer offenen und transparenten Unternehmenskultur und werden immer zu Beginn des zweiten Quartals mit allen Beschäftigten durchgeführt. Zusätzlich können die Mitarbeitenden ihrer Führungskraft in Form eines Upward-Feedbacks vorab über eine Bewertungsplattform anonym Feedback geben. Für die Leistungsbeurteilung des Jahres 2022 haben 86 Prozent (2021: 79 Prozent) der Mitarbeitenden von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Darüber hinaus führen wir regelmäßig 360-Grad-Feedback-Reviews bei unseren Führungskräften durch. Das 360-Grad-Feedback ist ein Entwicklungsinstrument, das Aufschluss über Kompetenzen, Verhalten und Arbeitsbeziehungen gibt und damit die Grundlage für die persönliche Weiterentwicklung bildet. Darüber hinaus ist dieses Feedback die Voraussetzung für die Beförderung zur Führungskraft oder für die Übernahme umfangreicherer Führungsverantwortung.

GRI 404-2

2023 soll das neue EQS-Karriere- und Leistungsmanagementmodell Empower2Grow eingeführt werden. Es steht im Einklang mit unserer Vision, unserer Mission und unseren Werten und spiegelt die Anforderungen des globalen und zunehmend agilen Umfelds bei EQS wider. Als Grundlage für die Leistungs- und Karriereentwicklung werden Teamleiter und Teammitglieder ermutigt, sich häufiger als bisher in Einzelgesprächen über Rollen und Verantwortlichkeiten, Leistung, Feedback und Karriereentwicklung auszutauschen. Dieser Prozess ersetzt die jährlichen Leistungsbeurteilungen. Außerdem sollen Trainings auf Ebene der Mitarbeitenden genauer erfasst werden. Culture & People stellt den Beschäftigten das Modell in verschiedenen Webinaren im ersten Quartal 2023 vor.

Gerechte Vergütung

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

Um die Mitarbeitenden auf die langfristigen Unternehmensziele auszurichten, haben wir verschiedene Beteiligungsmodelle für Mitarbeitende eingeführt, die eine außerordentlich hohe Beteiligung von teilweise über 50 Prozent aufweisen. Das Besondere ist dabei: Im EQS SharePlan investieren die Mitarbeitenden ihr eigenes Geld und nach unterschiedlichen Haltefristen wird die gekaufte Aktienanzahl verdoppelt. Im Jahr 2022 waren 336 Mitarbeitende in Deutschland, Frankreich, der Schweiz, UK und USA teilnahmeberechtigt, davon haben 150 Mitarbeitende am EQS SharePlan teilgenommen. Das entspricht einer Quote von 44,64 Prozent. Eine Ausweitung der Beteiligungsmodelle für Mitarbeitende auf weitere internationale Standorte hängt oftmals von lokalen Steuergegebenheiten ab. Bevor wir den EQS SharePlan anbieten, prüfen wir deshalb sorgfältig, ob eine Teilnahme zu zu steuerlichen Nachteilen oder übermäßigen Belastungen für die Mitarbeitenden führen könnte. Eine Konsequenz ist, dass wir den EQS SharePlan leider nicht in allen unseren Standorten anbieten können.

Bei allen Maßnahmen und Aktionen verfolgen wir das klar definierte Ziel, keine Unterschiede bei den Gehaltsstrukturen der Mitarbeitenden innerhalb der EQS Group zuzulassen und betrachten Fair Pay als wichtiges Instrument für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die Vergütungen sowie die Zusatzleistungen für die Beschäftigten orientieren sich am Arbeitsmarkt.

Im Berichtszeitraum wurde ein interner Vergleich bestimmter Gruppen durchgeführt, zum Beispiel wurden Engineering- und Support-Funktionen bezüglich der Gehaltsentwicklung verglichen. Dabei haben sich keine substanziellen Abweichungen gezeigt.

UNGC 1, 2, 6 GRI 405-2 2022 fielen 8 Prozent aller Beschäftigten weltweit (2021: 15 Prozent) unter Tarifverhandlungsvereinbarungen.

GRI 2-30

GRI 2-30 GRI 201-3

Die Gesellschaft leistet im Fall von beitragsorientierten Pensionsplänen aufgrund von gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder auf freiwilliger Basis Beiträge an öffentliche oder private Rentenversicherungsträger. Nach Zahlung der Beiträge entstehen der Gesellschaft keine weiteren Zahlungsverpflichtungen. Zudem bestehen in verschiedenen ausländischen Gesellschaften, wie der Schweiz, Indien, Frankreich, Italien und Serbien, leistungsorientierte Vorsorgepläne, je nach dort herrschender gesetzlicher Grundlage.

Talents4EQS

Wir wollen unter allen Bewerberinnen und Bewerbern diejenigen finden, die am besten in unser Team passen und es bereichern. Dabei achten wir neben der fachlichen Kompetenz vor allem auf die Soft Skills, damit sich unsere neuen Kolleginnen und Kollegen in die EQS-Gemeinschaft integrieren und die Werte der EQS Group aus voller Überzeugung leben können.

Neue Kollegen finden und integrieren

Unsere Mitarbeitenden stehen bei uns im Mittelpunkt. Wir sind davon überzeugt, dass engagierte Mitarbeitende unsere Teams und damit EQS erfolgreich machen. Mit Büros in 12 Ländern und insgesamt 15 Standorten weltweit bieten wir unseren Bewerberinnen und Bewerbern eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich zu verwirklichen. Dabei bilden unsere Unternehmenswerte die Basis für die Auswahl eines neuen Teammitglieds. Wir wollen Talente anziehen und für uns begeistern. Deswegen ist für uns die Personalsuche und Einstellung neuer Beschäftigter mehr als nur Recruiting. Ausgehend von unseren Bedarfsanalysen und den aktuellen Bedürfnissen der Teams startet die Candidate Journey, ein Prozess, der sicherstellen soll, dass wir die besten Leute finden und sie überzeugen, für EQS zu arbeiten. Besonders wichtig ist uns dabei, dass die Verantwortlichen bei Culture & People und die Fachabteilungen im gesamten Verlauf eng zusammenarbeiten, um die Anforderungen und Bedürfnisse optimal abzudecken. Grundsätzlich basieren alle Einstellungsentscheidungen bei der EQS Group auf den geschäftlichen Erfordernissen, den Stellenanforderungen und den dafür notwendigen fachlichen Qualifikationen. Neben den fachlichen Qualifikationen achten wir aber besonders darauf, dass die Bewerbenden menschlich zu uns und unserer Unternehmenskultur passen. Entscheidend hierbei ist die Übereinstimmung der persönlichen Einstellung mit unseren EQS Core Values and Principles. Wir begrüßen Bewerbende mit unterschiedlichem Hintergrund unabhängig von ihrem Geburtsland, Nationalität, Geschlecht oder Religion und halten uns in den erforderlichen Fällen an die jeweiligen Einwanderungsbestimmungen. Mit dem Onboarding beginnt dann die maßgeschneiderte Förderung unseres neuen Team-

SASB TC-SI-330a.1

mitglieds.

Alle neuen Mitarbeitenden durchlaufen Trainings im Rahmen der Onboarding Sessions. Diese Einführungsveranstaltungen finden regelmäßig statt und thematisieren neben unseren Werten und Prinzipien auch die Strategie sowie die wichtigsten Themen und Produkte der EQS Group. Die Vorträge und Workshops werden virtuell abgehalten und können auch später im Intranet abgerufen werden.

GRI 404-2

2022 gab es im Mai und im Oktober jeweils zwölf globale Onboarding Sessions. Im Mai nahmen 78 neue Mitarbeitende daran teil, im Oktober waren es 48.

Vielfalt und Individualität

Wir profitieren von unterschiedlichen Perspektiven, Nationalitäten, Kulturen und Religionen. Das beweist unser globales EQS-Team, das sich aus Kollegen aller Altersgruppen und 53 Nationen zusammensetzt, die gemeinsam an einem Strang ziehen. Wir wollen die Diversität in unseren Teams konsequent weiter steigern und dabei insbesondere den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen. Zudem werden wir die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben bei EQS weiter ausgestalten. Für uns stehen in Bezug auf unsere Mitarbeitenden folgende Aspekte im Fokus: Internationalität, Chancengleichheit sowie (berufliche) Vielfalt. Wir verpflichten uns den Grundsätzen der Diversität und der Individualität. Diversität ist nicht nur in unserem Code of Conduct fest verankert, sondern spielt auch eine wichtige Rolle in unserem täglichen Arbeitsleben. Unsere vielen unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Weltanschauungen, Arbeitseinstellungen, persönlichen Erfahrungen und sozialen Kompetenzen bei EQS sehen wir als besonderes Merkmal und großen Vorteil. Sie sind die Grundlage für kreative und produktive Teams, die sich gegenseitig inspirieren und innovative Produkte erschaffen. Aus diesem Grund tolerieren wir keine Diskriminierung welcher Art auch immer in unserem Unternehmen sowie in unserem Umfeld.

GRI 2-23

2022 wurde uns ein einziger Diskriminierungsvorfall gemeldet. Dem sind wir unverzüglich nachgegangen und haben Gegenmaßnahmen ergriffen. In den vorherigen Jahren wurden in keinen Niederlassungen der EQS Group Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

GRI 406-1

Das Thema Gleichberechtigung ist uns ein wichtiges Anliegen. Im immer noch oft männerdominierten Software-Umfeld bemühen wir uns, Frauen aktiv zu fördern. Deshalb sind wir besonders stolz auf das erste EQS-Entwicklungsteam unter weiblicher Leitung und mit mehr weiblichen als männlichen Mitgliedern.

Seit Mai 2022 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 40 Prozent. Insgesamt lag im Berichtszeitraum der Frauenanteil bei den EQS-Mitarbeitenden bei 42 Prozent (2021: 214 Frauen, 351 Männer, 2020: 147 Frauen, 267 Männer).

UNGC 1, 2, 6 GRI 405-1 SASB TC-SI-330a.3

🛈 Beschäftigung, Seite 70

Eine neue Strategie mit konkreten Maßnahmen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration ist derzeit in Arbeit. Einige Maßnahmen wurden bereits umgesetzt, wie eine konsequent genderneutrale Sprache in den Stellenbeschreibungen.

Gesellschaftliches Engagement

Wir unterstützen das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden und stellen sie für ihre Einsätze bei Rettungsorganisationen, Feuerwehr oder Technischem Hilfswerk in Deutschland frei.

Anfang 2022 wurde ein Corporate-Volunteering-Leitfaden eingeführt, der es unseren Beschäftigten darüber hinaus ermöglicht, einen Arbeitstag pro Jahr mit Freiwilligenarbeit zu verbringen. Diese Projekte sollen den wesentlichen Unternehmenszielen der Förderung von Frauen in der IT und Anti-Korruption sowie den Bereichen Umweltschutz und Soziales gewidmet sein. Wir möchten damit zum einen

ermöglichen, Gutes für die Gesellschaft zu tun, zum anderen aber auch die Mitarbeitenden über gemeinsame Erlebnisse außerhalb des gewöhnlichen Arbeitsumfeldes zusammen zu bringen.

Aktivitäten im Berichtszeitraum waren unter anderem eine Baumpflanzaktion an einem Berliner Krankenhaus mit insgesamt 77 geleisteten Stunden, ein Einsatz in einem Seniorenheim für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen in München, bei dem Räume wieder zugänglich gemacht wurden (ebenfalls 77 Stunden), die Teilnahme an einem 30-Kilometer-Lauf zur Unterstützung von zwei sozialen Zwecken in Brighton (UK) und eine Clean-up-Aktion am Standort Kochi, mit 76 geleisteten Stunden.

Insgesamt haben EQS-Beschäftigte selbstständig acht unterschiedliche Corporate-Volunteering-Aktionen organisiert, an denen sich 75 Personen beteiligt haben und dabei gemeinsam 507 Stunden geleistet haben.

Zur Unterstützung der Menschen in der Ukraine hat die EQS Group im Frühjahr 2022 eine Spendenaktion organisiert, deren Gesamtbetrag an die Organisation Ärzte ohne Grenzen e.V. ging. Alle eingehenden Spenden von Mitarbeitenden wurden von der EQS verdoppelt. Bis

GRI 413-1



Mitte April kam ein Gesamtbetrag von Mitarbeitenden und EQS in Höhe von 25.665,70 Euro zusammen.

Zudem haben wir zu Weihnachten statt Papierkarten digitale Grüße verschickt und 2.000 Euro an plant-for-the-planet.org gespendet.

2022 betrug die Summe der EQS-Spenden 20.332,85 Euro. Unser Engagement wollen wir in den kommenden Jahren deutlich ausbauen.

Umweltschutz

Der Klimaschutz und die systematische Minimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs sind bei der EQS Group und ihren Mitarbeitenden wichtige Bestandteile des Nachhaltigkeitsverständnisses. Bei der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir deshalb "Klimawandel und Luftqualität" sowie "Umgang mit Ressourcen" als wesentliche Themen für die EQS eingestuft. Der "Umweltschutz in der Lieferkette", ein weiteres wichtiges Thema im Bereich Umweltschutz, wird mit weiteren Aspekten als eigenständiges Thema im Kapitel "Lieferkette" behandelt.

□ Lieferkette, Seite 92

Das Thema Klimaschutz erhält derzeit eine hohe gesellschaftliche, politische und mediale Aufmerksamkeit und ist auch für unsere Investoren, Kunden und Lieferanten unter anderem aufgrund der EU-Taxonomie und anderer politischer Entscheidungen aktuell sehr relevant.

Als Software-as-a-Service (SaaS)-Anbieter gehören wir nicht zu den energieintensiven Branchen und verbrauchen weniger Energie und Wasser als beispielsweise Industrieunternehmen. Im Vergleich verursachen wir auch deutlich weniger Emissionen und Abfall. Dennoch bekennen wir uns ausdrücklich zu unserer Verantwortung und haben daher in unserem Nachhaltigkeitsansatz ganz bewusst Schwerpunkte gesetzt, die den größtmöglichen positiven Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft haben. Oberste Priorität hat für uns die Berechnung der Emissionen und des Energieverbrauchs. Wasserverbrauch und Abfallerzeugung fallen bei uns nicht so stark ins Gewicht. Unabhängig davon befürworten wir jedoch einen ganzheitlichen Ansatz und wollen dies in den nächsten Jahren durch unser Handeln noch stärker unterstreichen und nach Möglichkeit auch in unsere Berechnungen einfließen lassen.

Zuständigkeiten und Maßnahmen

Die operative Verantwortung in der EQS Group für Umweltthemen, diesbezügliche Maßnahmen und deren Umsetzung obliegt der CSR-Managerin, die das Vorgehen konzernweit koordiniert und kontinuierlich mit dem Vorstand abstimmt. Direkte Ansprechpartner sind die lokalen Geschäftsführer bzw. Verantwortlichen an den jeweiligen Standorten.

GRI 2-12 GRI 2-13

Wir arbeiten fortlaufend an einer detaillierteren und nach Standorten aufgeschlüsselten Ermittlung unserer Umweltdaten. Im Berichtsjahr haben wir uns unter anderem im Rahmen einer Nachhaltigkeitsumfrage mit allen Tochterunternehmen im Ausland ausgetauscht, um auch die standortspezifischen Eigenheiten der Umweltthemen zu erfassen. Uns war dabei vor allem wichtig, die Verantwortlichen in den Niederlassungen für das Thema zu sensibilisieren, damit diese sich aktiv einbringen und die Maßnahmen – angepasst an lokale Gegebenheiten – mitgestalten. So wollen wir gemeinsam Schritt für Schritt besser werden und einen Mehrwert für die Umwelt, die Gesellschaft und nicht zuletzt für unser Unternehmen schaffen. Das Ziel ist die Einführung ressourcenschonender und nachhaltiger Maßnahmen und Prozesse an möglichst allen Standorten.

GRI 2-29

Viele Standorte tragen bereits aktiv mit Maßnahmen zur Umwelt- und Ressourcenschonung bei. Im Jahr 2023 wollen wir prüfen, inwieweit eine unternehmensweite Ausweitung sinnvoll sein könnte, zum Beispiel für den umweltgerechten Austausch veralteter Klimaanlagen.

GRI 2-25

An den internationalen Standorten besteht bezüglich Umwelt- und Ressourcenschonung teilweise noch Verbesserungspotenzial. Das Bewusstsein für diese Themen ist zwar überall vorhanden, häufig

verhindern jedoch spezifische lokale Situationen und Vorgaben vor Ort eine unkomplizierte Lösung, beispielsweise bei der Mülltrennung oder Stromversorgung. Nichtsdestotrotz bemühen wir uns auch hier um konstante Verbesserungen. Auf Basis der Erkenntnisse unserer standortbezogenen Nachhaltigkeitsumfrage wurde für die gesamte EQS Group zudem in Verbindung mit den Umwelt-Anforderungen aus den Codes of Conduct eine interne Umwelt-Richtline entwickelt.

Um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens weiter zu verringern, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 bei unseren betrieblichen Emissionen klimaneutral zu werden. In diesem Umfeld spielen die Rechenzentren eine zentrale Rolle. Nach Schätzungen eines Hintergrundpapiers des Borderstep Instituts für Innovation und Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2022 hatten Rechenzentren allein in Deutschland einen Stromverbrauch im Jahr 2021 von etwa 17 Milliarden Kilowattstunden, Tendenz steigend. Der jährliche CO₂-Ausstoß wird auf rund 6 Millionen Tonnen geschätzt. In diesem Zusammenhang hat die deutsche Regierung im Koalitionsvertrag verankert, dass bis 2027 Rechenzentren in Deutschland klimaneutral werden sollen. Im Oktober 2022 hat das Bundeswirtschaftsministerium dazu einen Entwurf vorgelegt, der unter anderem vorsieht, die Nutzung der Abwärme von Rechenzentren ab 2028 verpflichtend zu machen.

i Hintergrundpapier Borderstep Institut

Insgesamt war unser CO₂e-Ausstoß 2022 mit 1,23 Tonnen CO₂e pro Beschäftigten weiterhin auf einem eher niedrigen Stand. Unsere bisherigen Anforderungen an Dienstreisen, haben wir im Jahr 2022 in einer Travel Policy zusammengefasst, die ein Kapitel über nachhaltiges Reisen enthält. Für Dienstreisen nutzen wir dadurch vorrangig die Bahn oder den öffentlichen Nahverkehr und nur in Ausnahmefällen Flugzeuge oder Fahrzeuge. Wir verzichten bereits seit der Unternehmensgründung bewusst auf Firmenfahrzeuge sowie seit 2020 auf Inlandsflüge an unseren europäischen Standorten. Sämtliche im Jahr 2022 durch Geschäftsreisen verursachte Emissionen haben wir kompensiert.

Auf Führungsebene wurde 2022 die Diskussion fortgesetzt, wie wir durch innovative Konzepte die Erzeugung von negativen Emissionen aktiv fördern beziehungsweise unterstützen können. Globale Meetings halten wir nach Möglichkeit virtuell ab. Darauf haben wir bereits vor dem weltweiten Ausbruch der COVID-19-Pandemie Wert gelegt und möchten dies mit den während der Pandemie gesammelten Erfahrungen nun noch mehr in den Fokus rücken.

Wenn wir unsere Leistungen in Bezug auf den Schutz des Klimas und der Umwelt verbessern wollen, müssen wir auch ein größeres Augenmerk auf die möglichen ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit werfen, um diese zu minimieren. Bei bedeutenden geschäftlichen Investitionen oder Akquisitionen berücksichtigen wir deswegen

GRI 2-27

GRI 305-4

auch Nachhaltigkeitsaspekte. Um unserem Verständnis von Nachhaltigkeit in Bezug auf Umweltschutzthemen mehr Ausdruck zu verleihen, haben wir im Berichtsjahr die Codes of Conduct diesbezüglich aktualisiert.

Basisjahr für die Erhebung von Kennzahlen ist das Geschäftsjahr 2020, auch wenn dieses aufgrund der COVID-19-Auswirkungen nicht als repräsentativ angesehen werden kann.

Klimawandel und Luftqualität

UNGC 7, 8, 9

GRI 2-25 GRI 302-4 GRI 305-5

Wir wollen alle Möglichkeiten ausschöpfen, um unseren Energieverbrauch sowie unseren CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Hier achten wir auf die direkt und indirekt verursachten Emissionen, beispielsweise durch die Hosting-Infrastruktur der Rechenzentren, unsere Bürogebäude und Reisetätigkeiten. Dabei folgen wir dem Prinzip: vermeiden, reduzieren und, wenn nicht anders möglich, kompensieren.

Dies gilt auch im Büro-Alltag für jeden Mitarbeitenden der EQS: Um den Energieverbrauch zu senken, werden an vielen Standorten bereits Sparmaßnahmen umgesetzt. So achten die Beschäftigten darauf, dass nachts und am Wochenende keine Beleuchtung brennt und keine Fenster offenstehen. Auch digitale Anzeigetafeln und Monitore werden am Abend und am Wochenende ausgeschaltet. Zudem optimieren wir laufend unsere IT-Ausstattung und setzen dabei auf möglichst energieschonende Geräte. Unsere Drucker haben wir in den Büros in München und Berlin bis auf wenige zentral platzierte Geräte reduziert und dadurch die Anzahl der gedruckten Seiten reduziert.

Für das Jahr 2023 planen wir eine Überarbeitung der Emissionsberechnung. Auf Grundlage der dadurch gewonnenen Erkenntnisse wollen wir unsere Klimaziele weiterentwickeln sowie deren Umsetzung vorantreiben. Zusätzlich prüfen wir die Erweiterung unserer Emissionsund Klimaberichterstattung gemäß CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) sowie der Science Based Target Initiative (SBTi).

Außerdem wollen wir 2023 so viele Standorte wie möglich mit emissionsfreier Energie versorgen oder, wenn dies nicht realisierbar ist, die Emissionen kompensieren. In unseren deutschen Büros setzen wir bereits überwiegend auf regenerativen Strom. Im Rahmen unserer bisherigen Klimaziele analysieren wir derzeit die Ist-Situation an unseren weltweiten Standorten und prüfen, wo die Umstellung auf erneuerbare Energien erfolgen kann.

GRI 305-5

Dabei haben wir festgestellt, dass strukturelle und systematische Herausforderungen beim Bezug von regenerativem Strom in den von uns weltweit genutzten Gebäuden bestehen. Wir haben diese untersucht und erarbeiten Lösungsmöglichkeiten. Grundsätzlich achten wir bei der Anmietung neuer Büros auf die Umweltaspekte der Gebäude

SASB TC-SI-130a.3

sowie deren Nachhaltigkeit im täglichen Betrieb. In Bezug auf die Rechenzentren, in denen wir Produkte für unsere Kunden betreiben, intensivieren wir gerade die Zusammenarbeit mit den Betreibern. Der Fokus liegt dabei auf Umweltaspekten und umfasst neben dem reinen Stromverbrauch auch den Wasserverbrauch sowie allgemeine Effizienzwerte.

→ Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, Seite 29

Bis 2023 wollen wir Klimaneutralität bei den Geschäftsreisen erreichen, teils durch Online-Meetings und teils durch CO_2 -Kompensation. Eine überarbeitete Richtlinie für Dienstreisen schafft hierfür ein transparentes wie verständliches Rahmenwerk. Darin bekennen wir uns auch weiterhin zum Verzicht auf Firmenfahrzeuge.

GRI 2-25

Unsere Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten können seit 2022 ein Fahrrad über die EQS Group leasen. Aufgrund der guten Erfahrungen des Standortes Berlin wurde diese Möglichkeit auf alle deutschen Standorte ausgeweitet. So wollen wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, bereits auf dem täglichen Arbeitsweg die Umwelt zu schonen. Wir befürworten zudem ausdrücklich die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für die tägliche Fahrt ins Büro.

Für die Geschäftsjahre 2020 (Basisjahr), 2021 und 2022 hat die EQS Group einen freiwilligen Bericht über Treibhausgasemissionen (THG-Bericht, Scope 1, 2 und 3) erstellt. Dieser umfasst alle Niederlassungen, wobei die Daten für einige Standorte auf Hochrechnungen basieren. Die Prüfung wurde von der TÜV Rheinland Energy GmbH vorgenommen und basiert auf dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol von 2004 sowie auf der DIN EN ISO 14064:2019. Auch künftig wollen wir unsere Stakeholder jährlich transparent über unsere THG-Emissionen informieren.

GRI 2-5

$\stackrel{ alpha}{=}$ TÜV-Zertifikat Berechnung CO $_2$ e-Emissionen

Energie

Bei der Darstellung unseres Energieverbrauchs konzentrieren wir uns auf den direkten Energieverbrauch, in unserem Fall von Brennstoffen und von Strom für die Produktion, die Wärmeerzeugung sowie die Kühlung.

GRI 302-1 SASB TC-SI-130a.1

Energieverbrauch

in Gigajoule	2022	2021	2020 (Basisjahr)
Scope 1 Brennstoffverbrauch*	1.720,90	1.488,10	1.330,85
Scope 2 gesamt	3.340,47	2.686,82	2.306,28
davon Elektrizität	1.466,75	1.151,49	1.001,40
davon Wärme	753,58	469,54	343,37
davon Kühlung	1.120,14	1.065,79	961,45
davon Dampf	0,00	0,00	0,00
Energieverbrauch gesamt	5.061,36	4.174,92	3.637,12

^{*} Brennstoffe werden bislang ausschließlich aus nicht erneuerbaren Quellen bezogen.

Die Energieintensität weisen wir als standortbezogenen Energieverbrauch pro Mitarbeitenden aus.

GRI 302-3

Energieintensität

	2022	2021	2020 (Basisjahr)
Energieverbrauch (gesamt) in Gigajoule	5.061,36	4.174,92	3.637,12
Anzahl Mitarbeitende	579	565	414
Energieverbrauch innerhalb der Organisation pro Mitarbeitenden in Gigajoule	8,74	7,39	8,79

Da ein direkter Zusammenhang zwischen der Senkung des Energieverbrauchs und der Verringerung von THG-Emissionen besteht, gehen diese Bereiche für uns Hand in Hand. Gleichwohl ist der Energieverbrauch im Berichtszeitraum angestiegen. Gründe dafür sind die erstmalige Vollkonsolidierung der 2021 übernommenen Business Keeper GmbH, ein leichter Anstieg der Beschäftigtenzahl sowie verbesserte Berechnungsmethodiken mit genaueren Ergebnissen.

GRI 302-4

Emissionen

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

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3

Die Emissionen der EQS Group AG werden als $\mathrm{CO_2}$ -Äquivalente ($\mathrm{CO_2}$ e) berechnet. Berücksichtigt wurden gemäß dem Kyoto-Protokoll und der ISO 14064-1:2019 folgende Treibhausgase: Kohlenstoffdioxid ($\mathrm{CO_2}$), Methan ($\mathrm{CH_4}$), Distickstoffmonoxid ($\mathrm{N_2O}$), Fluorkohlenwasserstoffe (HFCs) sowie Perfluorkohlenwasserstoffe (PCFs).

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

CO₂e-Emissionen

in t	2022	Veränderung	2021	2020 (Basisjahr)
Scope 1 (stationäre Verbrennung, mobile Verbrennung und flüchtige Emissionen)	143,949	+0,642	143,307	143,466
Scope 2 (eingekaufter Strom und eingekaufte Wärme/Kühlung)	276,804	+15,944	260,860	244,549
Scope 3 (Geschäftsreisen, Pendeln von Mitarbeitenden, eingekaufte Dienstleistungen (Rechenzentren und Kapitalgüter))	292,735	+134,101	158,634	172,327
Summe	713,488	+150,687	562,801	560,342

Für Scope 1, 2 und 3 wurden jeweils CO_2 , CH_4 und N_2O miteinbezogen, in Scope 1 wurden zusätzlich PFCs und HFCs betrachtet. Die Datenerhebung direkter und indirekter THG-Emissionen folgt dem Prinzip der operativen Kontrolle. Quellen der Emissionsfaktoren:

Scope 1: DEFRA (UK Government)
Scope 2: International Energy Agency

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

Der Intensitätsquotient wurde auf Grundlage der CO₂e-Emissionen pro Mitarbeitenden (Stand 31.12.2022) berechnet. Die Emissionen pro Mitarbeitenden betrugen 2022: 1,23 Tonnen (2021: 1,00 t).

GRI 305-4

Umgang mit Ressourcen

UNGC 7.8.9

Zum Thema Kreislaufwirtschaft gehören für uns primär Recycling, Einsparung von Material, weniger Konsum sowie Abfallreduzierung. Die Wichtigkeit dieses Themas, auch für unsere Stakeholder, ist uns bewusst. Gleichwohl tritt die EQS als Dienstleistungsunternehmen ohne eigene Produktionsstätten eher als Konsument auf und kann in vielen Fällen nur indirekt über ihre Geschäftspartner Einfluss nehmen.

GRI 2-23 GRI 2-25

Wir haben im Berichtsjahr die internationalen Standorte auf ihren Umgang mit dem Thema Ressourcen geprüft und auf dieser Grundlage Maßnahmen definiert. Unter anderem wurde eine Leitlinie zur Reduktion und Vermeidung von Abfällen entwickelt, die an allen Standorten zum Einsatz kommen soll. Wir setzen auf Recycling und versuchen zum Beispiel, Kunststoffe aller Art schon im Vorfeld zu vermeiden. Nicht mehr benötigte technische Geräte oder Büromöbel geben wir an einigen Standorten an Mitarbeitende oder andere Interessenten weiter. Im Jahr 2023 sollen weitere Standorte diese Vorgehensweise übernehmen.

Des Weiteren achten wir in unseren Standorten darauf, möglichst nachhaltige Büromaterialien, wie Recyclingpapier, einzusetzen und deren Verwendung einzuführen, wo dies noch nicht der Fall ist. Im Rahmen einer Neuausschreibung des Lieferanten für Büromaterialien werden an den deutschen Standorten ab 2023 nach Möglichkeit nur noch nachhaltige Produkte beschafft.

Der Wasserverbrauch bewegt sich auf einem für ein Dienstleistungsunternehmen normalen Niveau. Eine Maßnahme in diesem Bereich ist zum Beispiel die Nutzung eines Regenwasserbeckens an unserem

GRI 2-25

Entwicklungsstandort in Indien. Dort wird das Regenwasser für die Parkplatzreinigung und die Bewässerung von Pflanzen genutzt. Zudem gibt es an diesem Standort eine Kläranlage für die Abwässer.

Im Berichtsjahr haben wir geprüft, ob es EQS-Standorte mit "high water stress" gemäß dem World Resources Institute gibt und Kochi, Moskau und Madrid als solche mit Wassermangel identifiziert.

Wasser

Grundsätzlich unterscheiden wir bei der Erhebung der Wasserdaten zwischen direktem und indirektem Verbrauch. Unter direkten Wasserverbrauch verstehen wir das Wasser, das unsere Mitarbeitenden verbrauchen oder das für den Betrieb unserer Gebäude benötigt wird. Beide Parameter können wir selber beeinflussen. Das in die Kanalisation zurückgeführte Wasser entspricht den üblichen Abwasseranforderungen. Der indirekte Wasserverbrauch wird durch die Herstellung von Waren oder Dienstleistungen aller Art verursacht, bei EQS primär in Rechenzentren oder bei eingekauften IT-Services. Dieser Anteil ist weitaus höher als der direkte Wasserverbrauch. Um einen Eindruck zu bekommen und auch diesen Verbrauch mittelfristig zu verbessern, haben wir 2022 bei den Betreibern der Rechenzentren Kennzahlen zum Wasserverbrauch bzw. zur Wassernutzungseffizienz abgefragt.

GRI 303-1 GRI 303-2 SASB TC-SI-130a.2

Exemplarisch bilden wir nachfolgend den Wasserverbrauch unseres Hauptstandorts München ab. Gemessen an der Beschäftigtenzahl ist München unser größter Standort, zudem sind dort die genauen Angaben zum Wasserverbrauch für mehrere Jahre verfügbar. Der Wasserverbrauch für das Jahr 2022 lag wegen des marktüblichen Verzugs der Nebenkostenabrechnung bei Redaktionsschluss noch nicht vor. Der deutliche Rückgang des Wasserverbrauchs von 2019 zu 2021 erklärt sich dadurch, dass unsere Mitarbeitenden aufgrund von COVID-19 vermehrt mobiles Arbeiten genutzt haben.

GRI 303-3 GRI 303-5

Wasserverbrauch

in m³	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Verbrauch Standort München	560.24	597.77	744.31	742,61	311.39	350.29

Abfall

Detaillierte Abfalldaten erheben wir bislang nicht. Wir planen jedoch, genauere Daten für unsere internationalen Standorte zu sammeln, auszuwerten und Maßnahmen zur schrittweisen Abfallreduzierung zu entwickeln. Unter anderem wollen wir ein einheitliches, unternehmensweites Konzept dazu erarbeiten, das nach Möglichkeit über die jeweiligen lokalen Vorgaben hinausgehen soll. Der Abfall in unseren Niederlassungen wird getrennt und gemäß den jeweils geltenden Vorschriften entsorgt.

GRI 306-3

Zur Abfallvermeidung verwenden wir am Hauptstandort in München wiederverwendbare Tonerpatronen für die Laserdrucker. Die leeren Tonerpatronen geben wir an die Diakonie, die sie wieder befüllt und weiterverkauft. Ausgesonderte Hardware können unsere Beschäftigten an einigen Standorten gegen eine Spende an gemeinnützige Organisationen übernehmen. Hier achten wir streng auf die Einhaltung aller Informationssicherheits- und Datenschutzbestimmungen.

An unserem Hauptstandort in München stellen wir unseren Beschäftigten Mehrweggefäße für Speisen und Getränke zur Verfügung, um Verpackungsmaterial zu verringern. Dieses Angebot wollen wir im Laufe des Jahres 2023 auf weitere Standorte ausweiten.

Lieferkette

UNGC 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Wir streben ein partnerschaftliches und langfristiges Geschäftsverhältnis mit unseren Lieferanten und Dienstleistern im Sinne der Nachhaltigkeit an, deswegen ist die Lieferkette auch Bestandteil der EQS-Nachhaltigkeitsstrategie.

Unsere Lieferanten kommen hauptsächlich aus den Bereichen Softwareentwicklung, Informationstechnologie sowie Marketing. Zudem beauftragen wir punktuell externe Beratungsleistungen.

GRI 2-6

Wir sind uns unserer Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette bewusst und sehen es als unser Minimalziel, die gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Lieferkette zu erfüllen. Abgesehen von direkten Einkäufen ist unser Einfluss als nicht produzierendes Unternehmen eher gering.

Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit verändert sich gerade sehr – sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch für unsere Stakeholder. Im Berichtsjahr haben Kunden und Investoren vermehrt angefragt, wie wir unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten mit Themen wie dem Umweltschutz in der Lieferkette oder Menschenrechten umgehen. Diese Entwicklung wird durch eine Reihe von Maßnahmen auf rechtlicher und politischer Ebene noch verstärkt.

Im Berichtsjahr haben wir ein webbasiertes Beschaffungssystem eingeführt. Mit Hilfe dieser Anwendung wollen wir Einkaufsprozesse zentralisieren und einheitlich gestalten. Ziel ist es, das Thema Nachhaltigkeit ins Beschaffungswesen zu integrieren. Das System ermöglicht uns beispielsweise, das Einkaufsvolumen oder andere Bestellmerkmale als Kriterium für Maßnahmen zu nutzen. Das System wird seit November 2022 im EQS-Headquarter in München eingesetzt und soll sukzessive an allen weiteren Standorten eingeführt werden.

⇒ Zusammenarbeit in der Lieferkette, Seite 95

Die Zuständigkeiten für das Thema Lieferkette liegen hinsichtlich des Umweltaspekts beim Einkauf und dem Corporate-Sustainability-Team. In Bezug auf die Menschenrechte und Compliance-Themen sind die Abteilungen Legal und Einkauf verantwortlich.

Der Einkauf ist im Vorstandsbereich Finanzen angesiedelt. Zusätzlich können die jeweils Zuständigen in den Niederlassungen eigenverantwortlich vorgehen, um die bestmöglichen Konditionen für EQS zu sichern. Die entsprechenden Details sind in einer Einkaufsrichtlinie festgelegt. Außerdem werden dort die von der Vorgabe abweichenden Standorte genannt, die ihren Einkauf eigenständig, aber im Sinne eines einheitlichen Ansatzes in Absprache abwickeln können. Bei eingekauften Produkten und Dienstleistungen wählen wir unsere Lieferanten und Dienstleister möglichst nach dem aktuell international höchsten Standard aus, beispielsweise in Bezug auf Menschenrechte, Umweltvorgaben oder Arbeitsschutzbestimmungen. Wo dies nicht möglich ist, orientieren wir uns an der aktuellen Gesetzgebung und den Rahmenbedingungen des jeweiligen Standorts.

Im Berichtsjahr haben wir für die EQS Group in Deutschland den aktuellen Status von Lieferanten und Einkaufspraktiken erfasst. Darauf basierend wurden Empfehlungen und Best Practices erarbeitet und damit ein erster entscheidender Schritt hin zu einheitlichen, aber dennoch auf die lokalen Bedürfnisse und Situationen angepassten Vorgaben gemacht. Wir sehen dabei die Interaktion und Einbindung der Niederlassungen als kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Rückmeldungen der Verantwortlichen sollen als Grundlage dienen, um die Vorgaben immer auf dem neuesten Stand zu halten.

GRI 308-2

GRI 2-25

Business Partner Code of Conduct

Um das Bewusstsein für nachhaltiges Denken und Handeln auch bei allen Geschäftspartnern und Lieferanten zu stärken, verpflichten wir diese auf unseren Business Partner Code of Conduct.

Im Berichtsjahr wurde der Business Partner Code of Conduct überarbeitet und die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die Lieferkette noch einmal klar herausgestellt. Indem sie unserem Business Partner Code of Conduct zustimmen, verpflichten sich auch unsere Geschäftspartner, Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

GRI 2-23

Unsere Geschäftspartner sollen einen effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit allen Ressourcen pflegen und dabei mindestens den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Konkret fordern wir im Business Partner Code of Conduct eine Minimierung der Umweltbelastung, die kontinuierliche Verbesserung des Umweltschutzes sowie die Anwendung eines angemessenen Umweltmanagementsystems.

UNGC 7, 8, 9 GRI 308-2

Im Rahmen eines Assessments, das wir seit Ende 2022 abhängig vom Auftragsvolumen und den Produkten oder Dienstleistungen vor der Zusammenarbeit mit neuen Lieferanten durchführen, erhalten diese von uns zusätzlich einen speziellen Fragebogen zum Thema Nachhaltigkeit.

Im Business Partner Code of Conduct sind außerdem die Sozialstandards beschrieben, deren Einhaltung wir von unseren Geschäftspartnern erwarten. Lieferanten, Verkäufer und weitere Dritte sollen jederzeit und gemäß den geltenden Gesetzen fair und transparent behandelt werden. Dabei geht es unter anderem um Chancengleichheit und ein nichtdiskriminierendes Arbeitsumfeld.

GRI 2-25 GRI 2-27

☐ Einhaltung der Menschenrechte, Seite 44

Weitere Standards im Business Partner Code of Conduct betreffen die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden der Geschäftspartner und die strikte Ablehnung von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie weiterer menschenrechtswidriger Praktiken.

GRI 408-1 GRI 409-1

⇒ Werte und Prinzipien, Seite 36

Außerdem erkennen unsere Geschäftspartner mit dem Business Partner Code of Conduct das Recht auf Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer und das Recht auf Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften an.

GRI 407-1

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

Zusammenarbeit in der Lieferkette

Es ist unser Ziel, den Business Partner Code of Conduct bei allen geschäftlichen Beziehungen noch stärker in den Fokus zu rücken. Dieser dient auch bei internen Entscheidungen wie der Auswahl neuer Lieferanten oder der Auftragsvergabe als Basis.

Wir haben Maßnahmen angestoßen, um die Einkaufsprozesse einheitlich zu gestalten und dabei auch Nachhaltigkeitsaspekte stärker berücksichtigt. Im November 2022 wurde eine neue Einkaufsrichtlinie eingeführt, in der die einzelnen Schritte des Einkaufsprozesses klar definiert sind. Alle Vorgaben werden an die rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen unserer Standorte angepasst und sollen regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

Neue Lieferanten werden in einem mehrstufigen Prozess ausgewählt, der vom jeweiligen Produkt beziehungsweise der jeweiligen Dienstleistung abhängt. Zu diesem Zweck hat die Einkaufsabteilung gemeinsam mit dem Corporate-Sustainability-Gremium Kriterien für die Identifizierung relevanter Lieferanten festgelegt, wie z. B. Auftragsvolumen, Produktkategorie, Unternehmensgröße oder Standort. Zudem haben wir für die Auftragsvergabe an neue Lieferanten einen Nachhaltigkeitsfragebogen erarbeitet. Damit ermitteln wir, ob der Lieferant über (Umwelt-)Zertifizierungen wie ISO 14001 oder ISO 50001 verfügt, an Projekten und Ratings wie CDP und EcoVadis teilnimmt, Sozialstandards einhält, einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt und Teilnehmer des UN Global Compact ist. Für uns sind dies die ersten Schritte auf dem Weg zu einem strukturierten Lieferantenmanagement, das mittelfristig eine gezieltere Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Dienstleistern auch in Bezug auf Nachhaltigkeit ermöglicht.

GRI 308-1 GRI 414-1

Im November 2022 haben wir die Betreiber der von uns maßgeblich genutzten Rechenzentren angeschrieben, um einen besseren Einblick in deren Nachhaltigkeitsstrategie sowie Maßnahmen zur CO₂-Reduktion und Wassereinsparung zu erhalten. Es zeigte sich, dass im Vergleich zum Vorjahr bei der überwiegenden Anzahl der von uns genutzten Rechenzentren deutliche Fortschritte in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit und dessen unternehmensinterne Umsetzung gemacht wurden. Dennoch sind Anfragen nach kundenspezifischen Werten für die Anbieter weiterhin eine Herausforderung und sowohl der Umfang als auch die Qualität der Antworten variieren teilweise stark.

SASB TC-SI-130a.3

→ Wasser, Seite 90

Parallel dazu planen wir für 2023 eine Risikobetrachtung der relevantesten von uns eingekauften Dienstleistungen oder Produkte. Es sollen Aspekte wie Einfluss auf die Lieferkette, Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenspotenzial in die Analyse einfließen, um eine

GRI 2-25

Einschätzung des potenziellen Risikos in Bezug auf Soziales, Umwelt und Menschenrechte sowie Handlungsmöglichkeiten zur Risikobegrenzung zu erhalten.

Um die Lieferantenmanagement-Prozesse auch in Bezug auf Menschenrechtsthemen zu verbessern, sind künftig Lieferantenanalysen und -audits geplant.

☐ Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, Seite 29

Berichtsprofil

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

Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den GRI-Standards (Update 2021) der Global Reporting Initiative (GRI). So wollen wir unsere Stakeholder transparent über wesentliche Handlungsfelder, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen informieren. Da wir uns schon jetzt auf die kommenden Anforderungen der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) vorbereiten, sind im folgenden Index neben den GRI-Indikatoren bereits einige European Sustainability Reporting Standards (ESRS) hinterlegt.

☐ Inhaltsindex, Seite 99

Mit der freiwilligen Offenlegung gemäß Industriestandard "Softwareund IT-Dienstleistungen" des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) will die EQS Group AG zudem den steigenden Anforderungen von Investoren und anderen Stakeholdern gerecht werden. Wir wollen die SASB-Berichterstattung in den kommenden Jahren kontinuierlich weiterentwickeln.

⇒ SASB – Software- und IT-Dienstleistungen, Seite 111

Der Konzernabschluss umfasst die EQS Group AG und ihre Tochter- GRI 2-2 unternehmen.

🛈 Tochtergesellschaften EQS Group AG, Geschäftsbericht 2022, Seite 108

Im Berichtszeitraum wurde mit Wirkung zum 13.1.2022 die Business Keeper GmbH auf die obere Gesellschaft ICS International Software Beteiligungs Group GmbH verschmolzen und in Business Keeper GmbH umbenannt.

🗅 Geschäftsbericht 2022, Seite 109

□→ Unternehmen, Seite 8

Der Berichtszeitraum sowohl für die Finanzberichterstattung als auch GRI 2-3 für den Nachhaltigkeitsbericht ist der 1.1.2022 bis 31.12.2022. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich, der vorliegende Bericht wurde am 31.03.2023 veröffentlicht.

Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht:

Stephanie Gouze CSR-Managerin sustainability@eqs.com GRI 1

BERICHTSPROFIL 97

Vorgehensweise bei der Datenerhebung

Wenn nicht anders beschrieben, definieren wir unsere drei größten Standorte München, Berlin und Kochi als wichtige Betriebsstätten. Hier sind insgesamt knapp 80 Prozent unserer Beschäftigten tätig.

Die Kennzahlen im Kapitel Unternehmenskultur und Mitarbeitende stammen aus dem von EQS genutzten Personalsystem Personio. 2022 wurde die Definition der zu Grunde gelegten Weiterbildungsstunden erweitert. Dadurch ist eine Vergleichbarkeit mit den Werten des Vorjahres nicht mehr gegeben. Mit der Einführung des Karriereund Leistungsmanagementmodells Empower2Grow 2023 sollen unter anderem Trainings von Mitarbeitenden genauer erfasst werden.

⇒ Training und Entwicklung, Seite 77

Alle Angaben im Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurden vom Vorstand überprüft, vom Aufsichtsrat kritisch gewürdigt und von beiden freigegeben. Mit Ausnahme der $\mathrm{CO_2}$ e-Emissionen unterliegt die Nachhaltigkeitsberichterstattung keiner externen Überprüfung. Die Berechnung der klimarelevanten direkten und indirekten $\mathrm{CO_2}$ e-Emissionen der EQS Group AG für das Jahr 2022 wurde vom TÜV Rheinland geprüft und zertifiziert.

चै TÜV-Zertifikat Berechnung CO₂e-Emissionen

BERICHTSPROFIL 98

Inhaltsindex

Folgende Übersicht hilft bei der Orientierung in unserem Nachhaltigkeitsbericht. Abgebildet werden:

- GRI-Standards,
- Prinzipien des UN Global Compact und
- Antworten auf Fragen des UN Global Compact Communication on Progress-Fragebogens.

Zur Vorbereitung auf die Einführung der EU-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung geben wir zusätzlich die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) (in blauer Schrift) an.

In einer weiteren Tabelle stellen wir eine Zuordnung der SASB-Anforderungen dar.

 $\ \, \Box$ SASB – Software- und IT-Dienstleistungen, Seite 111

GRI 2: Allgemeine Angaben GRI 2021

GRI-Angabe ESRS-Standard	Auslassung, Seite
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	
2-1 Organisationsprofil	S. 8, S. 56
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 97
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 97
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 23, S. 26
2-5 Externe Prüfung UN Global Compact Communication on Progress: G13	S. 87
2. Tätigkeit und Beschäftigte	
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 10, S. 56, S. 57, S. 92
2-7 Angestellte S1 Eigene Arbeitskräfte	S. 70, S. 71
2-8 Beschäftigte, die keine Angestellten sind S2 Beschäftigte in der Wertschöpfungskette	S. 71
3. Unternehmensführung	
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung UN Global Compact Prinzipien: 6 UN Global Compact Communication on Progress: G5, G11	S. 13
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 12
2-11 Vorsitzende/r des höchsten Kontrollorgans	S. 12
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen UN Global Compact Prinzipien: 1, 7, 10 UN Global Compact Communication on Progress: G1, G7	S. 14, S. 39, S. 45, S. 68, S. 84
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen UN Global Compact Prinzipien: 1, 7, 10 UN Global Compact Communication on Progress: G4, G5	S. 14, S. 39, S. 68, S. 84

GRI-Angabe ESRS-Standard	Auslassung, Seite
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
UN Global Compact Prinzipien: 1, 7	S. 14
UN Global Compact Communication on Progress: G1	
2-15 Interessenkonflikte	S. 12
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 14, S. 41
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 12, S. 13
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 12, S. 13, S. 13
2-19 Vergütungspolitik	
UN Global Compact Prinzipien: 1, 7, 10	S. 13
UN Global Compact Communication on Progress: G10	
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 13
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Information nicht verfügbar/unvollständig
	Daten werden nicht erhoben
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken	
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	
UN Global Compact Prinzipien: 1, 7	S. 5
UN Global Compact Communication on Progress: G1	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	
UN Global Compact Prinzipien: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10	S. 16, S. 17, S. 26, S. 30, S. 31, S. 32, S. 36, S. 38, S. 46, S. 68, S. 89, S. 94
UN Global Compact Communication on Progress: E1.1, G2, G3, G7, G7.1, HR2, HR2.1, L1.1	3. 30, 3. 40, 3. 60, 3. 67, 3. 74
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 17, S. 36, S. 38
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 29, S. 30, S. 31, S. 32, S. 33, S. 41, S. 44, S. 58, S. 84, S. 86, S. 87, S. 89, S. 94, S. 95
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	
UN Global Compact Prinzipien: 1, 3, 10	S. 41, S. 42
UN Global Compact Communication on Progress: G8	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 36, S. 40, S. 44, S. 46, S. 85, S. 94
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 22

GRI-Angabe | ESRS-Standard Auslassung, Seite

5. Einbindung von Stakeholdern	
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 16, S. 17, S. 18, S. 19, S. 20, S. 21, S. 84
2-30 Tarifverträge	
UN Global Compact Prinzipien: 3	S. 84
UN Global Compact Communication on progress: L1.2	

GRI 3: Wesentliche Themen GRI 2021

GRI-Angabe	Auslassung, Seite
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen UN Global Compact Communication on Progress: G7, G7.1, HR1, HR3, L2	S. 23, S. 26
3-2 Liste der wesentlichen Themen UN Global Compact Communication on Progress: HR1	S. 24
3-3 Management der wesentlichen Themen UN Global Compact Communication on Progress: HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, G7, G9	S. 26

Themenspezifische Standards

GRI-Standard ESRS-Standard	GRI-Angabe ESRS-Anforderung	Auslassung, Seite
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung (2016)		
UN Global Compact Communication on Progress: E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E8	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 11
L2, L3, L4, L4. I, L4.2, L3, L0	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 28
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	S. 79
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Im Berichtsjahr hat die EQS Group AG keine Förderungen gemäß GRI 201-4 erhalten.
GRI 202 Marktpräsenz (2016)		
	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum	Information nicht verfügbar/ unvollständig
	lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Daten werden nicht erhoben
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Information nicht verfügbar/ unvollständig
		Daten werden nicht erhoben
GRI 203 Indirekte wirtschaftliche Auswir	kungen (2016)	
	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	nicht anwendbar
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	nicht anwendbar
GRI 204 Beschaffung (2016)		
	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Information nicht verfügbar/ unvollständig
		Daten werden nicht erhoben

GRI-Standard ESRS-Standard	GRI-Angabe ESRS-Anforderung	Auslassung, Seite		
GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016),	GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016), Wesentliches Thema			
G1 Geschäftsgebaren	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 43		
UN Global Compact Prinzip: 10 UN Global Compact Communication on Progress: AC1, AC2, AC3, AC3.1, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8,	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 43		
G6	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 43		
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten	(2016), Wesentliches Thema			
G1 Geschäftsgebaren	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 40, S. 43		
GRI 207 Steuern (2019)				
	207-1 Steuerkonzept	S. 12		
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	S. 12		
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	nicht anwendbar		
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	nicht anwendbar Die Voraussetzungen zur Übermittlung des Country-by-Country Reporting sind für die EQS Group AG nicht gegeben, da die im Konzernabschluss ausgewiesenen, konsolidierten Umsatzerlöse in 2022 weniger als 750 Millionen Euro betragen haben.		
GRI 301 Materialien (2016)				
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen			
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	nicht anwendbar		
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien			

orn bearrain a post boarrain a			
GRI 302 Energie (2016), Wesentliches Thema			
E1 Klimawandel UN Global Compact Prinzipien: 7, 8, 9	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation E1-5: Energieverbrauch und Energiemix	S. 87	
UN Global Compact Communication on Progress: E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Information nicht verfügbar/ unvollständig	
	302-3 Energieintensität E1-5: Energieverbrauch und Energiemix	S. 88	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 86, S. 88	
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	nicht anwendbar S. 24	
GRI 303 Wasser und Abwasser (2018), We	rsentliches Thema		
E3 Wasser und Meeresressourcen UN Global Compact Prinzipien: 7, 8 UN Global Compact Communication on Progress: E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E11	 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource E3-1 Richtlinien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen E3-2 Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Politik und den Zielen für Wasser- und Meeresressourcen 	S. 90	
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 90	
	303-3 Wasserentnahme E3-3 Ziele in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen E3-4 Wasserverbrauch	S. 90	
	303-4 Wasserrückführung	nicht anwendbar	
	303-5 Wasserverbrauch E3-4 Wasserverbrauch	S. 90	

GRI-Standard ESRS-Standard	GRI-Angabe ESRS-Anforderung	Auslassung, Seite	
GRI 304 Biodiversität (2016)			
UN Global Compact Prinzipien: 7, 8 UN Global Compact Communication on Progress: E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	nicht anwendbar	
	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	nicht anwendbar	
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	nicht anwendbar	
	304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	nicht anwendbar	
GRI 305 Emissionen (2016), Wesentliches T	Thema		
E1 Klimawandel UN Global Compact Prinzipien: 7, 8, 9	305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) E1-6 Brutto-THG-Emissionen der Bereiche 1, 2, 3 und gesamte Emissionen	S. 88	
UN Global Compact Communication on Progress: E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6, E6.1	305-2 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2) E1-6 Brutto-THG-Emissionen der Bereiche 1, 2, 3 und gesamte Emissionen	S. 88	
	305-3 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) E1-6 Brutto-THG-Emissionen der Bereiche 1, 2, 3 und gesamte Emissionen	S. 88	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 85, S. 89	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	nicht anwendbar S. 86	
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	nicht anwendbar	
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	nicht anwendbar	
GRI 306 Abfall (2020), Wesentliches Thema			
E2 Umweltverschmutzung	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	nicht anwendbar	
UN Global Compact Prinzipien: 7, 8 UN Global Compact Communication on Progress: E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E6	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	nicht anwendbar	
	306-3 Angefallener Abfall E2-3 Ziele in Bezug auf die Umweltverschmutzung E2-4 Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	S. 91	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	nicht anwendbar	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	nicht anwendbar	

GRI-Standard ESRS-Standard	GRI-Angabe ESRS-Anforderung	Auslassung, Seite
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferant	en (2016), Wesentliches Thema	
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 92
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 94
GRI 401 Beschäftigung (2016)		
S1 Eigene Arbeitskräfte	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 71, S. 72
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 72
	401-3 Elternzeit	S. 73
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitsgeber-Ver	hältnis (2016)	
S1 Eigene Arbeitskräfte	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 43, S. 73
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am A	rbeitsplatz (2018), Wesentliches Thema	
UN Global Compact Communication on Progress:	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	nicht anwendbar
L1, L2, L3, L4, Ĺ5, L9, L10, L11, L12	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 75
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 76
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 73, S. 76
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 73, S. 76
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 73, S. 75
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 75
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	nicht anwendbar
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	keine Todesfälle
	And a mode verterangen	S. 76

S. 76

403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

GRI 404 Aus- und Weiterbildung (2016), Wesentliches Thema			
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 77		
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 44, S. 53, S. 72, S. 73, S. 77, S. 80		
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 77		
: (2016), Wesentliches Thema			
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 13, S. 81		
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 78		
rentliches Thema			
406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 80		
rhandlungen (2016)			
407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 44, S. 94		
GRI 408 Kinderarbeit (2016), Wesentliches Thema			
408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 44, S. 94		
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten (2016), Wesentliches Thema 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern entliches Thema 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen rhandlungen (2016) 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte Thema		

GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016	5), Wesentliches Thema	
S1 Eigene Arbeitskräfte S2 Beschäftigte in der Wertschöpfungskette		
UN Global Compact Prinzipien: 1, 2, 4	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 44, S. 94
UN Global Compact Communication on Progress: L1, L2, L3, L4, L5, L11, L12		
GRI 410 Sicherheitspraktiken (2016), Wes	sentliches Thema	
	410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	nicht anwendbar
GRI 411 Rechte der indigenen Völker (20	16) , Wesentliches Thema	
	411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	nicht anwendbar
Einhaltung und Achtung der Menschenred	chte*	
UN Global Compact Prinzipien: 1, 2, 3, 4, 5	Vor dem Hintergrund, die Berichtspflichten zum Thema Menschenrechte umfassender zu betrachten, wurde der Themenstandard 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte im Rahmen der GRI Updates GRI 2021 in die Universellen Standards integriert und gelöscht. Die EQS Group AG hat die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte als wesentliches Thema definiert. Wir verweisen hier auf die entsprechenden Textstellen im Nachhaltigkeitsbericht: S. 19, S. 25, S. 33, S. 36, S. 41, S. 44, S. 92	
GRI 413 Lokale Gemeinschaften (2016)		
S3 Betroffene Gemeinschaften	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 81
	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	S. 81
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferant	en (2016), Wesentliches Thema	
G1 Geschäftsgebaren	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 95
UN Global Compact Prinzip: 2	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 44, S. 93
GRI 415 Politische Einflussnahme (2016)		
G1 Geschäftsgebaren	415-1 Parteispenden	S. 22

^{*} vormals GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit (2016), Wesentliches Thema			
S4 Verbraucher und Endnutzer	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	nicht anwendbar	
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	nicht anwendbar	
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen (2016), Wesentliches Thema			
S4 Verbraucher und Endnutzer	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 65	
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 66	
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	S. 66	
GRI 418 Schutz der Kundendaten (2016), Wesentliches Thema			
S4 Verbraucher und Endnutzer	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 54	

SASB – Software- und IT-Dienstleistungen

SASB-Thema und -Code GRI-Referenz	SASB-Kennzahl	Auslassung, Seite
Ökologischer Fußabdruck der Hardwa	re-Infrastruktur	
TC-SI-130a.1 <i>GRI 302: Energie (2016)</i>	(1) Gesamte verbrauchte Energie	
	(2) Anteil Netzstrom	S. 87
	(3) Anteil erneuerbare Energien	
TC-SI-130a.2	(1) Gesamtwasserentnahme	
GRI 303: Wasser, S.90 und Abwasser (2018)	(2) gesamter Wasserverbrauch, jeweils prozentualer Anteil in Regionen mit hoher oder extrem hoher Wasserknappheit	S. 90
TC-SI-130a.3	Erörterung des Ansatzes zur Berücksichtigung von Umweltfaktoren in der strategischen Planung der Bedürfnisse von Rechenzentren	S. 86, S. 95
Datenschutz und freie Meinungsäuße	rung	
TC-SI-220a.1 GRI 417: Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen (2016) GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)	Beschreibung von Richtlinien und Praktiken zur verhaltensbezogenen Werbung sowie zum Schutz der Privatsphäre der Benutzer	EQS betreibt keine verhaltensbezogene Werbung. S. 48, S. 49
TC-SI-220a.2	Anzahl der Benutzer, deren Informationen für sekundäre Zwecke verwendet werden	EQS verwendet Nutzerdaten nicht für sekundäre Zwecke. S. 48
TC-SI-220a.3	Gesamter finanzieller Verlust infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Benutzerdaten	Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Benutzerdaten fanden nicht statt. S. 54
TC-SI-220a.4	(1) Anzahl der Anforderungen von Benutzerdaten durch Strafvollzugsbehörden	Es wurden keine Daten von Strafvollzugsbe-
	(2) Anzahl der Benutzer, deren Informationen angefordert wurden	hörden angefordert. 2022 wurden zehn Anfragen betroffener
	(3) Prozentsatz der Fälle, die zu Offenlegung führen	Nutzer abschließend bearbeitet, in der Folge kam es zu keinen Beschwerden. S. 49, S. 54

SASB-Thema und -Code GRI-Referenz	SASB-Kennzahl	Auslassung, Seite
TC-SI-220a.5	Liste von Ländern, in denen Kernprodukte oder -dienstleistungen der gesetzlichen Überwachung, Sperrung, Inhaltsfilterung oder Zensur unterliegen	Es findet keine Überwachung, Sperrung, Inhaltsfilterung oder Zensur aufgrund von behördlichen, gerichtlichen oder strafverfolgungsrechtlichen Anfragen oder Anforderungen statt.
		S. 54
Datensicherheit		
TC-SI-230a.1	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen	2022 wurden zehn Anfragen betroffener
GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)	(2) Anteil der Fälle mit personenbezogenen Daten	Nutzer abschließend bearbeitet, in der Folge kam es zu keinen Beschwerden.
	(3) Anzahl der betroffenen Benutzer	S. 54
TC-SI-230a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Erkennung und Behebung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Verwendung der Cybersicherheitsstandards von Dritten	S. 45, S. 46, S. 50, S. 51
Einstellen und Verwalten einer globalen diversen kompetenten Belegschaft		
TC-SI-330a.1	Anteil der Arbeitnehmer, die	S. 73, S. 79
GRI 2-7: Eigene Arbeitskräfte GRI 401: Beschäftigung (2016)	(1) ausländische Staatsbürger sind und	
GN 401. Descria, againg (2010)	(2) offshore arbeiten	
TC-SI-330a.2	Mitarbeiterengagement als Prozentsatz	S. 75
TC-SI-330a.3	Anteil der Geschlechter und ethnischen Gruppen für	
	(1) Management,	S. 70, S. 81
	(2) technisches Personal und	
	(3) alle weiteren Arbeitnehmer	
Schutz des geistigen Eigentums und	wettbewerbswidrige Praktiken	
TC-SI-520a.1 GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Praktiken	Es gab keine Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten.
		S. 43

SASB-Kennzahl

Auslassung, Seite

Umgang mit systemischen Risike		
TC-SI-550a.1 GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	Anzahl der	
	(1) Leistungsprobleme und	Keine Zahlen verfügbar
	(2) Dienstleistungsstörungen	Neme Zamen verrugbar
	(3) Gesamtausfallzeit für Kunden	
TC-SI-550a.2	Beschreibung der Geschäftskontinuitätsrisiken im Zusammenhang mit Betriebsstörungen	Keine Zahlen verfügbar
	beschiebung der deschaltskontinutatsinsken im Zusahmenhang mit bethebsstorungen	S. 64

UN Global Compact

Prinzipien		Unsere Haltung dazu	Seite
Prinzip 1	Unterstützung der Menschenrechte	Menschenrechtsthemen sind fester Bestandteil des EQS Group Code of Conduct sowie des Business Partner Code of Conduct. Wir respektieren die Werte und Vorgaben verschiedener Organisationen wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen und sind bestrebt, diese im täglichen Geschäft umzusetzen.	S. 17, S. 35, S. 41, S. 44, S. 92, S. 94
Prinzip 2	Ausschluss von Menschenrechts- verletzungen		S. 17, S. 35, S. 41, S. 44, S. 92, S. 94
Prinzip 3	Wahrung der Vereinigungs- freiheit		S. 17, S. 41, S. 44, S. 67, S. 92
Prinzip 4	Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	Wir distanzieren uns ausdrücklich von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit und erwarten dies auch von unseren Ge- schäftspartnern.	S. 17, S. 41, S. 44, S. 92, S. 94
Prinzip 5	Abschaffung der Kinderarbeit		S. 17, S. 41, S. 44, S. 92, S. 94
Prinzip 6	Vermeidung von Diskriminierung	Die EQS Group verpflichtet sich den Grundsätzen der Vielfalt und der Chancengleichheit. Die Diskriminierung von Menschen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder Behinderung tolerieren wir keinesfalls.	S. 17, S. 31, S. 41, S. 44, S. 67, S. 80 S. 92, S. 94
Prinzip 7	Vorsorgender Umweltschutz	Wir wollen einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten, und verbessern	S. 17, S. 32, S. 41, S. 83, S. 86, S. 92, S. 94
Prinzip 8	Initiativen für größeres Ver- antwortungsbewusstsein für die Umwelt	daher unsere vorhandenen ressourcen- schonenden sowie nachhaltigen Maß- nahmen kontinuierlich und systematisch. Umweltschutzaspekte sind fest veran- kert in unseren Codes of Conduct.	S. 17, S. 32, S. 81, S. 83, S. 86, S. 92, S. 94
Prinzip 9	Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien		S. 17, S. 32, S. 41, S. 83, S. 86, S. 92, S. 94
Prinzip 10	Maßnahmen gegen Korruption	Mit unseren Produkten und Services helfen wir bereits, Missstände wie Korruption zu bekämpfen. Dem EQS Group Code of Conduct liegt unter anderem das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption zugrunde. Unsere internen Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung sind Gegenstand regelmäßiger Trainings unserer Mitarbeitenden.	S. 17, S. 30, S. 40, S. 41, S. 43, S. 92

UN GLOBAL COMPACT

Impressum

EQS Group AG Karlstraße 47 80333 München

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

Vorstand:

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

Copyright:

© 2023 EQS Group AG. All rights reserved.

Beratung und Konzeption:

SLau Konzepte & Kommunikation

Konzept & Design, Redaktion und Realisierung:

EQS Group AG

Bildmaterial:

© EQS Group AG. All rights reserved.

IMPRESSUM 115

CREATING TRUSTED COMPANIES



www.eqs.com