



# Nachhaltigkeits- bericht

# 2022





## Mitteilung der **geschäftsführenden Direktoren**



**Marco van Kalleveen**  
Chief Executive Officer

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

auch 2022 war wieder ein Jahr mit vielen Unwägbarkeiten. Der Überfall auf die Ukraine und seine weitreichenden Auswirkungen haben Menschen und Unternehmen auf der ganzen Welt tief getroffen. Unsere erste Reaktion bestand darin, unsere von diesem kriegerischen Akt betroffenen Mitarbeitenden und deren Angehörige zu unterstützen. Angesichts der hohen Verluste an Menschenleben und der verursachten Sachschäden trafen wir als DKV-Mobility die Entscheidung, alle Aktivitäten für inländische Kunden in Russland und Weißrussland einzustellen, und schlossen alle Tankstellen in Russland aus unserem Akzeptanznetz aus. Wir unterstützten Erste-Hilfe-Organisationen in der Ukraine, um vor allem den Transport von Hilfsgütern und Hilfsleistungen zu ermöglichen.

Das vergangene Jahr hat uns vor schwierige Aufgaben gestellt, aber das hat unsere Entschlossenheit nur noch verstärkt. DKV-Mobility erlebte 2022 ein dynamisches Wachstum und machte gleichzeitig bedeutende Fortschritte bei der Erfüllung seiner ESG\*-Verpflichtungen. Das ermutigt uns dazu, unsere Bemühungen um nachhaltiges Wachstum fortzusetzen.

### ESG als Kern unseres Purpose

Wir sind davon überzeugt, dass wir aktiv Verantwortung übernehmen müssen für die Sozial- und Ökosysteme, in denen wir tätig sind. Unsere ESG-Strategie berücksichtigt die wachsende Verantwortung, die wir im Hinblick auf Umweltaspekte, die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Leitlinien unserer Unternehmensführung haben. Wir sehen Nachhaltigkeit nicht als eine zusätzliche Aktivität, sondern als Kernelement unseres Unternehmens-Purpose: „To drive the transition towards an efficient and sustainable future of mobility.“ Unser Purpose trägt unser Engagement für positive Veränderungen, um die Zukunft der Mobilität nachhaltiger zu gestalten. Daher verstärken wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie „LEAD IN GREEN“ und haben 2022 unsere diesbezüglichen positiven Entwicklungen vorangetrieben.



**Peter Meier**  
Chief Financial Officer

### Unterstützung der Energiewende

Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz im Hinblick auf ESG. Unsere größte Chance auf einen effektiven Wandel besteht darin, die Energiewende in den europäischen Straßenverkehrs- und Mobilitätssektoren zu fördern. Das Jahr 2022 hat uns erneut gezeigt, dass wir für diese Aufgabe gut aufgestellt sind, um unsere Kunden beim Wechsel zu alternativen Energiequellen wirksam zu unterstützen: Ende 2022 konnten wir unseren Kunden Zugang zu rund 390.000 öffentlichen und halböffentlichen Ladepunkten für Elektrofahrzeuge in Europa anbieten, was einem Anstieg von mehr als 60 Prozent im Vergleich zu 2021 entspricht. Neben der erheblichen Ausweitung des Ladenetzes wächst auch die Nachfrage nach unseren Charge-Karten in rasantem Tempo. Ende 2022 verwalteten wir rund 191.000 Charge-Karten für unsere Kunden und haben damit die Anzahl im Vergleich zum Vorjahr weit mehr als verdoppelt. Außerdem registrierten wir eine weiterhin steigende Nachfrage nach alternativen Kraftstoffen wie LNG, CNG und Wasserstoff. Die Wachstumsraten haben sich jedoch verlangsamt, seit Russland durch die Drosselung der Erdgaslieferungen nach Europa die internationalen Preise auf neue schmerzhaft hohe Höchststände getrieben und damit eine akute Brennstoffknappheit herbeigeführt hat.

### Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks

Wir sind weiterhin fest entschlossen, unsere ehrgeizigen Dekarbonisierungsziele zu erreichen. Und wir machen gute Fortschritte. Bis Ende 2022 haben wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Rahmen unseres Ziels im internen Geschäftsbetrieb im Vergleich zu 2019 um 47 Prozent reduziert und kommen damit dem Ziel einer 50-prozentigen Senkung bis 2023 schon sehr nahe. Diese Reise ist nicht ohne Herausforderungen: Im Vergleich zu 2021 sind die Treibhausgas(THG)-Emissionen erneut angestiegen, da die Geschäftsreisen langsam, aber stetig wieder zunehmen und die Mitarbeitenden nach mehreren Lockdowns vermehrt wieder im Büro arbeitete. Wir sind jedoch optimistisch, dass sich diese Synergieprobleme lösen lassen werden. Darüber hinaus sind wir dabei, wissenschaftlich fundierte Ziele zur Emissionsreduktion bei der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) einzureichen.

### ESG als Ganzes angehen

Wir priorisieren die Themen, die für die Gesellschaft und für DKV-Mobility am wichtigsten sind, mit Hilfe von angemessenen Antworten und soliden Metriken, um den Fortschritt zu verfolgen und uns selbst in die Verantwortung zu stellen. Zusätzlich zu den oben genannten Verpflichtungen umfasst unsere ESG-Strategie zehn ESG-Wirkungsziele, die die meisten wichtigen Aufgaben, Risiken und Chancen in den drei ESG-Dimensionen abdecken. Im Jahr 2022 haben wir bedeutende Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele gemacht. Wir sind stolz darauf, dass DKV-Mobility sein Ziel der Geschlechterdiversität bei Führungskräften zwei Jahre früher als geplant erreicht hat: 35 Prozent aller Führungspositionen waren von Frauen besetzt. Wir haben ein neues Ziel und einen Aktionsplan definiert, um den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2027 auf 40 Prozent zu erhöhen. Obwohl wir im Jahr 2022 viele Erfolge verzeichnen konnten, haben wir noch einen langen Weg vor uns, um alle unsere Verpflichtungen zu erfüllen.

In diesem Bericht stellen wir unsere Zielsetzungen und Herausforderungen vor und berichten über unsere Fortschritte in allen definierten ESG-Kategorien. Viel Arbeit liegt vor uns – und wir verfügen dafür über ein großartiges Team, das sich voll und ganz unserer Strategie und unserem Purpose verschrieben hat. Wir sind uns darüber im Klaren, dass wir unsere Verpflichtungen nicht allein erfüllen können. Aus diesem Grund unterstützen wir die zehn Prinzipien des UN Global Compact und erkennen die Bedeutung der Zusammenarbeit für die Erreichung unserer ehrgeizigen Ziele an.

Im Namen aller unserer Mitarbeitenden danken wir für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 und möchten Sie bitten, uns Ihr Feedback mitzuteilen.

**Marco van Kalleveen**  
Chief Executive Officer

**Peter Meier**  
Chief Financial Officer

# Inhalts- verzeichnis



## Einleitung

- 2 Mitteilung der geschäftsführenden Direktoren
- 3 Inhaltsverzeichnis
- 4 Über diesen Bericht
- 5 DKV-Mobility auf einen Blick

## Strategie und Unternehmensführung

- 7 ESG-Strategie und Unternehmensführung
- 11 Stakeholder – Engagement und Wesentlichkeit
- 15 ESG-Highlights 2022

## Fortschritte in den ESG-Dimensionen

- 16 Umwelt
  - 17 Nachhaltiger Geschäftsbetrieb
  - 22 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
- 31 Soziales
  - 32 Wohlbefinden der Mitarbeitenden
  - 36 Diversität, Gleichstellung und Inklusion
  - 38 Gesellschaftliches Engagement
- 41 Unternehmensführung
  - 42 Unternehmensethik
  - 44 Datenethik
  - 46 Nachhaltige Beschaffung

## Daten und Prüfung

- 49 ESG-Leistungsdaten
- 53 ESG-Buchführungsgrundsätze
- 61 Mitgliedschaften
- 62 GRI-Index
- 63 Bericht über die Prüfung mit begrenzter Sicherheit
- 65 Kontaktinformationen

# Über diesen Bericht

## Berichtsumfang und angewendete Standards

Dies ist der jährliche Nachhaltigkeitsbericht der DKV-Mobility GROUP SE (nachstehend als das „Unternehmen“ sowie zusammen mit den Tochtergesellschaften als die „Unternehmensgruppe“, „DKV-Mobility Group“, „DKV-Mobility“, „wir“, „unser(e)“ bzw. „uns“ bezeichnet). Die Zentrale des Privatunternehmens befindet sich in der Balcke-Dürr-Allee 3 in 40882 Ratingen, Deutschland; dies ist auch der eingetragene Sitz des Unternehmens.

Der Nachhaltigkeitsbericht (nachstehend „der Bericht“) dient der Information unserer Stakeholder über unsere Strategie, unsere Verpflichtungen und unsere Fortschritte hinsichtlich der Aspekte Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) (ESG). Der Bericht enthält die Aktivitäten im Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember; entsprechend unserer Finanzberichterstattung). Sofern nicht anders angegeben, enthält der Bericht Informationen und Gesamtunternehmenszahlen der DKV-MOBILITY GROUP SE.

Ausnahmen von diesem Prinzip der Berichterstattung oder Beschränkungen der Berichtsmethodik werden entsprechend in den Abschnitten „ESG-Leistungsdaten“ und „ESG-Buchführungsgrundsätze“ genannt.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Universal Standards 2021 erstellt und orientiert sich an den Berichtsgrundsätzen Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Vollständigkeit sowie Nachhaltigkeitskontext, Aktualität und Prüfbarkeit.

## Wesentliche Themen

Im Berichtsjahr 2022 haben wir die geforderte jährliche Überprüfung der wesentlichen Themen aus der vorangegangenen Berichterstattung im Jahr 2021 vorgenommen und die bestehenden Themen gemäß den neuen GRI Universal Standards 2021 und den Anforderungen

nach „GRI 3: Wesentliche Themen 2021“ neu bewertet. Der Managementansatz und seine Komponenten werden für jedes wesentliche Thema in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts beschrieben. Im gesamten Bericht wird am Seitenende auf die Offenlegungen der jeweiligen GRI Universal Standards 2021 verwiesen. Auf die Angaben zu den allgemeinen und spezifischen Informationen des Standards wird im GRI-Index verwiesen.

## Externe Prüfung

Der Bericht ist Gegenstand einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit (gemäß International Standard on Assurance Engagements [ISAE] 3000 [Revised]: „Assurance Engagements other than Audits and Reviews of Historical Financial Information“) durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH, die auch Abschlussprüfer unseres Jahresabschlusses ist. Sie finden den unabhängigen Prüfbericht im Kapitel „Prüfung mit begrenzter Sicherheit“ dieses Berichts.

## Sonstige Prinzipien der Berichterstattung<sup>1</sup>

Die DKV-MOBILITY GROUP SE unterliegt nicht den Veröffentlichungsanforderungen von §§ 289 b ff. des Handelsgesetzbuches (HGB). Wir haben uns entschlossen, freiwillig eine nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 289 c Abs. 3 Handelsgesetzbuch (HGB) und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) zu erstellen. Die Inhalte basieren auf den gesetzlichen Anforderungen von § 289 c HGB in Bezug auf das Geschäftsmodell, Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Die in § 289 c HGB definierten wesentlichen Themen wurden gemäß der oben genannten Überprüfung aktualisiert, um den Änderungen in der Definition der wesentlichen Themen Rechnung zu tragen. Die jeweiligen Themen und Inhalte von DKV Mobility finden Sie in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.

Sie sind durch ein Kästchen mit einem Pfeilsymbol am Seitenende gekennzeichnet.

Als Teil des Berichterstattungsprozesses haben wir unsere eigene Geschäftstätigkeit, unsere Geschäftsbeziehungen und unsere Produkte und Dienstleistungen auf Risiken überprüft, die sich tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit deutlich negativ auf die nichtfinanziellen Aspekte gemäß § 289 b Handelsgesetzbuch (HGB) auswirken. Im Zusammenhang mit den Anforderungen des CSR-RUG haben wir keine wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten, Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen identifiziert, die wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wichtigsten nichtfinanziellen Aspekte (Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung) haben.

## Weitere Informationen

Im Einklang mit Diversität und Inklusion haben wir uns dazu entschieden, in der deutschen Fassung des Berichts soweit möglich geschlechterneutrale Sprache zu verwenden. Wo die generische maskuline Form verwendet wird, bezieht sich diese hauptsächlich auf Organisationen wie Unternehmen oder Institutionen (beispielsweise Geschäftspartner, Hersteller, Lieferanten und Kunden). Der Wortlaut bezieht jedoch in allen Fällen und uneingeschränkt alle sonstigen Geschlechter mit ein.

Der Bericht wird auf unserer Website auf Englisch und Deutsch veröffentlicht. Ausführlichere Informationen finden Sie im GRI-Index im Download-Bereich auf unserer Website.

Der vorhergehende, unter dem Titel „Towards an efficient and sustainable future of mobility“ erschienene Bericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde im Juni 2022 veröffentlicht und ist ebenfalls online verfügbar.

## Geltungsbereich

DKV-MOBILITY GROUP SE

## Standard

GRI Universal Standards 2021

## Aspekte

Umwelt, Soziales, Unternehmensführung

## Prüfung

Mit begrenzter Sicherheit

<sup>1</sup>Nicht Gegenstand der Prüfung mit begrenzter Sicherheit ist die nichtfinanzielle Erklärung in diesem Bericht gemäß § 289 c Abs. 3 Handelsgesetzbuch (HGB) und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG).



# DKV-Mobility auf einen Blick

## Erfolgreiches Wachstum seit rund 90 Jahren

DKV-Mobility blickt auf rund 90 Jahre erfolgreiches Wachstum zurück. Wir betreiben eine führende europäische B2B-Plattform für On-the-road-Payment-Lösungen und betreuen mit rund 1.900 Mitarbeitenden etwa 301.000 aktive Kunden in mehr als 50 Serviceländern in ganz Europa. Die Geschäftsaktivitäten der DKV-Mobility Group lassen sich in die folgenden vier Geschäftsbereiche, die die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen von DKV Mobility bündeln, einteilen:

- **Energy:** umfasst das bargeldlose Tanken von konventionellen und alternativen Kraftstoffen sowie Strom und das E-Mobilitäts-Geschäft der Gruppe
- **Toll:** beinhaltet nationale und europäische Mautabrechnungen
- **Mobility Solutions:** beinhaltet Vehicle Services (Wartung, Waschen, Parken etc.) und Digital Solutions (Flottenmanagement, Telematics, Transport Management System, Fracht etc.)
- **Financial Solutions:** umfasst insbesondere Steuererstattungsdienstleistungen

Zur Bereitstellung dieser Produkte und Dienstleistungen betreiben wir eine europäische Plattform für On-the-road-Payment-Lösungen, die Geschäftskunden den bargeldlosen, sicheren und zuverlässigen Bezug von Energie-, Maut- und anderen Fahrzeugdienstleistungen über unser umfassendes Netz an Akzeptanzpartnern in allen Phasen der Customer Journey ermöglicht. Die Mittel, mit denen wir unseren Kunden den Zugang zu unserer Plattform bieten, sind unsere Servicekarten (einschließlich der in Apps elektronisch gespeicherten Karten), unsere Mautboxen sowie andere Zahlungs- und Verarbeitungslösungen.

## Unser Purpose

Unser Ziel ist es, mit Hilfe unserer Produkte und Dienstleistungen, insbesondere durch den Zugang zu Mobilitätslösungen, Technologien und Finanzierungen, Menschen und Waren in ganz Europa zu bewegen. Unser Ansporn (Drive) war und ist unser stetiger Begleiter und motiviert uns, immer bessere Leistungen für alle unsere Interessengruppen zu erreichen. Die Mobilität, eine der wichtigsten Säulen der modernen Gesellschaften und Volkswirtschaften, befindet sich im Umbruch. Als ein Marktführer in Europa stellen wir uns unserer Verantwortung, eine treibende Kraft dieser Veränderung zu sein. In diesen Zeiten des Wandels ist es für uns wichtig, für unsere Kunden da zu sein. Wir bleiben ein zuverlässiger Partner und begleiten sie auf ihrem Weg in eine effizientere Zukunft – durch den Zugang zu Mobilitätslösungen, Technologien und Liquidität. Gleichzeitig liegt es in unserer Verantwortung, einen substanziellen und nachhaltigen Beitrag für die Zukunft der Mobilität zu leisten. Dies kommt auch in unserem Purpose zum Ausdruck:

**“To drive the transition towards an efficient and sustainable future of mobility.”**

## 2022 IN ZAHLEN

Mitarbeitende **~1.900**

Serviceländer **> 50**

Aktive Kunden **~301.000**

Transaktionsvolumen **~16,6 Mrd. €**

Umsatzerlöse **~621 Mio. €**

Tankstellen **~63.000**

Tankstellen mit alternativen Kraftstoffen **~20.000**

Ladepunkte\* **~390.000**

\*Öffentlich und halböffentlich.





# Strategie und Unternehmensführung





# ESG-Strategie und Unternehmensführung

## Volle Aufmerksamkeit auf ESG

Organisationen sehen sich einem wachsenden Druck ausgesetzt, ihren Blick in Bezug auf die Auswirkungen ihrer ESG-Strategie (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) zu schärfen. Die ESG-Landschaft befindet sich in einem schnellen Veränderungsprozess, um den Anforderungen von Gesellschaft und Wirtschaft sowie aktuellen und zukünftigen regulatorischen Anforderungen zu entsprechen.

Bei DKV-Mobility sind wir davon überzeugt, dass wir aktiv Verantwortung übernehmen müssen für die Sozial- und Ökosysteme, in denen wir tätig sind. Unsere Geschäftsstrategie berücksichtigt die wachsende Verantwortung, die wir im Hinblick auf Umweltaspekte, die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Leitlinien unserer Unternehmensführung haben. Dies wird insbesondere durch den fortschreitenden Übergang des Verkehrs- und Mobilitätssektors von konventionellen Kraftstoffen auf grüne Energie vorangetrieben, um einen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Mehrwert für alle unsere Stakeholder zu schaffen: Kunden, Mitarbeitende, Geschäftspartner, Gesellschafter und die Gesellschaft als Ganzes.

## ESG ist mit unserem Purpose verbunden und in unserer Geschäftsstrategie verankert

Mit unserer ESG-Strategie machen wir ESG zu einem zentralen Element unseres Unternehmens-Purpose. Einer der Schwerpunkte liegt auf der Aktivität als Unterstützer der Energiewende, indem wir unseren Kunden dabei helfen, mit Hilfe unserer Produkte und Dienstleistungen auf alternative Energiequellen umzusteigen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere ESG-Strategie direkt mit unserer Geschäftstätigkeit verknüpft ist. Unsere ESG-Strategie ist an drei zentralen Verpflichtungen ausgerichtet, die wir als strategische Prioritäten ausgemacht haben und bei denen wir unserer Ansicht nach am meisten bewirken können:

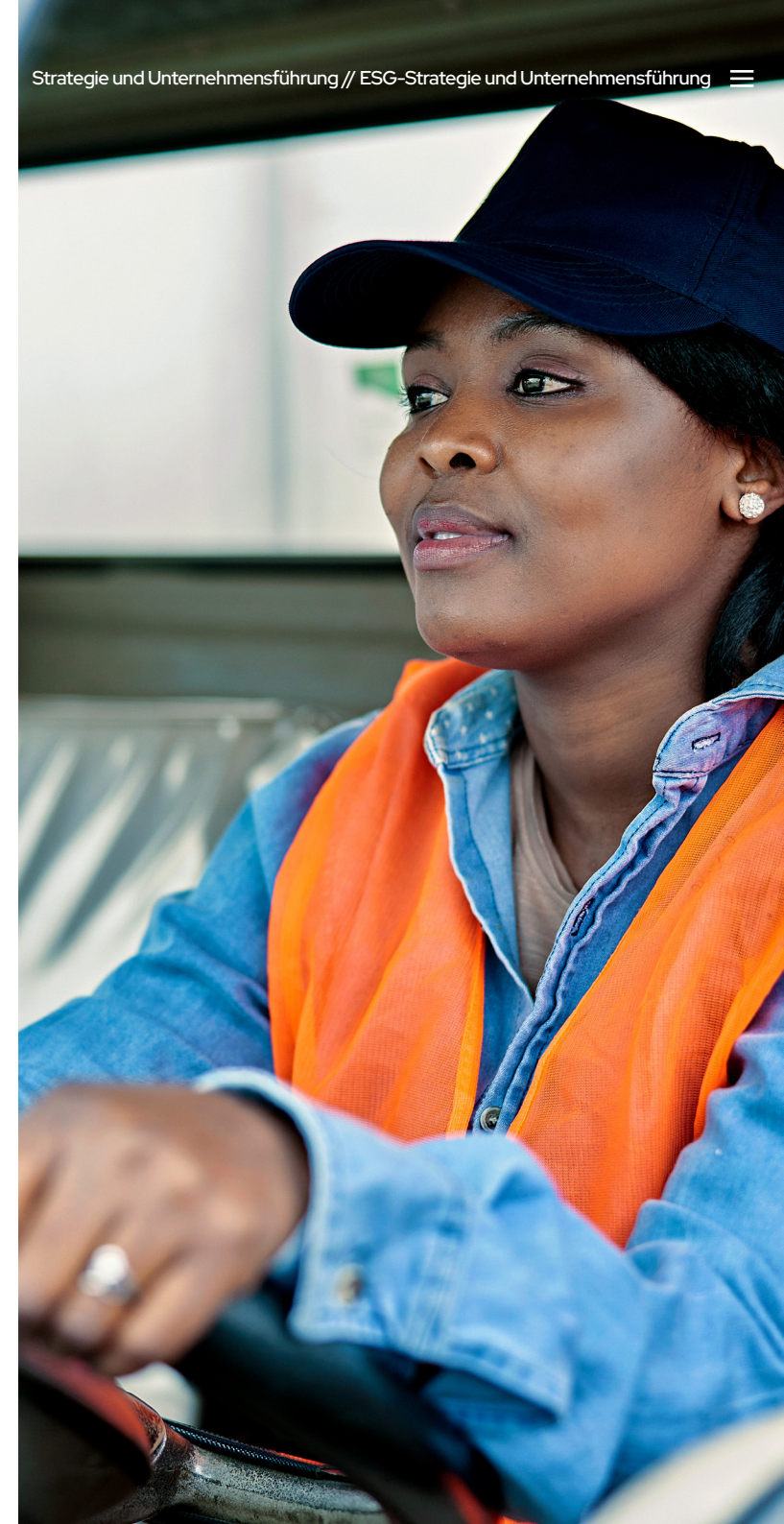
- **Umwelt:** Mit „LEAD IN GREEN“ haben wir uns dazu verpflichtet, eine Vorreiterrolle in der Unterstützung unserer Kunden beim Wechsel zu alternativen Energiequellen einzunehmen. Indem

wir unseren Kunden nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anbieten, die es ihnen ermöglichen, die gegenwärtige Energiewende effizienter zu gestalten, wollen wir eine aktive Rolle in diesem Prozess spielen. Mit unserem „Green Pledge“ verfolgen wir zwei konkrete Ziele: Bis 2023 wollen wir unseren Corporate Carbon Footprint (CCF)<sup>2</sup> im Vergleich zu 2019 um etwa 50 Prozent reduzieren und Verantwortung für die verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen übernehmen, indem wir weiterhin Klimaschutzprojekte mit Gold-Standard<sup>3</sup> unterstützen. Zudem wollen wir dazu beitragen, die CO<sub>2</sub>-Intensität der Fuhrparks unserer Kunden bis 2030 um etwa 30 Prozent im Vergleich zu 2019 zu senken. Darüber hinaus sind wir dabei, wissenschaftlich fundierte Ziele zur Emissionsreduktion bei der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) einzureichen.

- **Soziales:** Um ein „attraktiver Arbeitgeber“ zu sein, fördern wir Diversität, Inklusion und Entwicklung der Mitarbeitenden und engagieren uns in den sozialen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Unsere Mitarbeitenden sind die Grundlage für unseren Erfolg als Unternehmen. Hochgradig engagierte Mitarbeitende sind unerlässlich, um unserem Purpose gerecht zu werden und die ehrgeizigen Ziele unserer NEXT-Strategie zu erreichen. Wir sind bestrebt, ein ansprechendes Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, die besten Fachkräfte für DKV-Mobility zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten sowie sicherzustellen, dass dabei Diversität, Inklusion und Gleichstellung berücksichtigt werden. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 das Engagement-Niveau unserer Mitarbeitenden<sup>4</sup> auf mindestens 85 Prozent zu halten. Außerdem wollen wir die Chancengleichheit und eine Kultur fördern, in der alle lernen, wachsen, Erfolg haben und sich weiterentwickeln können – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, Behinderung, ethnischer Herkunft oder sozialem Hintergrund. Da wir bei der Verwirklichung unserer Ziele zur Geschlechterdiversität (siehe Seite 36) bereits erhebliche Fortschritte gemacht haben, konnten wir für 2022 ein neues, ehrgeizigeres Ziel festlegen: Bis 2027 streben wir einen Frauenanteil von 50 Prozent in der Gesamtbelegschaft und von 40 Prozent in Führungspositionen an.

<sup>2</sup>Das Reduktionsziel deckt nicht alle Scope-3-THG-Emissionen gemäß GHG Protocol (THG-Protokoll) ab. Weitere Informationen darüber, wie der Corporate Carbon Footprint (CCF) im Zusammenhang mit unserem Klimaschutzziel definiert ist, finden Sie auf Seite 18 und in den Buchführungsgrundsätzen auf Seite 53.

<sup>3</sup>Gold-Standard, initiiert im Jahr 2003 von einer Gruppe von Nichtregierungsorganisationen, darunter der WWF; ist ein Zertifizierungsstandard für Klimaschutzprojekte. Der Gold-Standard gewährleistet, dass Projekte zur Energieeffizienz und zu erneuerbaren Energien die Treibhausgasemissionen reduzieren und der lokalen Bevölkerung zugutekommen. <sup>4</sup>Das Engagement-Niveau ist der durchschnittliche Prozentsatz positiver Antworten auf Fragen zum Engagement der Mitarbeitenden im Rahmen von „Great Place to Work“-Umfragen und Kurzumfragen (Pulse Checks), die bei DKV-Mobility durchgeführt wurden.





■ **Unternehmensführung:** „Verantwortungsvolles Handeln“ ist unsere Maxime mit dem Ziel, ein Umfeld des Vertrauens, der Transparenz und der Verantwortlichkeit im Interesse aller Stakeholder zu fördern. Durch die Bestätigung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct) wollen wir unsere Mitarbeitenden, Lieferanten und andere Geschäftspartner zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie unserer internen Richtlinien und ethischen Standards verpflichten. Wir haben ein Risikomanagement eingeführt, das Systeme umfasst, die speziell auf Risiken im Zusammenhang mit der Informationssicherheit und dem Datenschutz zugeschnitten sind, und um Risiken, die unser

Geschäft beeinträchtigen könnten, rechtzeitig und zuverlässig zu erkennen. Darüber hinaus spielen ESG-Kriterien eine wichtige Rolle in unseren Einkaufsrichtlinien für Lieferanten von indirekten Materialien und Dienstleistungen, die Waren und Dienstleistungen liefern, die wir selbst nutzen. Bis 2025 wollen wir sicherstellen, dass alle Hauptlieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen<sup>5</sup> unseren Code of Conduct (CoC) einhalten und dass alle unsere aktiven Mitarbeitenden das jährliche Compliance-Training absolvieren.

Die Strategie umfasst alle wesentlichen Nachhaltigkeitswirkungen, -risiken und -chancen für

DKV Mobility (siehe unten) und konzentriert sich auf die drei zentralen Verpflichtungen mit unterstützenden Kennzahlen und Zielen. Dies sind die Bereiche, in denen DKV-Mobility aufgrund der Position unseres Unternehmens die größte Wirkung erzielen kann und die unserer Meinung nach für den Erfolg unserer Geschäftsstrategie entscheidend sind. Für fast alle wesentlichen Themen oder relevanten Unterkategorien, die von der ESG-Strategie abgedeckt werden, haben wir Zielsetzungen und Kennzahlen definiert, die wir nutzen, um den Fortschritt intern zu verfolgen und extern darüber zu berichten (siehe die entsprechenden Abschnitte in diesem Bericht). Mit unserer ESG-Strategie möchten wir

unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)<sup>6</sup> leisten. Diese sind ein universeller Aufruf der Vereinten Nationen zum Handeln, um die Armut zu reduzieren, den Planeten zu schützen und sicherzustellen, dass alle Menschen bis zum Jahr 2030 in Frieden und Wohlstand leben können. Bei DKV-Mobility haben wir sieben SDGs identifiziert, die in hohem Maße unserem Purpose und unserer ESG-Strategie entsprechen. Dabei handelt es sich um die wesentlichen Bereiche, in denen wir unserer Ansicht nach den positivsten Beitrag leisten können und zu denen wir über unsere Fortschritte berichten.

## ESG-Strategie von DKV-Mobility

**Unser Purpose** To drive the transition towards an efficient and **sustainable** future of mobility


















	<b>Umwelt</b>	<b>Soziales</b>	<b>Unternehmensführung</b>
<b>Commitments</b>	<p><b>Vorreiterrolle beim Umweltschutz („LEAD IN GREEN“)</b></p> <p>Wir wollen eine Vorreiterrolle bei der Unterstützung unserer Kunden beim Wechsel zu alternativen Energiequellen einnehmen.</p>	<p><b>Ein attraktiver Arbeitgeber</b></p> <p>Wir fördern Diversität, Inklusion und Entwicklung der Mitarbeitenden und engagieren uns in den sozialen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.</p>	<p><b>Verantwortungsvolles Handeln</b></p> <p>Wir handeln in einem Umfeld, das von Vertrauen, Transparenz und Verantwortlichkeit im Interesse aller Stakeholder geprägt ist.</p>
<b>Kernziele</b>	<p><b>Bis 2023</b> Unseren Corporate Carbon Footprint im Vergleich zu 2019 um ~50% reduzieren</p> <p><b>Bis 2030</b> CO<sub>2</sub>-Intensität der Fuhrparks unserer Kunden um ~30% gegenüber 2019 reduzieren</p>	<p><b>Bis 2025</b> Engagement-Niveau der Mitarbeitenden auf mindestens 85% halten</p> <p><b>Bis 2027</b> Frauenanteil von 50% in der Gesamtbelegschaft und von 40% in Führungspositionen erreichen</p>	<p><b>Bis 2025</b> Alle indirekten Hauptlieferanten halten unseren Verhaltenskodex ein.</p> <p><b>Bis 2025</b> 100% der aktiven Mitarbeitenden absolvieren die jährliche Compliance-Schulung.</p>
<b>Wesentliche ESG-Themen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klimafreundlicher Geschäftsbetrieb</li> <li>■ Nachhaltige Materialien</li> <li>■ Alternative Kraftstoffe und E-Mobilität</li> <li>■ Produkt- und Serviceinnovation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wohlbefinden der Mitarbeitenden</li> <li>■ Diversität und Inklusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Unternehmensethik</li> <li>■ Informationssicherheit und Datenschutz</li> </ul>
<b>Bereiche mit Auswirkung auf die SDGs</b>			

<sup>5</sup>Zu den Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen gehören beispielsweise die Bereiche Professional Services (Consulting, Interimmanagement, Recruiting), IT (Hardware, Software, Dienstleistungen), Marketing (Werbematerial, Veranstaltungen, Dienstleistungen), Büroausstattung (Verbrauchsmaterial, Möbel), Reisen (Geschäftsreisen und Mobilitätsdienstleistungen) sowie Facility-Management (Instandhaltungs- und Reinigungsdienste, Energieverträge). Die wichtigsten indirekten Lieferanten sind Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen mit jährlichen Aufwendungen von > 25.000 €. <sup>6</sup>Dies sind zusätzliche Informationen. Diese Informationen nach SDGs und die entsprechenden textlichen Erläuterungen sind nicht Teil der nach ISAE 3000 Rev. durchgeführten Prüfung mit begrenzter Sicherheit.

Zusätzlich zu den auf der vorangehenden Seite beschriebenen Commitments und Kernzielen umfasst der vollständige ESG-Rahmen insgesamt zehn ESG-Wirkungsziele (siehe Grafik auf der rechten Seite). Im Jahr 2022 haben wir bedeutende Fortschritte bei der Erreichung unserer ESG-Wirkungsziele gemacht. Alle umweltrelevanten Geschäftskennzahlen (Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5) wiesen ein zweistelliges Wachstum im Vergleich zum Vorjahr aus: Die Finanzierung von Klimaschutzprojekten durch die DKV Card Climate wuchs um rund 57 Prozent, wir haben die Anzahl der Charge-Karten weit mehr als verdoppelt (+158 Prozent) und registrierten, dass unsere Kunden mehr kohlenstoffärmeren Kraftstoff in Form von LNG, CNG und Wasserstoff verbrauchen (+21 Prozent). Das Jahr 2022 erwies sich jedoch als Herausforderung in Bezug auf unser Dekarbonisierungsziel (Nr. 1), da die Geschäftsreisen langsam, aber stetig wieder zunahmen und die Mitarbeitenden nach mehreren Lockdowns wieder häufiger im Büro arbeiteten. Die Lockdowns führten 2021 zu einem Allzeittief bei den Treibhausgasemissionen (bezogen auf die Jahre 2019–2022). Aus diesem Grund ist ein Vergleich zwischen 2021 und 2022 nicht aussagekräftig. Dennoch wollen wir bis Ende 2023 das Ziel erreichen, unsere THG-Emissionen unter Nach-COVID-19-Bedingungen im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 50 Prozent zu reduzieren. Was das Ziel für die CO<sub>2</sub>-Intensität der Fuhrparks unserer Kunden für 2030 (Nr. 2) betrifft, so arbeiten wir noch an den richtigen Berechnungsmethoden (wir wollen Zahlen für das nächste Berichtsjahr vorlegen). Doch ein Blick auf das Wachstum bei den Charge-Karten und beim LNG-, CNG- und Wasserstoff-Verbrauch unserer Kunden zeigt, dass wir offensichtlich gute Fortschritte machen. Wir sehen sehr positive Trends bei allen sozial relevanten Kennzahlen: Im Jahr 2022 konnten wir den Anteil weiblicher Führungskräfte deutlich auf 35 Prozent steigern (29 Prozent im Jahr 2021), unser für 2025 anvisiertes Ziel in Sachen Engagement-Niveau bereits übertreffen und einen recht erfolgreichen Start mit unserer gebührenfreien NGO Card hinlegen. Auch bei den ESG-Themen im Zusammenhang mit Unternehmensführung haben wir Fortschritte gemacht: Im Jahr 2022 stieg der Anteil der Hauptlieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen, die unseren Verhaltenskodex einhalten, auf 17 Prozent (15 Prozent im Jahr 2021) und 70 Prozent unserer aktiven Mitarbeitenden absolvierten die jährliche Compliance-Schulung (66 Prozent im Jahr 2021).

So, wie sich die externen Erwartungen im Zusammenhang mit ESG-Themen ständig weiterentwickeln und wir Fortschritte bei unseren Anstrengungen machen, werden sich auch unsere Prioritäten, Zielsetzungen sowie die Berichterstattung weiterentwickeln und heranreifen.

**Zehn ESG-Wirkungsziele für 2025 Ziel**

				2022	2021	Trend
<b>Umwelt</b>						
  	1	<b>Bis 2023:</b>	unseren Corporate Carbon Footprint im Vergleich zu 2019 <sup>7</sup> um ~50 % reduzieren	47%	56%	
	2	<b>Bis 2030:</b>	die CO <sub>2</sub> -Intensität der Fuhrparks unserer Kunden um ~30 % gegenüber 2019 reduzieren	-	-	
	3	<b>Bis 2025:</b>	über die DKV Card Climate Klimaschutzprojekte im Umfang von 500.000 t CO <sub>2</sub> pro Jahr finanzieren	180.000	115.000	
	4	<b>Bis 2025:</b>	500.000 Charge-Karten für unsere Kunden verwalten	191.000	74.000	
	5	<b>Bis 2025:</b>	den LNG-, CNG- und Wasserstoff-Verbrauch unserer Kunden auf 150.000 t steigern	52.000	43.000	
<b>Soziales</b>						
  	6	<b>Bis 2027:</b>	Frauenanteil von 50 % in der Gesamtbelegschaft und von 40 % in Führungspositionen erreichen	51%/35%	50%/29%	
	7	<b>Bis 2025:</b>	Engagement-Niveau der Mitarbeitenden auf mindestens 85 % halten	86%	83%	
	8	<b>Bis 2025:</b>	Bereitstellung von 5.000 NGO Cards für Nichtregierungsorganisationen	890	0	
<b>Unternehmensführung</b>						
 	9	<b>Bis 2025:</b>	Alle indirekten Hauptlieferanten halten unseren Verhaltenskodex ein	17%	15%	
	10	<b>Bis 2025:</b>	100 % der aktiven Mitarbeitenden absolvieren die jährliche Compliance-Schulung	70%	66%	

<sup>7</sup>Unser Corporate Carbon Footprint (CCF) deckt nicht alle Scope-3-THG-Emissionen gemäß GHG Protocol (THG-Protokoll) ab. Weitere Informationen darüber, wie der Corporate Carbon Footprint (CCF) im Zusammenhang mit unserem Klimaschutzziel definiert ist, finden Sie in den Buchführungsgrundsätzen auf Seite 53. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Bunkering-Geschäft in Großbritannien sind nicht enthalten: 180.696 t CO<sub>2</sub>e (2022), 154.358 t CO<sub>2</sub>e (2019), einschließlich aller vorgelagerten Emissionen aus der Produktion der eingekauften Brennstoffe sowie der Emissionen aus der Nutzung der an unsere Kunden verkauften Brennstoffe.



### Steuerung der ESG-Strategie

Wie in der Grafik auf dieser Seite veranschaulicht, geht die ESG-Steuerung vom Verwaltungsrat aus, der die Leitlinien für die allgemeine ESG-Zielsetzung festlegt und die Fortschritte überwacht. Der im November 2022 eingerichtete Prüfungsausschuss überwacht die Angemessenheit und Effektivität der Kontroll- und Risikomanagementsysteme, die auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken, sowie die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten.

Die Gesamtgeschäftsführung definiert die ESG-Strategie und relevante Ziele nach Beratung mit dem Executive Board und überwacht ihre Umsetzung. Unser im April 2022 eingerichteter Risikoausschuss ist verantwortlich für die kontinuierliche Verbesserung des Risikomanagements und für die Bewertung seiner Effizienz und Effektivität, einschließlich der Abdeckung nichtfinanzieller Risiken.

Zuständigkeit und Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen in den drei ESG-Bereichen liegen bei den organisationsübergreifenden Einheiten und unseren Business Units, um die Ausrichtung an geschäftlichen Prioritäten und einen langfristigen ESG-Schwerpunkt sicherzustellen.

Die Abteilung für Nachhaltigkeit unterstützt das gesamte ESG-Programm funktionsübergreifend, tauscht sich mit Stakeholdern aus, führt die Wesentlichkeitsanalyse durch, erstellt und gestaltet die ESG-Strategie und stellt Ausrichtung, Koordination und Know-how bei ESG-Belangen sicher. Diese Abteilung informiert die Gesamtgeschäftsführung und das Executive Board regelmäßig über die erzielten Fortschritte und den möglichen Handlungsbedarf. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die ESG-bezogenen Initiativen unserer verschiedenen Business Units, Cross-Functional Units und Tochtergesellschaften unserer gruppenweiten ESG-Strategie entsprechen. Die von den für die ESG-Kategorien Zuständigen beschlossenen Maßnahmen werden durch unsere Fachverantwortlichen sowie interdisziplinäre Projektteams umgesetzt.

Weitere Informationen über die Organisation in den einzelnen Abteilungen, die für die verschiedenen ESG-Kategorien zuständig sind, finden Sie in den nachfolgenden Abschnitten.

### ESG-Steuerung bei der DKV-Mobility Group im Jahr 2022



Umwelt		Soziales		Unternehmensführung	
ESG-Kategorie	Zuständigkeit	ESG-Kategorie	Zuständigkeit	ESG-Kategorie	Zuständigkeit
Nachhaltiger Geschäftsbetrieb	Sustainability	Wohlbefinden der Mitarbeitenden	HR	Unternehmensethik	Enterprise Governance System
E-Mobilität	eMobility	Diversität und Inklusion	HR	Datenethik	Enterprise Governance System
Alternative Kraftstoffe	Energy Vehicle Services	Gesellschaftliches Engagement	Sustainability	Nachhaltige Beschaffung	Purchasing/Central Services
Maut	Toll				
Digitale Lösungen	Digital				

# Stakeholder – Engagement und Wesentlichkeit

## Dialog mit Stakeholdern

Ein aktives Stakeholder-Management leistet einen wichtigen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens und ist ein entscheidender Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie „LEAD IN GREEN“. DKV-Mobility definiert seine Stakeholder als die Personen und Organisationen, die auf die Tätigkeit des Unternehmens wirken und umgekehrt. Wir stehen im fortwährenden Dialog mit verschiedenen Stakeholdern, erfassen ihr Feedback und setzen diesen Input in unserem Geschäftsbetrieb um (eine Liste ausgewählter Fokus-Stakeholder finden Sie auf Seite 12). Wir möchten dauerhafte und vertrauensvolle Beziehungen aufbauen, transparent handeln und wann immer möglich die unterschiedlichen Interessen verschiedener Stakeholder-Gruppen zusammenführen. Die Interaktion findet auf allen von uns bedienten Märkten sowie bei unseren Tochtergesellschaften in ganz Europa statt. Ziel unseres Ansatzes des Stakeholder-Engagements ist die Ausrichtung der Unternehmertätigkeit an den von uns identifizierten wesentlichen ESG-Themen. Beispielsweise führen wir jedes Jahr Kundenbefragungen durch, tauschen uns kontinuierlich im Rahmen von ESG-spezifischen Schulungsveranstaltungen und jährlich in verschiedenen Engagement-Umfragen mit unseren Mitarbeitenden aus, sind in Arbeitsgruppen vertreten, üben Beratungstätigkeiten aus und sind Mitglied in Industrieverbänden.

Eine Übersicht über unserer Stakeholder-Gruppen und die Dialogformate (wie Schulungen, Messen) sowie die genutzten Stakeholder-Management-Formate (wie Ratings, Zertifizierungsaudits) finden Sie auf der folgenden Seite.

## Austausch mit politischen Entscheidungsträgern

Die DKV-Mobility Group ist politisch neutral und steht keiner politischen Partei nahe. Gemäß unseren Compliance-Grundsätzen und -Leitlinien ist jegliche Verpflichtung dieser Art streng untersagt. Ebenso spenden wir nicht an politische Parteien, wie in unserem Verhaltenskodex und den Compliance-Grundsätzen und -Leitlinien niedergeschrieben.

Bei der Interaktion mit externen Stakeholdern handeln wir im Einklang mit den Leitprinzipien von Transparenz, Integrität und Verantwortung. Die 100-prozentige Tochtergesellschaft des Unternehmens, DKV EURO SERVICE GmbH + Co. KG, ist in den Transparenzregistern der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland eingetragen und hält sich an die entsprechenden Leitlinien.

Für den Austausch mit politischen Entscheidungsträgern verfügen wir über eine Public-Affairs-Funktion und ein entsprechendes Programm, das Informationen bereitstellt und den Dialogprozess unterstützt – sowohl individuell als auch über Industrieverbände. Wir wollen die Diskussion durch sinnvolle Beiträge bereichern, während wir gleichzeitig das Profil und den Ruf unseres Unternehmens pflegen. Bei wichtigen branchenbezogenen Themen wie dem EU Green Deal stellen wir unser Fachwissen in den Bereichen Nachhaltigkeit und New Mobility zur Verfügung, indem wir z. B. gemeinsam mit Industriepartnern Positionspapiere veröffentlichen, wie etwa zur Verordnung über den Aufbau der Infrastruktur für alternative Kraftstoffe (Alternative Fuels Infrastructure Regulation, AFIR), die zu einem fundierten Entscheidungsprozess beitragen, wenn es darum geht, ob die EU-Institutionen bestehende Gesetze ändern oder neue Gesetze einführen sollen. Weitere Einzelheiten finden Sie im Abschnitt „Fleet Cards Europe“ weiter rechts und in der Übersicht über unsere Mitgliedschaften auf Seite 61.

## „Fleet Cards Europe“

„Fleet Cards Europe“ (FCE) wurde 2021 gegründet (mit DKV-Mobility als Gründungsmitglied) und vertritt den unabhängigen Tankkartensektor in Europa, der Millionen von gewerblichen Nutzern in ganz Europa den Kauf und die Lieferung von Kraftstoff und anderen damit verbundenen Gütern und Dienstleistungen für die Straße erleichtert. Die FCE-Mitglieder repräsentieren einen großen Teil des B2B-Tankkartenmarktes in Europa. Zu den Mitgliedern gehören die wichtigsten unabhängigen Akteure auf diesem Markt, die ihren Sitz auf dem gesamten Kontinent haben und dort tätig sind. Viele europäische Logistik-, Transport- und andere Fuhrparkunternehmen verlassen sich auf die von den FCE-Mitgliedern zur Verfügung gestellten Dienstleistungen (Ausgabe, Abrechnung, Kraftstoffrabatte usw.), die ihnen dabei helfen, Güter und Personen täglich effizient und reibungslos durch Europa zu bewegen. Die FCE-Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit, die z. B. die europäische Regulierungslandschaft im Bereich Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung beobachtet und sich mit politischen Entscheidungsträgern auseinandersetzt, steht unter dem Vorsitz des Head of Sustainability & New Mobility von DKV Mobility.

## Beteiligung von Stakeholdern an der Auseinandersetzung mit wesentlichen ESG-Themen

An der 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse haben wir Kunden, Mitarbeitende, Verbände, Aktionsgruppen und Unternehmensnetzwerke aktiv beteiligt. Dies geschah in Form einer Umfrage zur Ermittlung ihrer Bedürfnisse und Erwartungen sowie wichtiger Trends und Entwicklungen in der Gesellschaft und in unseren Geschäftsfeldern. Im Jahr 2022 haben wir die bestehende Wesentlichkeitsanalyse mit internen Stakeholdern neu bewertet. Wir wollen die Interessen anderer wichtiger Stakeholder-Gruppen (wie Gesellschafter, Mitarbeitende, Kunden und politische Entscheidungsträger) bei unseren täglichen Aktivitäten so gut wie möglich berücksichtigen. Dieser Input prägt unser Verständnis für wesentliche Themen und untermauert die Entwicklung von Initiativen in unserer Roadmap, um unsere ehrgeizigen ESG-Verpflichtungen zu erfüllen.



## DKV-Mobility Stakeholder und Engagement-Möglichkeiten

### Interne Stakeholder

#### Mitarbeitende

Mitarbeitende wünschen sich oft sinnvolle Arbeit und möchten gerechte Behandlung und Entlohnung, ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle, ein familienfreundliches Umfeld und gute Entwicklungsmöglichkeiten.

- Formate: persönlicher Kontakt, Umfragen unter Mitarbeitenden, Medien (Videobotschaften, Newsletter, Intranet), Townhalls, Personalentwicklungsgespräche, Schulungsiniciativen, regelmäßige Treffen mit den Betriebsräten

#### Gesellschafter

Wir sind ein Privatunternehmen im Mehrheitsbesitz der Familie Fischer, die gemeinsam mit unserem Minderheitsgesellschafter CVC Capital Partners Fund VII langfristiges Wachstum und Wertschöpfung unterstützt. Unsere Gesellschafter schätzen Strategien und Pläne zur Minderung aktueller und zukünftiger Risiken für unser Unternehmen. Die Gesellschafter sind Mitglieder des Verwaltungsrates. Der Verwaltungsrat steuert das Unternehmen, legt die grundlegenden Leitlinien seiner Tätigkeit fest und überwacht ihre Umsetzung.

- Formate: regelmäßige Sitzungen des Verwaltungsrates, persönlicher Kontakt

### Externe Stakeholder

#### Kunden

Die Kunden fordern nachhaltige Lösungen zur Sicherstellung verantwortungsvoller und effizienter Geschäftspraktiken.

- Formate: täglicher persönlicher Kontakt, Konferenzen, Kundenbefragungen, Medien

#### Lieferanten

Lieferanten benötigen vertrauensvolle Partnerschaften und einen fairen Umgang sowie eine kontinuierliche Verbesserung nachhaltiger Vorgänge entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

- Formate: persönlicher Kontakt, Verhaltenskodex, Lieferanten-Selbstauskunftsprozess, ESG-Schulungen für Einkäufer und Hauptlieferanten

#### Geschäftspartner

Banken, Versicherungen und Ratingagenturen integrieren Nachhaltigkeit und ESG immer stärker in ihre Geschäftspraktiken.

- Formate: ESG-Ratings, Zertifizierungsaudits, Präsentationen, Verhaltenskodex, persönlicher Kontakt

#### Wettbewerber

Der Wettbewerb hilft uns dabei, das Bestehende ständig in Frage zu stellen.

- Formate: Verbände, Konferenzen, Medien

#### Bewerber, Schulen und Universitäten

Bewerber von Schulen und Universitäten suchen sinnvolle Arbeit und möchten gerechte Behandlung und Entlohnung, ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle, ein familienfreundliches Umfeld und gute Entwicklungsmöglichkeiten.

- Formate: Karrieremessen, Online-Medien, Partnerschaften

#### Politische Entscheidungstragende

Politische Entscheidungstragende sind für die Formulierung bzw. Änderung von politischen Konzepten verantwortlich. Dazu gehören Behörden und Regierungen, die Gesetze verabschieden und anwenden.

- Formate: Kommunikation mit politischen Entscheidungstragenden

#### Verbände, Aktionsgruppen und Unternehmensnetzwerke

Verbände, Aktionsgruppen und Unternehmensnetzwerke unterstützen die Entwicklung starker Positionen und lassen sich Lösungen für eine nachhaltigere Zukunft einfallen. Eine detaillierte Übersicht über die Mitgliedschaften der DKV Mobility Group finden Sie auf Seite 61.

- Formate (für alle drei Stakeholder): Sitzungen von Arbeitsgruppen, regelmäßiger Austausch, Konferenzen, Positionspapiere

#### NGOs und NPOs

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Non-Profit-Organisationen (NPOs) vermitteln die hauptsächlichen und grundlegenden Bedürfnisse unserer Gesellschaft und möchten vertrauensvolle und langfristige unterstützende Partnerschaften schließen.

- Formate: persönlicher Kontakt, Nachbarschaftsmagazin(e), philanthropische Programme, Spenden, Freiwilligenarbeit

#### Lokale Gemeinschaften

Lokale Gemeinschaften suchen vertrauensvolle Partnerschaften und einen fairen Umgang, während sie kontinuierlich unsere Wertschöpfungsketten optimieren und nachhaltiger gestalten.

- Formate: lokale Veranstaltungen, Arbeitsgruppen, Konferenzen, Freiwilligenarbeit

#### Medien

Die Medien erfordern ein gewisses Maß an Transparenz, gerechter Behandlung und langfristiger Zusammenarbeit.

- Formate: Pressemitteilungen, Interviews, Medien-Kooperationen, Kanäle in sozialen Medien, Messen und Veranstaltungen, Beantwortung von Medienanfragen

## Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2021 hat die DKV-Mobility Group erstmals eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und dazu die drei wichtigsten Stakeholder-Gruppen Mitarbeitende<sup>8</sup>, Kunden<sup>9</sup> und weitere ausgewählte externe Stakeholder<sup>10</sup> zur Teilnahme an einer professionellen Online-Umfrage eingeladen. Im Jahr 2021 haben wir die geforderte jährliche Überprüfung nach Maßgabe der GRI Universal Standards 2016 durchgeführt und auf der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse aufgebaut.

### Entwicklung unserer Wesentlichkeit im Jahr 2022

2022 haben wir die geforderte jährliche Überprüfung durchgeführt und bewerteten die zuvor definierten 13 Themen neu, woraus sich acht wesentliche Themen ergaben. Im Rahmen der Überprüfung wurde eine Reihe von Anpassungen vorgenommen, um das aktualisierte Wesentlichkeitsverständnis der GRI Universal Standards 2021 und von „GRI 3: Wesentliche Themen 2021“ angemessen zu berücksichtigen. Insbesondere haben wir die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf ihre Menschenrechte, im Rahmen der Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen der Organisation ermittelt.

Unsere Bewertung erfolgte im Dialog mit wichtigen internen Fachexperten und den Themenverantwortlichen. Weiteren Input lieferten Zertifizierungsstandards wie die Norm DIN EN ISO 14001 und ESG-Rahmenwerke wie die GRI Universal Standards und die SDGs sowie die neuesten regulatorischen Entwicklungen der EU (z. B. die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die EU-Taxonomie, der EU Green Deal und das Fit-for-55-Paket sowie das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur

Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten). Unsere Bewertung stützte sich auch auf ESG-Ratings, insbesondere EcoVadis und Sustainalytics, die von unseren Kunden und Investoren anerkannt sind und mit unseren Prioritäten einhergehen.

In Anbetracht der Prioritäten unserer ESG-Strategie und im Hinblick auf unsere zehn ESG-Wirkungsziele sind die bisherigen Bewertungen und Ergebnisse noch weitgehend gültig. Im Jahr 2022 haben wir unserer Wesentlichkeitsanalyse keine neuen Themen hinzugefügt und die Themen, die wir als wesentlich für unser ESG-Management und unsere Berichterstattung identifiziert haben, haben sich im Vergleich zur Vorjahresbewertung nicht verändert. Die beiden zuvor separat aufgeführten Themen „Klimafreundlicher Geschäftsbetrieb“ (materiell) und „Energie- und Abfallmanagement“ (nicht materiell) werden unter demselben Managementansatz behandelt und wurden daher zu einem gemeinsamen wesentlichen Thema zusammengeführt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gesamtzahl der acht wesentlichen Themen für die DKV Mobility Group konstant geblieben ist und die Trends und Erwartungen, die unserer ESG-Strategie und früheren Wesentlichkeitsanalysen zugrunde liegen, bestätigt wurden.

Weitere Informationen über die acht wesentlichen Themen, die unter die Definition der GRI Universal Standards fallen, finden Sie in den entsprechenden Abschnitten dieses Berichts. Auf die wesentlichen GRI-Themen wird am Ende der jeweiligen Seiten verwiesen. Darüber hinaus machen wir zusätzliche Angaben zu weiteren Themen wie „Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden“ (Seite 34), „Gesellschaftliches Engagement“ (Seite 38) und „Nachhaltige Beschaffung“ (Seite 46).

### Wesentlichkeit gemäß § 289 c HGB<sup>11</sup>

Im Jahr 2021 erweiterten wir unseren Ansatz, indem wir zusätzlich die Anforderungen von § 289 c Abs. 3 des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) berücksichtigten. In Übereinstimmung mit dem CSR-RUG ist Wesentlichkeit gegeben, wenn die folgenden zwei Kriterien erfüllt sind: erstens, wenn die Informationen notwendig für das Verständnis unserer Unternehmensleistung, unseres Geschäftsergebnisses und unserer Vermögenslage sind, und zweitens, wenn es die Informationen ermöglichen zu verstehen, wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte auswirkt.

Basierend auf den Ergebnissen der Neubewertung, die gemäß dem Rahmenwerk der GRI Universal Standards 2021 stärker auf die Auswirkungen ausgerichtet ist, führte diese Aktualisierung zu keinen Änderungen in Bezug auf die folgenden sechs von DKV-Mobility identifizierten Themen, die in den Anwendungsbereich der Wesentlichkeitsdefinition gemäß § 289 c HGB fallen. Die Themen „Alternative Kraftstoffe und E-Mobilität“, „Wohlbefinden der Mitarbeitenden“, „Unternehmensethik“, „Diversität und Inklusion“, „Informationssicherheit und Datenschutz“ sowie „Produkt- und Serviceinnovation“ bleiben innerhalb der Wesentlichkeitsschwelle. Themen, die in den Geltungsbereich der Wesentlichkeitsdefinition nach CSR-RUG fallen, sind in den jeweiligen Kapiteln in diesem Bericht mit einem ☒-Symbol gekennzeichnet.



<sup>8</sup>Mitarbeitende und Führungskräfte in der gesamten DKV-Mobility Group (einschließlich DKV-Mobility LIVE GmbH, REMOBIS Refund Service CV. und Alfa Transport Service VOF.

<sup>9</sup>Kunden von DKV-Mobility aus sieben Ländern Europas. <sup>10</sup>Nachhaltigkeitsexperten und Vertreter von Verbänden, Aktionsgruppen und Unternehmensnetzwerken.

<sup>11</sup>Nicht Gegenstand der Prüfung mit begrenzter Sicherheit ist die nichtfinanzielle Erklärung in diesem Bericht gemäß § 289 c Abs. 3 HGB und des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG).



## Wesentliche Themen gemäß GRI Universal Standards 2021

Um die wesentlichen Themen für DKV-Mobility zu bestimmen und zu kategorisieren, bewerten wir die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf ihre Menschenrechte, im Rahmen der Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen unserer Organisation. Wir folgten dem Ansatz der GRI-Standards 2021. Themen, die in den Geltungsbereich der Wesentlichkeitsdefinition nach CSR-RUG fallen, sind zusätzlich gekennzeichnet (☞). Weiterführende Informationen über jedes wesentliche Thema finden Sie in den entsprechenden Abschnitten dieses Berichts.

### Umwelt

#### ALTERNATIVE KRAFTSTOFFE UND E-MOBILITÄT

Wir bringen den Übergang zu einer effizienten und nachhaltigen Mobilität der Zukunft voran, indem wir unsere Kunden bei der Umstellung auf alternative Energiequellen unterstützen

> [E-Mobilität](#) | > [Alternative Kraftstoffe](#)



#### PRODUKT- UND SERVICEINNOVATION

Wir bieten unseren Kunden intelligente Lösungen für die Mobilität auf der Straße, damit sie ihre Fuhrparks so effizient wie möglich verwalten und betreiben können

> [E-Mobilität](#) | > [Alternative Kraftstoffe](#) | > [Digitale Dienstleistungen](#) | > [Maut](#)



#### KLIMAFREUNDLICHER GESCHÄFTSBETRIEB

Wir überdenken ständig unsere Geschäftsabläufe und machen sie umweltfreundlicher, um unser Dekarbonisierungsziel zu erreichen

> [Nachhaltiger Geschäftsbetrieb](#)

#### NACHHALTIGE MATERIALIEN

Minimierung der negativen Umweltauswirkungen der Produkte, die wir beschaffen<sup>12</sup>, verbrauchen und bereitstellen

> [Nachhaltiger Geschäftsbetrieb](#)

### Soziales

#### WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber („Great Place to Work®“) sein, indem wir eine Arbeitsplatzkultur fördern, die von den Prinzipien Teamgeist, Respekt und einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld bestimmt wird

> [Wohlbefinden der Mitarbeitenden](#)



#### DIVERSITÄT UND INKLUSION

Förderung von Gleichheit und Inklusion am Arbeitsplatz mit Schwerpunkt auf Gleichstellung der Geschlechter

> [Diversität, Gleichstellung und Inklusion](#)



### Unternehmensführung

#### UNTERNEHMENSETHIK

Von Vertrauen, Transparenz und Rechenschaft geprägtes Handeln

> [Unternehmensethik](#)



#### INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Integration der Datenethik in unser tägliches Geschäft als wesentliche Voraussetzung für eine hohe Servicequalität und um das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Kunden zu erlangen

> [Datenethik](#)





<sup>12</sup>Das Thema „Verantwortungsvolle Beschaffung“ konzentriert sich auf Nachhaltigkeitsaspekte entlang unserer Lieferketten in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Dienstleistern („Lieferanten“). Bei der Auswahl der Lieferanten werden ökologische und soziale Kriterien, wie der sparsame Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Achtung der Menschenrechte, berücksichtigt. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Nachhaltige Beschaffung“ im Kapitel „Governance“.


# ESG-Highlights 2022

## Umwelt


 **-47 %**  
CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019


 **~46 %**  
der in unseren Einrichtungen verbrauchten Energie stammen aus erneuerbaren Quellen


 **~150.000**  
Ladepunkte für Elektrofahrzeuge zu unserem Netz hinzugefügt


 **> 20 %**  
Wachstum im Jahresvergleich des LNG-, CNG- und Wasserstoff-Verbrauchs unserer Kunden

## Soziales


 **~51/35 %**  
Frauen insgesamt/  
in Führungspositionen


 **Top-Arbeitgeber (GPTW®)**  
Zertifikat „Great Place to Work®“ (GPTW®) für Deutschland und Italien erhalten


 **~890**  
NGO Cards ohne Karten- oder Servicegebühr für NGOs


 **> 800**  
Menschen haben an unserem ersten Community Day in Deutschland teilgenommen

## Unternehmensführung

 **EBR**  
(Europäischer Betriebsrat) erfolgreich gestartet

 **SLL**  
(Sustainability-Linked Loan) auf eine unserer Kreditvereinbarungen angewandt

 **EQS**  
Sichere und anonyme Whistleblowing-Software gestartet

 **ISO 14001/27001**  
Überwachungsaudits an unserem Hauptsitz/Hauptsitz und bei GreenFlux durchgeführt

## ESG-Ratings

### MORNINGSTAR | SUSTAINALYTICS

**ESG-Risiko-Rating: 8,6 = vernachlässigbares Risiko** (aktualisiert am 26. November 2022)

	Gesamt	Rang	Top %
<b>Ranking im</b>	Gesamt weltweit	103/15.536	Top 1%
<b>ESG-Risiko-Rating:</b>	Software und Dienstleistungen	2/1.074	Top 0,2 %

### ecovadis

**Gesamtergebnis: 74/100** (aktualisiert am 11. November 2022)



	Gesamt	Top %
<b>Ranking:</b>	Alle Unternehmen	Top 2 % von über 100.000 Unternehmen
	Sonstige Dienstleistungen zur Unterstützung von Unternehmen	Top 1%

Das zu Morningstar, Inc. gehörende Unternehmen Sustainalytics bezieht über 15.000 Unternehmen in seine Untersuchungen ein und ist führend bei Forschung, Rating und Analyse in den Bereichen ESG und Unternehmensführung. Es unterstützt Investoren weltweit bei der Entwicklung und Umsetzung verantwortungsbewusster Investitionsstrategien.

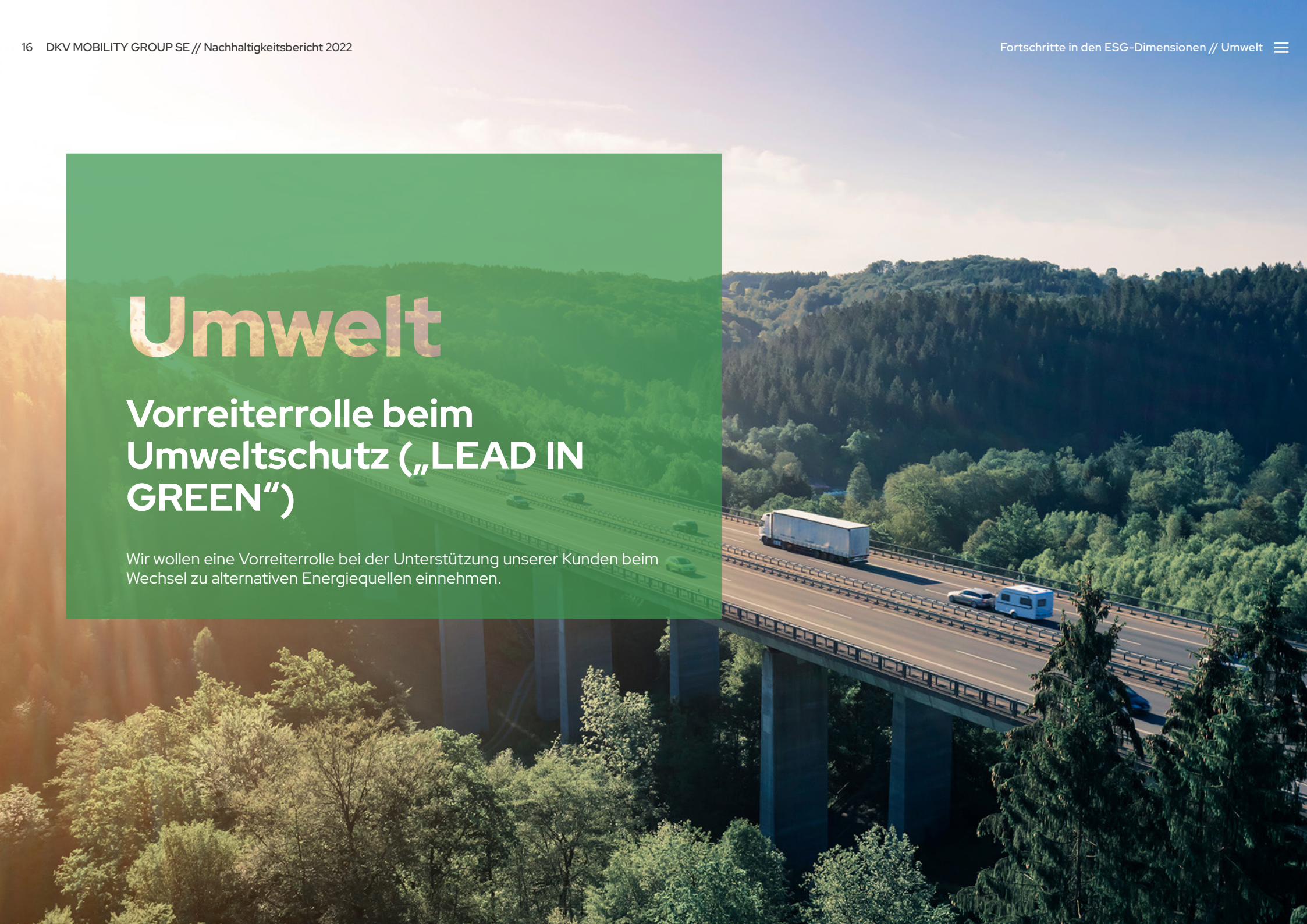
EcoVadis wurde 2007 gegründet und ist eine der weltweit größten Ratingagenturen für Nachhaltigkeit mit einem globalen Netzwerk von mehr als 100.000 bewerteten Unternehmen aus über 175 Ländern und über 200 Branchen.



# Umwelt

## Vorreiterrolle beim Umweltschutz („LEAD IN GREEN“)

Wir wollen eine Vorreiterrolle bei der Unterstützung unserer Kunden beim Wechsel zu alternativen Energiequellen einnehmen.





# Nachhaltiger Geschäftsbetrieb

## Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt

Die wissenschaftlichen Ergebnisse sind eindeutig: Die Welt steht vor einer Klimakatastrophe, die globalen Emissionen steigen und das Zeitfenster für die Begrenzung der globalen Erwärmung auf das sicherere Niveau von 1,5 °C schließt sich rasch. Regierungen können den Klimawandel nicht ohne unterstützende Maßnahmen des Privatsektors bekämpfen. Klimabedingte Gefahren wie Temperaturextreme, Starkniederschlag und Dürren stellen Risiken für die menschliche Gesundheit dar und können zu erheblichen wirtschaftlichen Verlusten führen.<sup>13</sup>

Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen gar nicht anders können, als sich zu engagieren. Sie müssen nachhaltige Geschäftsabläufe implementieren, um in ihrem Geschäftsumfeld wettbewerbsfähig zu bleiben und um sich vor den potenziellen Gefahren von Naturkatastrophen zu schützen. Zudem müssen sie aktiv zu der wichtigen Aufgabe beitragen, die Resilienz ihrer Vermögenswerte, ihrer Belegschaft, ihrer Lieferketten und ihrer Kunden zu verbessern.

Wir sind uns bewusst, dass unser Geschäftsbetrieb Auswirkungen auf die Umwelt hat, sowohl direkt durch den Betrieb eigener oder gemieteter Gebäude, den Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden und Geschäftsreisen als auch indirekt durch unsere Geschäftsbeziehungen entlang unserer Lieferkette.

Als Dienstleistungsunternehmen hat DKV-Mobility nur begrenzte direkte Auswirkungen auf die Umwelt, da wir in einer Büroumgebung arbeiten. Unsere indirekten Auswirkungen auf die Umwelt sind schwerwiegender und entstehen haupt-

sächlich durch Emissionen von Anlagen, die sich nicht im Besitz oder unter der Kontrolle von DKV-Mobility befinden, wie z. B. durch unser Bunkering-Geschäft in Großbritannien, Pendelfahrten, Geschäftsreisen und die Produkte, die wir von unseren Lieferanten beziehen. Wie unsere Wesentlichkeitsanalyse zeigt, gehören klimafreundlicher Geschäftsbetrieb und nachhaltige Materialien zu unseren am höchsten bewerteten wesentlichen Themen. Im Folgenden werden beide Themen mit demselben Managementansatz behandelt.

Darüber hinaus ist das Management unseres direkten ökologischen Fußabdrucks für uns eine geschäftliche Notwendigkeit. Wir glauben, dass dies zu Kosteneinsparungen beiträgt, unsere Mitarbeitenden einbindet und zu besseren Entscheidungen und Geschäftsergebnissen führt. Daher streben wir an, unseren betrieblichen Fußabdruck zu minimieren, indem wir uns auf die Vermeidung oder Senkung betrieblicher Emissionen konzentrieren. Nachhaltigkeit beginnt vor unserer eigenen Haustür und nachhaltigeres Handeln umfasst aus unserer Sicht die Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs, die Verringerung des Abfallaufkommens, das Überdenken von Geschäftsreisen, die Umstellung auf nachhaltige Verbrauchsmaterialien und letztlich die Verringerung der Treibhausgasemissionen. In diesem Abschnitt heben wir die Fortschritte hervor, die wir bei der Erreichung unseres Green-Pledge-Ziels gemacht haben. Darin verpflichten wir uns, die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) unseres Unternehmens bis Ende 2023 um 50 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 zu reduzieren. Für die verbleibenden THG-Emissionen wollen wir Verantwortung übernehmen, indem wir Klimaschutzprojekte mit Gold-Standard unterstützen.

<sup>13</sup> IPCC, 2022: Klimawandel 2022: Folgen, Anpassung und Verwundbarkeit. Beitrag der Arbeitsgruppe II zum Sechsten Sachstandsbericht des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change, Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen).

# NACHHALTIGER GESCHÄFTSBETRIEB

## Zielsetzung

Bis 2023 wollen wir unseren Corporate Carbon Footprint im Vergleich zu 2019 um 50 Prozent reduzieren und Verantwortung für die verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen übernehmen, indem wir weiterhin Klimaschutzprojekte mit Gold-Standard unterstützen. Wir stellen uns dieser Herausforderung, indem wir auf mehr erneuerbare Energiequellen umsteigen, unsere Geschäftsreisen überdenken und konsequent nach umweltfreundlichen Alternativen für unsere Geschäftsabläufe suchen.



## Zentrales Ziel für 2025

Wir sind derzeit dabei, uns wissenschaftlich fundierte Ziele (Science-Based Targets, SBT) zu setzen.

## Highlights 2022

- -47 % CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019
- 46 % der verbrauchten Energie stammten aus erneuerbaren Quellen
- 43 % weniger Treibstoffverbrauch durch unsere Firmenfahrzeuge als im Jahr 2019
- Fast 2.000 Geschäftsflüge wurden im Vergleich zu 2019 vermieden
- Erfolgreiches Überwachungsaudit nach DIN EN ISO 14001 in Deutschland



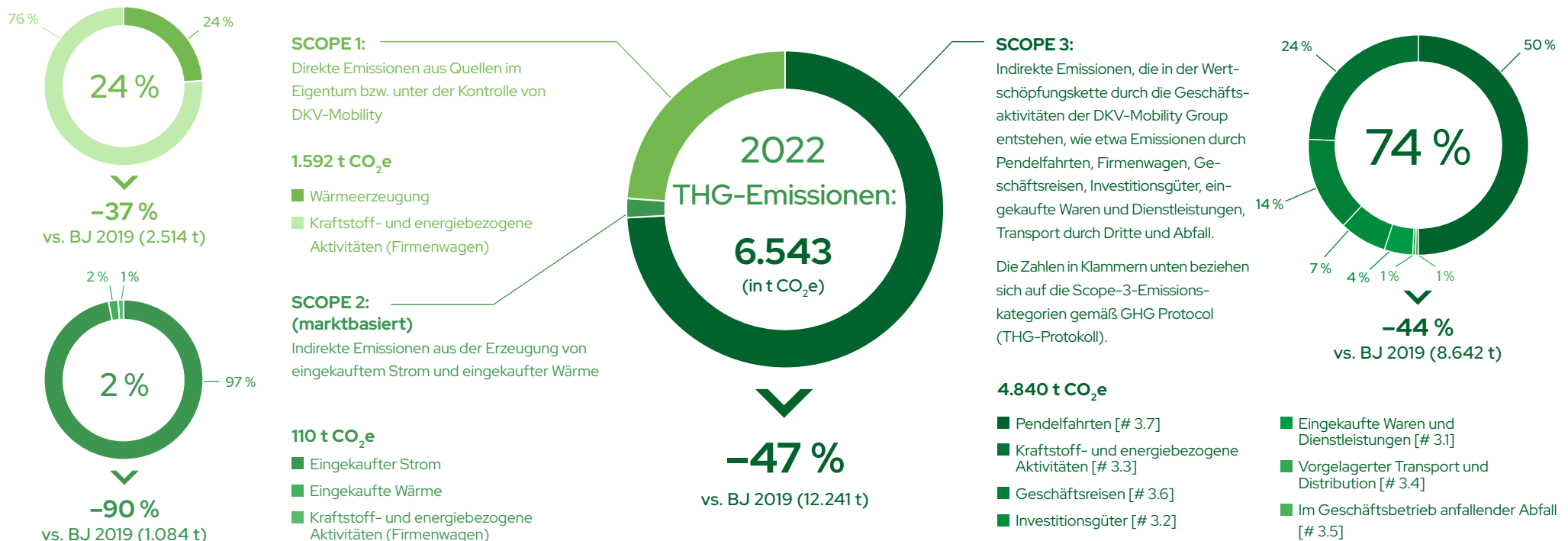
## Unser Corporate Carbon Footprint (CCF)<sup>14</sup>

Wir messen unseren CCF, um die Auswirkungen unserer Aktivitäten und die Bereiche zu ermitteln, in denen die größten Möglichkeiten zur Reduzierung unserer Emissionen bestehen. 2022 haben wir unsere Methoden zur Berechnung der Treibhausgasemissionen verbessert und die Daten für das Basisjahr 2019, das Berichtsjahr und alle Jahre dazwischen neu berechnet. Es wurden Anpassungen vorgenommen, um Akquisitionen (die sich erheblich auf unsere Treibhausgasemissionen auswirken), Änderungen der Methodik und Datenfehler besser abzubilden, sodass wir genauere Zahlen vorlegen können. Einen detaillierten Überblick über die im Berichtsjahr vorgenommenen Änderungen bei der Bilanzierung von Treibhausgasemissionen finden Sie im Kapitel „ESG-Buchführungsgrundsätze“.

Wir haben gute Fortschritte in Bezug auf unser Klimaversprechen gemacht. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 haben wir die Treibhausgasemissionen um rund 47 Prozent gesenkt. Es ist wichtig zu erwähnen, dass wir die Scope-3-Emissionen aus unserem Kraftstoff-

Bunkering-Geschäft in Großbritannien<sup>15</sup> nicht berücksichtigt haben, da es für unser gesamtes Finanztransaktionsvolumen unwesentlich ist, nicht unser übliches Geschäftsmodell darstellt und nicht Teil unseres Klimaziels und unserer Dekarbonisierungsstrategie ist. Die COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen, wie Arbeit von zu Hause und weniger Geschäftsreisen, beeinflussten die Ergebnisse der CO<sub>2</sub>-Reduzierung erheblich. Allerdings hätten wir diese Rückgänge ohne die erfolgreiche Umsetzung verschiedener Maßnahmen zur Dekarbonisierung in der gesamten DKV-Mobility Group nicht erreichen können: Unsere Scope-1-Emissionen, die 24 Prozent unseres gesamten CCF im Jahr 2022 ausmachen, sind im Vergleich zu 2019 um 37 Prozent gesunken, weil wir den Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks deutlich reduziert haben. Durch die Umstellung eines großen Teils unserer Büros auf Ökostrom konnten die Scope-2-Emissionen (marktbasiert)<sup>16</sup> im Vergleich zu 2019 deutlich um 90 Prozent gesenkt werden. Die Scope-3-Emissionen machen mit 74 Prozent den größten Anteil an den gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtsjahr aus und werden

hauptsächlich durch Pendelfahrten unserer Mitarbeitenden, unseren Fuhrpark und Geschäftsreisen verursacht. In dieser Kategorie konnten wir eine CO<sub>2</sub>-Reduzierung von 44 Prozent erreichen (2022 gegenüber 2019). Das Jahr 2022 erwies sich jedoch als Herausforderung in Bezug auf unsere Klimaziele, da die Geschäftsreisen langsam, aber stetig wieder zunahmen und die Mitarbeitenden nach mehreren Lockdowns öfter wieder im Büro arbeiteten. So stiegen die Treibhausgasemissionen im Jahr 2022 um rund 1.200 t CO<sub>2</sub>e im Vergleich zu 2021 (+23 Prozent). Wir sind jedoch optimistisch, dass sich diese Synergieprobleme auflösen und wir in der Lage sein werden, die Treibhausgasemissionen aus Pendelverkehr und Geschäftsreisen auf einem akzeptablen Niveau zu halten. Die Scope-3-Berechnungen entwickeln sich in Sachen Methodik weiter, und auch unser CCF wird sich mit genaueren Daten und aufgrund möglicher Übernahmen und Veränderungen in unserem Geschäft weiterentwickeln.



<sup>14</sup> Unser Corporate Carbon Footprint (CCF) deckt nicht alle Scope-3-THG-Emissionen gemäß GHG Protocol (THG-Protokoll) ab. Weitere Informationen darüber, wie der CCF im Zusammenhang mit unserem Klimaschutzziel definiert ist, finden Sie in den Buchführungsgrundsätzen auf Seite 53. <sup>15</sup> CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Bunkering-Geschäft in Großbritannien: 180.696 t CO<sub>2</sub>e (2022), 154.358 t CO<sub>2</sub>e (2019), einschließlich aller vorgelagerten Emissionen aus der Produktion der eingekauften Brennstoffe sowie der Emissionen aus der Nutzung der an unsere Kunden verkauften Brennstoffe. <sup>16</sup> Scope-2-Emissionen nach einem marktbasierten Verfahren. Standortbasierte Scope-2-Emissionen: 952 t CO<sub>2</sub>e (2022), 1.179 t CO<sub>2</sub>e (2019).



### Umsetzung unserer Verpflichtungen zur Dekarbonisierung unseres Geschäftsbetriebs

Wir berücksichtigen die Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs auf das Klima über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg und konzentrieren uns auf die Bereiche, in denen wir die größte Chance sehen, sinnvolle Veränderungen zu erreichen.

Im Folgenden berichten wir über beispielhafte Maßnahmen und die Fortschritte, die wir in den wichtigsten Schwerpunktbereichen zur Reduzierung unseres CCF gemacht haben.

### Die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen vorantreiben

Im Jahr 2022 machte Energie (Wärmeerzeugung, eingekaufter Strom und eingekaufte Wärme) an unseren Bürostandorten rund 11 Prozent der gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus. Wir sind ständig bemüht, neue Wege zu finden, um unseren Energieverbrauch zu senken und auf erneuerbare Energiequellen umzustellen. Im Berichtsjahr ist es uns gelungen, den Strom- und Wärmeverbrauch in der gesamten DKV-Mobility Group um rund 9 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Der Anteil erneuerbarer Energiequellen am Verbrauch stieg von rund 5 Prozent im Jahr 2019 auf etwa 46 Prozent im Jahr 2022. Durch die Umstellung von Energieverträgen auf erneuerbare Quellen und durch neue Homeoffice-Regelungen ist es uns insgesamt gelungen, die energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 62 Prozent zu senken (2022 gegenüber 2019). Darüber hinaus haben wir auf die immer noch andauernde europäische Energiekrise 2022 und auf mehrere Regierungsempfehlungen zur Senkung des Energiebedarfs reagiert, indem wir die gruppenweite Kampagne „Energie sparen“ gestartet haben. So legten wir beispielsweise die Höchsttemperatur an unserem Hauptsitz in Deutschland auf Grundlage einer Regierungsempfehlung auf 19 °C fest.

### Geschäftsreisen und Pendelfahrten überdenken

Während sich die Welt allmählich von der COVID-19-Pandemie erholt und wir wieder auf Reisen gehen können, ist es notwendig, alle bewährten Praktiken aus Zeiten des Arbeitens im Homeoffice beizubehalten. Um unseren CCF zu reduzieren, führten wir im Jahr 2021 ein integratives Hybrid-Arbeitsmodell ein mit dem Ziel, die Zahl der Geschäftsreisen und Pendelfahrten zu reduzieren. Mit mehr als 3.000 t CO<sub>2</sub>-Emissionen machten Geschäftsreisen und Pendelfahrten zusammen etwa 47 Prozent unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks im Jahr 2022 aus. Nachdem wir in den Berichtsjahren 2021 und 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie einen erheblichen Rückgang bei Geschäftsreisen und Pendelfahrten erlebt hatten, haben wir versucht, neue Wege zu finden, um die Reisetätigkeit 2022 auf einem niedrigeren Niveau zu halten als im Jahr 2019, dem Jahr vor COVID-19. Zur Senkung der Zahl der Flugreisen innerhalb der DKV-Mobility Group haben wir beispielsweise im vierten Quartal 2022 eine gruppenweite Business Flight Challenge durchgeführt. Das Ziel dieses Pilotprojekts war es, gemeinsam auf eine bestimmte Anzahl von Flügen hinzuarbeiten. In Abstimmung mit den Mitgliedern des Executive Board wurde den verschiedenen Teams ein Flugreisebudget zugeteilt, das ihnen bis zum Ende des Jahres zur Verfügung stand.

Um den CO<sub>2</sub>-Emissionen entgegenzuwirken, die durch Pendelfahrten unserer Mitarbeitenden entstehen, bieten wir den Mitarbeitenden am Hauptsitz in Deutschland seit März 2022 die Möglichkeit, ein „JobRad®“ (Firmenfahrrad-Leasing) zu nutzen. Darüber hinaus sind wir eine Kooperation mit der Plattform „RideBee“ eingegangen, mit deren App Fahrgemeinschaften für klimafreundlicheres Pendeln gebildet werden können. Mit der App können unsere Mitarbeitenden in Ratingen einfach und bequem Mitfahrgelegenheiten bei Kolleginnen und Kollegen finden.



## Nachhaltige IT

Die Abteilung „Information Management“ unterstützt die einzelnen Unternehmen und Abteilungen der DKV-Mobility Group. Das Team für Infrastructure Services ist die zentrale Anlaufstelle bei allen IT-Anliegen oder -Anfragen unserer Unternehmen und Abteilungen sowie externer Organisationen. Es ist verantwortlich für das reibungslose Funktionieren der dezentralen IT-Infrastruktur und die Weiterentwicklung der Standard-Arbeitsplatzsysteme. Diese Abteilung ist auch eine unverzichtbare interne treibende Kraft in Sachen Nachhaltigkeit im IT-Bereich.

Um energieeffizienter zu agieren, möchten wir bei Betrieb und Beschaffung unserer Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) so vorgehen, dass wir zur Ressourcenschonung beitragen und immer mehr Prozesse digitalisieren können. Ein Beispiel aus dem Berichtszeitraum ist die Einführung der sogenannten „Augmented Reality Tech“. Das IT-Know-how ist hauptsächlich an unserem Hauptsitz in Ratingen und in gewissem Umfang auch im Shared Service Center in Rumänien konzentriert. Allen anderen Büros werden IT-Dienste standortfern bereitgestellt. In der Vergangenheit mussten wir daher häufig lokale Büros und Dienstleister aufsuchen, um kleinere Probleme vor Ort zu lösen. Das erforderte viele Geschäftsreisen. Mit der „Augmented Reality Tech“ haben wir einen Prozess geschaffen, der die Notwendigkeit für solche Reisen reduziert und uns in die Lage versetzt, bestimmte Probleme aus der Ferne und eigenständig zu lösen. Darüber hinaus wurde 2022 in der Zentrale in Ratingen eine umfangreiche Umstellung auf energieeffizientere Netzwerkhardware vorgenommen. Die alte Hardware wurde entweder von den Mitarbeitenden übernommen oder an unseren gemeinnützigen Partner „Afb“ zur Weitervermarktung übergeben. Mit der Unterstützung unserer Lieferanten haben wir die Product Carbon Footprints (PCFs) unserer IT-Hardware (Laptops, Smartphones) ermittelt. Damit können wir in Zukunft fundiertere Entscheidungen für nachhaltige Einkäufe treffen.

## Umgang mit Abfall

Im Alltagsbetrieb wird bei uns hauptsächlich Abfall in Form von Rest-/Haushaltsmüll, Papier, Pappe, Kartonagen und Leichtverpackungen/Kunststoffabfall erzeugt. Wir möchten die Erzeugung von Abfall vermeiden und als unseren Beitrag zur Kreislaufwirtschaft so viele Rohstoffe wie möglich wiederverwenden und recyceln. An unserem Hauptsitz in Deutschland werden die Mitarbeitenden dafür sensibilisiert, die verschiedenen Arten von Abfall zu trennen und ordnungsgemäß zu entsorgen.

Mit Unterstützung durch einen gründlichen Ansatz beim Informations- und Datenmanagement einschließlich Cloud-Computing waren wir in der Lage, immer mehr Prozesse zu digitalisieren. Dadurch konnten wir die Menge der von uns genutzten Hardware reduzieren – und somit letztendlich die Erzeugung von Elektronikabfällen. Jedes System, das mit der bereits verfügbaren Hardware virtualisiert werden kann, leistet einen Beitrag zur Einsparung von Energie und sonstigen Ressourcen. Nicht mehr von uns genutzte IT-Endgeräte werden zum Wiederverkauf an den Leasinggeber zurückgegeben oder unserem neuen Partner „Afb“ zum Verkauf überlassen. Die Afb gGmbH ist Europas größtes gemeinnütziges IT-Unternehmen. Als Refurbisher schafft das Unternehmen mit der Aufarbeitung und dem Verkauf gebrauchter IT- und Mobilgeräte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. In der gesamten DKV-Mobility Group wurde die Abfallmenge im Jahr 2022 im Vergleich zu 2019 um rund 14 Prozent gesenkt.

## Schulungen und Zertifizierungen zum Thema Nachhaltigkeit

2022 haben wir verschiedene Schulungsformate zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt, um das Bewusstsein für die Zusammenhänge zwischen dem Verhalten unserer Mitarbeitenden und unserem Klimaversprechen zu schärfen. Wir sind der festen Überzeugung, dass eine ökologische Denkweise das Verhalten unserer Mitarbeitenden und letztlich auch unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz positiv beeinflussen kann. Obligatorische Einführungsschulungen zu „LEAD IN GREEN“ für neue Mitarbeitende und ein Online-Schulungskurs zu energieeffizientem Verhalten am Arbeitsplatz wurden den Mitarbeitenden in Deutschland neben anderen Maßnahmen angeboten.

DKV-Mobility hat an seinem Hauptsitz in Deutschland ein Umweltmanagementsystem (UMS) eingeführt. Das UMS wird regelmäßig internen und externen Audits unterzogen. Es beruht auf der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001:2015 und wurde 2021 erstmals zertifiziert. Das Zertifikat (Reg.-Nr. 01 104 2100533) ist bis zum 10. November 2024 gültig. Ein Überwachungsaudit wurde im August 2022 erfolgreich durchgeführt. Basierend auf der Zahl aktiver Mitarbeitender sind im Berichtszeitraum rund 65 Prozent der Betriebsstandorte<sup>17</sup> der DKV-Mobility Group nach DIN EN ISO 14001 extern zertifiziert.

Am Hauptsitz in Deutschland ist DKV-Mobility gesetzlich verpflichtet, ein Energieaudit für diesen Standort vorzunehmen, wie im Energiedienstleistungsgesetz festgelegt. Das Energieaudit wird gemäß DIN EN 16247-1 durchgeführt. Das letzte Audit fand am 25. März 2020 statt und seine Ergebnisse sind bis zum 24. März 2024 gültig.

Wir nehmen auch Vorschläge unseres Personals auf, um unsere Umweltleistung weiter zu verbessern. Das Umweltmanagementteam prüft die Vorschläge vierteljährlich. Dieses Team setzt sich aus Personen aus der gesamten Organisation zusammen, die durch Management und Umsetzung von Maßnahmen direkt auf die Umweltleistung des Unternehmens einwirken.

<sup>17</sup>Wir definieren einen Betriebsstandort als einen Ort, an dem wesentliche Funktionen des Unternehmens mehr oder weniger unabhängig von den Aktivitäten des Hauptsitzes ausgeführt werden.

Wir definieren wesentliche Funktionen als die eigenen operativen Geschäftsaktivitäten des Standorts, wie z. B. Produktmanagement, Kerngeschäft und zentrale Dienste.

Es ist sinnvoll, dass diese Betriebsstandorte ihre eigenen standortspezifischen ISO-Zertifizierungen erhalten, wie z. B. die DIN EN ISO 27001 (Informationssicherheitsmanagementsystem), da sie nicht von den gemeinsamen zentralen Prozessen und Dienstleistungen der Zentrale profitieren. Hingegen werden integrale Funktionen der Zentrale gesteuert und zentral verwaltet, sodass die Zertifizierungsmanagementsysteme der Zentrale auch die Aktivitäten der Vertriebsniederlassungen abdecken.

### Verwendung von nachhaltigen Materialien

Wir befinden uns mitten in einer globalen Klimakrise und die Kunststoffproduktion ist ein wichtiger und wachsender Teil dieser Krise. Kunststoffe haben in jeder Phase ihres Lebenszyklus negative Auswirkungen auf die Menschen und die Umwelt – Gewinnung fossiler Brennstoffe, Produktion, Herstellung, Verwendung, Recycling und Entsorgung. Eine Vielzahl von Bereichen ist beeinträchtigt, unter anderem die biologische Vielfalt, der Klimawandel, die Gesundheit der Menschen und die Menschenrechte. Da wir jedes Jahr Servicekarten in großen Mengen (ca. 2 Millionen im Jahr 2022) an unsere Kunden versenden, sind wir uns der ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Aktivitäten bewusst. Deshalb haben wir im Jahr 2021 begonnen, zusammen mit unserem Servicekarten-Lieferanten an alternativen Lösungen zu den herkömmlichen Polyvinylchlorid- oder PVC-Karten zu arbeiten.

2022 haben wir die nach unserem Kenntnisstand erste umweltfreundliche Servicekarte der Branche aus recyceltem PETG-Kunststoff (mit Glykol modifiziertes Polyethylenterephthalat, kurz PETG) an unsere Kunden ausgeliefert. Die neuen Servicekarten von DKV-Mobility bestehen zu 90 Prozent aus recyceltem Material und reduzieren die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Servicekarte um 42 Prozent im Vergleich zu den üblicherweise verwendeten PVC-Karten. Mit der Einführung der recycelbaren Servicekarten aus PETG gehen wir das globale Problem der Umweltverschmutzung durch Kunststoffe in unserer Branche an und sind zuversichtlich, unseren Kunden die beste ökologische Option ohne Kompromisse bei der Qualität bieten zu können. Im Berichtsjahr wurden knapp 1,5 Millio-

nen Servicekarten aus recyceltem PETG-Kunststoff an unsere Kunden verschickt, was in diesem Jahr bereits 75 Prozent aller an Kunden ausgegebenen Servicekarten entspricht. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 100 Prozent zu erreichen und auch bei unseren anderen Produkten (z. B. Wallboxen) verstärkt auf nachhaltige Produktlösungen und recycelte Materialien zu setzen.

### Reduzierung des Wasserverbrauchs

DKV-Mobility möchte den Verbrauch von Wasser und die Warmwasserverwendung in seinen Büros so stark wie möglich reduzieren. Zu diesem Zweck haben wir an unserem Hauptsitz in Deutschland wassersparende Geräte wie sensorgesteuerte Wasserhähne montiert, die zu einer weiteren Reduzierung unseres bereits relativ niedrigen Trinkwasserverbrauchs beitragen. Das Wasser wird fast ausschließlich aus der öffentlichen Infrastruktur bezogen. 2022 ist der Gesamtwasserverbrauch der DKV-Mobility Group im Vergleich zu 2019 um etwa 29 Prozent gesunken.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Das Management unserer direkten und indirekten Umwelteinflüsse durch die Reduzierung von Treibhausgasemissionen aus unserem Geschäftsbetrieb und durch den zunehmenden Einsatz nachhaltiger Produktlösungen und recycelter Materialien bleibt eine der wichtigsten Prioritäten unserer ESG-Strategie. Wenn wir auf das Jahr 2022 zurückblicken, haben wir gute Fortschritte gemacht, aber bis zur Erreichung unserer Ziele liegt noch ein langer Weg vor uns.

Die Gesamtzuständigkeit dafür, unseren Geschäftsbetrieb nachhaltiger zu gestalten, liegt bei der Abteilung für Nachhaltigkeit – in enger Zusammenarbeit mit den Abteilungen IT und Central Services. Central Services versorgt die einzelnen Abteilungen und stellt sicher, dass die Arbeitsplätze an die sich fortwährend verändernden Anforderungen unseres wachsenden Unternehmens angepasst werden. Die Abteilung beaufsichtigt alle Angelegenheiten im Bereich des Facility-Managements sowie die Arbeitsplatzbelegung und -gestaltung (mit Ausnahme der IT-Systeme) an unserem Hauptsitz in Deutschland. Zudem managt die Abteilung unseren Fuhrpark für die DACH-Region und die Geschäftsreisen der DKV-Mobility Group. Unsere Büros im Ausland haben Beauftragte ernannt, zu deren Aufgaben es gehört, jährliche Berichte über die CO<sub>2</sub>-Emissionen ihres arbeitsplatzbezogenen Geschäftsbetriebs zu erstellen, Sensibilisierungskampagnen zu Dekarbonisierungsmaßnahmen durchzuführen und sich um alle anderen Fragen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit zu kümmern, die sich ergeben könnten. In Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex haben sich unsere Mitarbeitenden zu verantwortungsvollem Handeln in Bezug auf den Schutz der Umwelt verpflichtet. Die Umweltpolitik der DKV-Mobility Group verpflichtet uns dazu, die Treibhausgasemissionen aus unserem Geschäftsbetrieb zu verringern, indem wir z. B. den Energie- und Wasserverbrauch reduzieren, die Abfallerzeugung verringern und Verbrauchsgüter (wie Servicekarten, Papier, Büromaterial oder IT-Hardware) auf der Grundlage nachhaltiger Kriterien beschaffen.







## Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Das Transportwesen verbindet Menschen, Kulturen, Städte, Länder und Kontinente. Es ist für den wirtschaftlichen Wohlstand Europas und seine Funktion in globalen Lieferketten unerlässlich. Allerdings ist das Transportwesen auch für etwa ein Viertel der gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen der EU verantwortlich und verursacht Luftverschmutzung, Lärmbelästigung und die Zerstückelung von Lebensräumen. Der Straßenverkehr hat den größten Anteil an den Gesamtemissionen des Transportwesens. Im Jahr 2020 verursachte der Straßenverkehr 77 Prozent aller transportbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen in der EU (einschließlich inländischer Transporte und internationaler Bunkerungen),<sup>18</sup> was das Ausmaß der Umweltauswirkungen unterstreicht. Im Rahmen des Europäischen Green Deal hat sich die EU daher verpflichtet, die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Transportbranche bis 2050 um 90 Prozent gegenüber dem Stand von 1990 zu reduzieren. Diese Verringerung der transportbedingten Treibhausgasemissionen ist notwendig, um Klimaneutralität zu erreichen, und jeder Teil der Branche muss seinen Beitrag dazu leisten. Wir sind der Ansicht, dass diese Ziele nicht erreicht werden können, wenn es nicht zu einer deutlichen Verlagerung hin zu Elektrofahrzeugen, zu kohlenstoffarmen Lösungen für schwere Nutzfahrzeuge, zu Mautgebühren auf der Grundlage von CO<sub>2</sub>-Emissionen und zu Effizienzsteigerungen durch digitale Technologien kommt. Der Übergang zu einem emissionsfreien Transport innerhalb eines Zeitrahmens von 20 bis 30 Jahren bedeutet eine radikale und notwendige Überarbeitung des Transportwesens und damit im Wesentlichen eine Umkehr des seit über einem Jahrhundert anhaltenden Emissionstrends.

DKV-Mobility betreibt für Geschäftskunden eine europäische Verkehr. Die Dienstleistungen für unsere Kunden liegen im Wesentlichen in den Bereichen Zahlungsdienste (z. B. Tanken und Maut), Fahrzeugservices (z. B. Parken, Waschen sowie Wartung und Reparatur), Telematik-Dienste, E-Mobilität und

Fuhrparkmanagement. Folglich ist DKV-Mobility hauptsächlich indirekt an den oben genannten negativen Auswirkungen beteiligt, die sich aus den THG-Emissionen der Straßentransportbranche ergeben. Die einzige Ausnahme und in Bezug auf unser gesamtes Finanztransaktionsvolumen unwesentlich ist das sogenannte Kraftstoff-Bunkering-Geschäft (d. h. der Betrieb eines Kraftstoffdepots) in Großbritannien, bei dem wir die Risiken und Chancen eines Kraftstoffvorrats tragen.

Jedoch muss die europäische Transportbranche damit beginnen, kohlenstoffarme Antriebssysteme einzusetzen, um sich der Netto-null-Vision der EU anzunähern. Dementsprechend ist zu erwarten, dass Tankstellen künftig viele verschiedene Energiequellen anbieten und immer mehr Flottenmanager, unsere Kunden, von den herkömmlichen Verbrennungsmotoren auf einen Fuhrpark mit gemischten oder hybriden Antriebstechniken umsteigen werden. Um diesen Übergang effizienter und erfolgreicher zu gestalten, wollen wir als treibende Kraft des Wandels agieren und Zugang zu nachhaltigeren Kraftstoffnetzen (Tankstellen) und Dienstleistungen bieten. Wir wollen dazu beitragen, die CO<sub>2</sub>-Intensität der Fuhrparks unserer Kunden bis 2030 um etwa 30 Prozent im Vergleich zu 2019 zu senken. Wir wollen dies erreichen, indem wir Zahlungs- und Servicekarten-Lösungen, Abrechnung, digitale Tools und vor allem ein Akzeptanznetzwerk anbieten, das verschiedene Arten des nachhaltigen Tankens und Aufladens ermöglicht. Wie unsere Wesentlichkeitsanalyse zeigt, sind alternative Kraftstoffe und E-Mobilität sowie Produkt- und Serviceinnovationen die am höchsten bewerteten wesentlichen Themen. Beide sind für unser Geschäft und unseren Purpose, „To drive the transition towards an efficient and sustainable future of mobility“, von zentraler Bedeutung. Auf den folgenden Seiten berichten wir über die Fortschritte, die wir 2022 in diesen Bereichen erzielt haben.

<sup>18</sup> EEA, 2022: Treibhausgasemissionen des europäischen Transportsektors.

## Elektrifizierung der Customer Journey


### Trotz Gegenwind wachsen in der EU die Verkäufe von Elektroautos und die Ladeinfrastruktur weiter

Elektrofahrzeuge (Electric Vehicle, EV) können zur Dekarbonisierung des Transports beitragen, da sie effizienter sind und sauberere Energie verbrauchen (abhängig vom Strommix des jeweiligen Landes) als die Verbrennungsmotoren, die sie auf den Straßen ersetzen. Gleichzeitig reduzieren E-Fahrzeuge CO<sub>2</sub>-Emissionen und vermindern schädliche, Smog verursachende Schadstoffe und Fahrzeugruß.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, der Krieg in der Ukraine, steigende Inflation sowie Energie- und Kraftstoffkosten machten 2022 zu einem schwierigen Jahr für den Automobilabsatz. Die Verkäufe von Elektroautos blieben davon jedoch nahezu unberührt und erreichten sogar einen neuen Rekord in der Europäischen Union, wie aus den Zahlen des Europäischen Automobilherstellerverbands European Automobile Manufacturers' Association, ACEA<sup>19</sup> hervorgeht. 2022 sind die Neuzulassungen batterieelektrischer Fahrzeuge (BEF) trotz des allgemeinen Rückgangs des EU-Automarktes weiter gestiegen. Fahrzeuge mit traditionellen Benzin- und Dieselmotoren verloren hingegen weiter an Boden. Zusammengefasst machten sie aber immer noch mehr als die Hälfte der EU-Autoverkäufe im Jahr 2022 aus. Neben der wachsenden Anzahl verkaufter Elektrofahrzeuge schreitet auch der Ausbau der Infrastruktur für Elektrofahrzeuge zügig voran. Nach Angaben des European Alternative Fuels Observatory ist die Anzahl öffentlich zugänglicher Ladepunkte in der Europäischen Union (EU 27) zwischen Ende 2021 und Ende 2022<sup>20</sup> um 50 Prozent gestiegen. Laut einer kürzlich von McKinsey erstellten Analyse wird die EU 27 jedoch – selbst im konservativsten Szenario – bis 2030 mindestens 3,4 Millionen betriebsbereite öffentliche Ladepunkte benötigen, um die wachsende Zahl der Elektrofahrzeuge zu versorgen.<sup>21</sup> Trotz aller Erfolge wie der Förderung eines EU-einheitlichen Steckerstandards und der Verbesserung des Zugangs zu verschiedenen Ladenetzen liegt noch ein weiter Weg vor der EU, wenn sie das im EU Green Deal festgeschriebene Ziel von einer Million EV-Ladepunkten bis 2025 erreichen will

### Unser Ansatz: als Impulsgeber des Wandels auftreten

Wir bei DKV-Mobility sehen unsere Rolle und unsere Verantwortung darin, die Effizienz und Wirtschaftlichkeit unserer Kunden bei der Umstellung auf gemischte Flotten und Energielösungen aufrechtzuerhalten. In dieser Übergangsphase wird die Angebotsseite fragmentierter werden, neue Akteure werden auf den Markt drängen und die Komplexität wird sich erhöhen, da sich die Flottenmanager bei der erfolgreichen Umstellung ihrer Flotten an ein neues und gelegentlich ungewohntes Ökosystem von Technologie und Lieferanten gewöhnen müssen. Wir sind davon überzeugt, dass eine Servicekarten-Lösung und ein Abrechnungssystem, das mehrere Arten des Tankens und Ladens an Tankstellen und den vielen verschiedenen Ladepunkten ermöglicht, entscheidend dazu beitragen, das operative Management dieser im Entstehen befindlichen gemischten Flotten zu vereinfachen. Wir elektrifizieren die Flotten unserer Kunden, indem wir das Laden von Elektrofahrzeugen einfacher und effizienter machen. Es ist unser Auftrag, Zugang zum größten Roaming-Netz für das Laden von Elektrofahrzeugen an öffentlichen oder halböffentlichen Ladepunkten zu ermöglichen und unseren Kunden die bestmögliche Ladeerfahrung zu bieten, gleich wo sich ihr bevorzugter Ladepunkt befindet – bei der Arbeit, zu Hause oder unterwegs.

Wesentliche GRI-Themen: Alternative Kraftstoffe und E-Mobilität sowie Produkt- und Serviceinnovation; Angabe 3-3 | 

<sup>19</sup> ACEA, 2023: Press Embargo; New car registrations by fuel type, European Union.

<sup>20</sup> EAFO, 2022: About the European Alternative Fuels Observatory.

<sup>21</sup> McKinsey & Company, 2022: Europe's EV opportunity – and the charging infrastructure needed to meet it.

## E-MOBILITÄT

### Zielsetzung

Elektrofahrzeuge leisten einen entscheidenden Beitrag zur Dekarbonisierung des Straßenverkehrs und zur Erreichung von Klimazielen. Wir möchten unseren Kunden dabei helfen, die Umstellung ihrer Flotten auf emissionsfreie Fahrzeuge zu beschleunigen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Zugang zum größten Roaming-Netz für das Laden von Elektrofahrzeugen an öffentlichen oder halböffentlichen EV-Ladepunkten zu ermöglichen und unseren Kunden die bestmögliche Ladeerfahrung zu bieten, gleich wo sich ihr bevorzugter Ladepunkt befindet – bei der Arbeit, zu Hause oder unterwegs.



### Zentrales Ziel für 2025

Bis 2025 wollen wir 500.000 Charge-Karten für unsere Kunden verwalten.

### Highlights 2022

- ~150.000 öffentliche und halböffentliche EV-Ladepunkte zu unserem Netz hinzugefügt
- ~191.000 Charge-Karten bis Ende 2022 verwaltet (> 150 % gegenüber 2021)
- Integration des Ladens von Elektrofahrzeugen in die DKV Mobility App
- Einführung der EV-Ladelösungen @home und @work in Frankreich und Österreich
- Integration des neuen Wallbox-Anbieters KEBA Green Edition

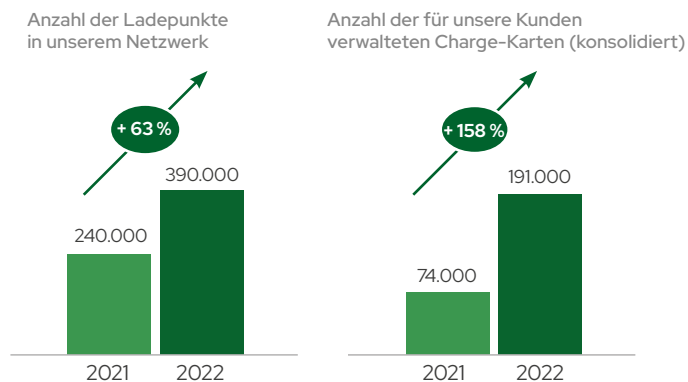


## Laden unterwegs in einem der größten Netzwerke Europas

Ende 2022 konnten unsere Kunden ihre Elektrofahrzeuge an rund 390.000 öffentlichen und halböffentlichen Ladepunkten in ganz Europa mit Hilfe der DKV Card +Charge oder der DKV-Mobility App aufladen. So bieten wir ihnen Zugang zu einem der größten Ladernetze in ganz Europa. In nur einem Jahr haben wir unser Netzwerk um mehr als 150.000 Ladepunkte erweitert, was einer Steigerung von mehr als 60 Prozent im Vergleich zu 2021 entspricht. Darüber hinaus versuchen wir, den Zugang zu öffentlichen Ladepunkten für Elektrofahrzeuge zu ermöglichen, die eine 100-prozentige Versorgung mit erneuerbarer Energie garantieren. Unsere Bemühungen im Berichtsjahr haben jedoch gezeigt, dass die vertragliche Vereinbarung einer Ökostromversorgung durch die Ladepunktbetreiber (Charge Point Operators, CPOs) noch immer nicht verhandelbar ist.

Gemeinsam mit unserer Tochtergesellschaft GreenFlux wollen wir unser Ladenetz für Elektrofahrzeuge konsequent ausbauen. GreenFlux verwaltet das gesamte Angebot an Ladediensten für DKV-Mobility. Im Jahr 2022 haben wir unseren Geschäftsbetrieb für das Laden unterwegs erfolgreich auf das cloudbasierte GreenFlux-Backend umgestellt. Damit haben wir eine einzigartige, hardwareunabhängige Software-as-a-Service(SaaS)-Plattform für Ladenetze.

Neben der Ausweitung des Netzes wächst auch die Kundennachfrage nach Charge-Karten schnell. Bis Ende 2022 haben wir die Zahl der Charge-Karten deutlich auf etwa 191.000 erhöht, was einer Steigerung von mehr als 150 Prozent gegenüber 2021 entspricht.

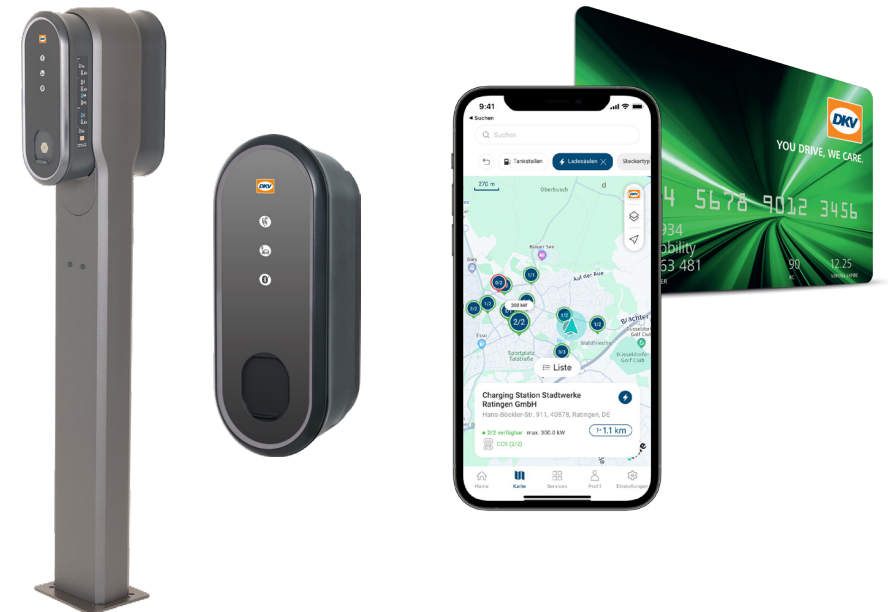


<sup>22</sup>Europäischer Verband für Verkehr und Umwelt, 2021: Give Europeans a 'right to plug' at home and work, say T&E and ACEA („Geben Sie den Europäern ein ‚Recht auf Ladepunkte‘ zu Hause und am Arbeitsplatz“, sagen T&E und ACEA). <sup>23</sup>Halböffentliche Ladepunkte sind für alle zugänglich, aber der Zugang zu ihnen kann aufgrund von Parkplätzen oder Öffnungszeiten eingeschränkt sein. Beispiele hierfür sind Ladestationen in Tiefgaragen, in Hotel- und Gastronomiebetrieben oder an Tankstellen. Es kann Nutzungsbeschränkungen geben, wie z. B. die Verpflichtung, die jeweiligen Einrichtungen zu nutzen.

## Laden zu Hause und bei der Arbeit

Die praktischste Ladelösung im Alltag für unsere Kunden und ihre Mitarbeitenden bleibt das Laden zu Hause über Nacht oder tagsüber bei der Arbeit. Laut der Initiative für umweltfreundlichen Verkehr „Transport & Environment“ (T&E) werden mehr als 90 Prozent der Ladevorgänge in Europa an privaten Ladepunkten vorgenommen.<sup>22</sup> Unsere Ladelösungen @home und @work ermöglichen es den Kunden, Wallboxen zu mieten oder käuflich zu erwerben. Dies ist besonders wichtig für Flottenkunden, die ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben möchten, ihre Elektro-Firmenwagen zu Hause oder am Arbeitsplatz zu laden. Unser Serviceangebot umfasst den Verkauf oder die Vermietung der Wallboxen (für einen bestimmten Mindestzeitraum) und die damit verbundenen Dienstleistungen wie Betrieb und Wartung der Wallboxen, die Erstattung des Haushaltsstroms, den die Mitarbeitenden unserer Kunden beim Laden ihrer Elektrofahrzeuge zu Hause verbrauchen, und das (dynamische) Lastmanagement zur Steuerung des Stromflusses zu den Wallboxen, um Preisspitzen oder Stromausfälle zu vermeiden. Außerdem bieten wir unseren Kunden Roaming-Dienste für ihre halböffentlichen Ladepunkte an.<sup>23</sup>

Seit 2019 stellen wir diese Lösung aus einer Hand für Kunden in Deutschland zur Verfügung und sind dabei, sie in weiteren Ländern einzuführen. 2022 haben wir diesen Service erfolgreich auf Frankreich und Österreich ausgeweitet.



## Erfüllung unserer Verpflichtungen

Zweifellos spielt die E-Mobilität eine wichtige Rolle, wenn die ehrgeizigen Klimaziele der EU erreicht werden sollen. Dafür müssen der PKW- und der Straßengüterverkehr klimaneutral werden und das Angebot an alternativen Antrieben und die Infrastruktur zu deren Versorgung mit Energie massiv ausgebaut werden. Im Einklang mit dem erhöhten Handlungsdruck haben wir uns das äußerst ehrgeizige Ziel gesetzt, bis 2025 das größte Roaming-Netz Europas für das Laden von Elektrofahrzeugen an öffentlichen oder halböffentlichen EV-Ladepunkten anzubieten. Darüber hinaus ist es unser Ziel, die Anzahl der Charge-Karten bis 2025 auf 500.000 zu erhöhen. Wenn wir auf das Jahr 2022 zurückblicken, haben wir große Fortschritte gemacht, aber bis zur Erreichung unserer Ziele liegt noch ein langer Weg vor uns.

Unser Managing Director Energy and Vehicle Service, der Mitglied des Executive Board von DKV-Mobility ist, hat die Gesamtverantwortung für unser E-Mobilitätsgeschäft. Die Geschäftsbereiche eMobility und „Charge Point Services and Solutions“ arbeiten gemeinsam mit unserer Tochtergesellschaft GreenFlux an einer Vielzahl von Themen, wie z. B. der Produktentwicklung und dem Management von Ladepunkten, um für unsere Kunden das Laden optimal zu gestalten, unabhängig davon, wo sie am liebsten laden – am Arbeitsplatz, zu Hause oder unterwegs.

## Alternative Kraftstoffe für schwere Nutzfahrzeuge

### Durch Europas wachsende Transportnachfrage steigen die Emissionen

Der Straßengüterverkehr ist eine wichtige Säule der europäischen Wirtschaft. Im Jahr 2020 beförderten schwere Nutzfahrzeuge etwa 77 Prozent aller Güter, die in der Europäischen Union (EU)<sup>24</sup> über Land transportiert wurden. Nach Angaben des Europäischen Verbands der Automobilhersteller (ACEA)<sup>25</sup> liegt der Anteil schwerer Nutzfahrzeuge am Straßenverkehr in der EU bei nur etwa einem Prozent. Dennoch waren sie für mehr als 25 Prozent der THG-Emissionen des EU-Straßenverkehrs verantwortlich und verursachten über 6 Prozent der gesamten THG-Emissionen der EU im Jahr 2020. Da der Straßengütertransport bis 2050 voraussichtlich um 55 Prozent zunehmen wird, ist die Dekarbonisierung des Schwerlastverkehrs für die langfristige Strategie der EU zur Erreichung der Netto-Null<sup>26</sup> von entscheidender Bedeutung. Um die Emissionen des Straßengütertransports einzudämmen, verlangt die aktuelle CO<sub>2</sub>-Gesetzgebung von den Herstellern, die Emissionen neuer LKW bis 2025 um 15 Prozent und bis 2030 um 30 Prozent zu senken (im Vergleich zu einem Basiszeitraum von Mitte 2019 bis Mitte 2020). Die von der Europäischen Kommission am 14. Februar 2023 vorgeschlagene Gesetzesüberprüfung verlängert und erhöht die Zielwerte noch weiter auf minus 45 Prozent im Jahr 2030, minus 65 Prozent im Jahr 2035 und minus 90 Prozent im Jahr 2040.

### Kein Patentzept für die Dekarbonisierung des Schwerlastverkehrs

Die europäische Schwerlast-Transportbranche muss damit beginnen, kohlenstoffarme Antriebskonzepte zu entwickeln, um sich der Netto-null-Vision der EU anzunähern. Einige Hersteller bieten bereits emissionsfreie Fahrzeuge („zero emission vehicles“, ZEV) an. Es gibt mehrere Optionen, die als optimale Technologie in Frage kämen, aber keine von ihnen ist ein Allheilmittel, da sie alle mit Herausforderungen im Hinblick auf technologische Reife, Kosten oder Umsetzung zu kämpfen haben. Die wichtigsten verfügbaren Technologien umfassen flüssige Kraftstoffe (einschließlich Biokraftstoffen, E-Kraftstoffen), gasförmige Kraftstoffe (einschließlich LNG, CNG, Wasser-

stoff) oder Elektrizität, wobei der batterieelektrische LKW (Battery Electric Truck, BET) und der Brennstoffzellen-LKW (Hydrogen Fuel Cell Electric Truck, FCET) die aussichtsreicheren Lösungen sind, da Nachhaltigkeitsprobleme das Potenzial von Biokraftstoffen einschränken. Die Umstellung auf alternative Kraftstofflösungen wird nicht über Nacht geschehen, weshalb die Erhöhung des Dekarbonisierungspotenzials aktueller Antriebskonzepte auf der Grundlage emissionsarmer Kraftstoffe, die in Verbrennungsmotoren eingesetzt werden, bis 2050 erwartungsgemäß eine wichtige Rolle spielen wird, da der Wechsel von der gegenwärtigen Flottenzusammensetzung zu neuen Antriebssystemen Zeit brauchen wird.

### Unterstützung beider Dekarbonisierung des Schwerlasttransports

Bei DKV-Mobility sind wir davon überzeugt, dass wir gut aufgestellt sind, um zur Beschleunigung der Nutzung alternativer Kraftstoffe im europäischen Straßentransportsektor beizutragen, indem wir unser bestehendes Akzeptanznetz und unseren starken Kundenstamm nutzen. Es ist unsere Aufgabe, unsere Kunden bei diesem Übergang zu unterstützen, indem wir ihnen mit unseren Servicekarten-Lösungen Zugang zu einem umfangreichen Netz von Tankstellen mit alternativen Kraftstoffen bieten. Wir bieten Zugang zu einer Reihe von alternativen Kraftstoffen, darunter LNG, CNG, Wasserstoff, Flüssiggas (Liquefied Petroleum Gas, LPG), hydriertem Pflanzenöl (Hydrotreated Vegetable Oil, HVO) sowie zu anderen Biokraftstoffen und Biokraftstoffgemische. Ende 2022 umfasste unser Akzeptanzpartnernetz für alternative Kraftstoffe rund 20.000 Tankstellen mit alternativen Kraftstoffen, vorwiegend in Europa, darunter 2.418 CNG-, LNG- und Wasserstofftankstellen (2.225 im Jahr 2021, +9 Prozent). 2022 konnten wir erneut eine steigende Nachfrage nach alternativen Kraftstoffen verzeichnen: Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Nachfrage nach LNG, CNG und Wasserstoff um 21 Prozent zu. Russlands Drosselung der Erdgaslieferungen nach Europa hat jedoch die internationalen Preise auf neue schmerzhaft hohe Höchststände getrieben, die Handelsströme gestört und damit eine akute Brennstoffknappheit herbeigeführt. Die anhaltende Energiekrise sorgt auch für eine längerfristige Unsicherheit hinsichtlich der Zukunftsaussichten für Erdgas.

Wesentliche GRI-Themen: Alternative Kraftstoffe und E-Mobilität sowie Produkt- und Serviceinnovation; Angabe 3-3 | 

<sup>24</sup> Eurostat, 2022: 77 % der inländischen Güter 2020 auf der Straße transportiert.

<sup>25</sup> ACEA, 2023: Fact sheet: CO<sub>2</sub> standards for heavy-duty vehicles.

<sup>26</sup> Eurostat, 2022: 77 % der inländischen Güter 2020 auf der Straße transportiert.

## ALTERNATIVE KRAFTSTOFFE

### Zielsetzung

Alternative Kraftstoffe wie Erdgas, Biomethan oder Wasserstoff sind wichtige Faktoren für eine höhere Energieeffizienz und mehr Klimaschutz in der Transportbranche. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, maßgeblich zur Steigerung der Nutzung alternativer Kraftstoffe im Straßenverkehr beizutragen, indem wir das größte unabhängige Netz von Tankstellen mit alternativen Kraftstoffen in Europa anbieten.



### Zentrales Ziel für 2025

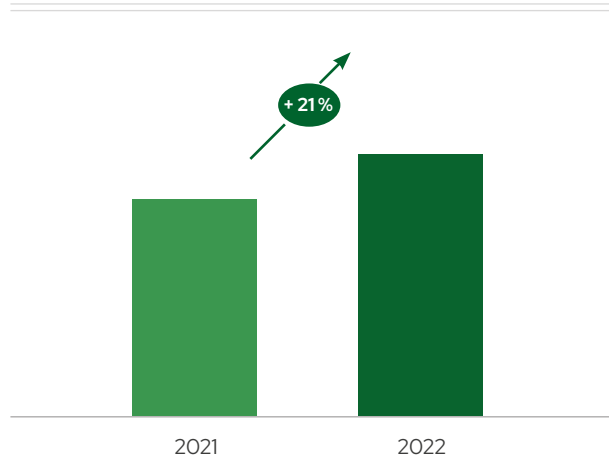
Den LNG-, CNG- und Wasserstoff-Verbrauch unserer Kunden auf 150.000 t steigern

### Highlights 2022

- > 20 % Wachstum des LNG-, CNG- und Wasserstoff-Verbrauchs unserer Kunden gegenüber dem Vorjahr
- ~ 20.000 Tankstellen mit alternativen Kraftstoffen in unserem Netzwerk
- Einführung der Future Fuel Card in Dänemark, Schweden und Benelux
- Kooperation mit H2 Mobility Deutschland, um unseren Kunden den Zugang zu H<sub>2</sub>-Tankstellen zu ermöglichen
- Beitritt zum Projekt HyTruck mit dem Ziel, bis 2025 1.000 schwere H<sub>2</sub>-LKW auf Europas Straßen zu bringen



## CNG-, LNG- und Wasserstoff-Verbrauch



Die Nutzung von Wasserstoff als Kraftstoff, insbesondere von grünem (durch Wasserelektrolyse hergestelltem) oder blauem (aus Erdgas hergestelltem und durch Kohlenstoffabscheidung und -speicherung unterstütztem) Wasserstoff, könnte für die Dekarbonisierung des Straßenverkehrs von entscheidender Bedeutung sein. Denn Brennstoffzellen-Elektrofahrzeuge Fuel Cell Electric Vehicles (FCEVs) können in weniger als vier Minuten betankt werden und erreichen, ähnlich wie herkömmliche Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor, Reichweiten von über 450 km.<sup>27</sup> Zudem produzieren sie wie BEFs keine schädlichen Abgasemissionen.

Aus diesem Grund haben wir eine Zusammenarbeit mit H2 MOBILITY Deutschland begonnen, dem führenden Anbieter für die Entwicklung, den Bau und den Betrieb von Wasserstofftankstellen in Deutschland. Auf der Grundlage dieser Zusammenarbeit hatten unsere Kunden bis Ende 2022 Zugang zu mehr als 80 Wasserstofftankstellen in Deutschland, die für PKW geeignet sind. Darüber hinaus haben wir uns der „HyTrucks-Initiative“ angeschlossen, einem der größten europäischen Projekte zum Einsatz emissionsfreier Schwerlastflotten in den am stärksten frequentierten Verkehrsgebieten Europas.

Ein weiterer Höhepunkt im Jahr 2022 war die Einführung unserer Future Fuel Card in Dänemark, Schweden und den Benelux-Ländern. Mit der Einführung der Future Fuel Card möchten wir Flottenbetreiber beim Übergang zu einer nachhaltigen Mobilität unterstützen, indem wir ihnen eine spezielle und vergünstigte Versorgungslösung für alternative Kraftstoffe wie CNG, Bioethanol, Biodiesel, Wasserstoff und HVO/R33 (voll- oder teilsynthetischen Dieselmotorkraftstoff) anbieten.

### Verantwortung für unvermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen übernehmen

Die meisten unserer Kunden, insbesondere in den Sektoren Fernverkehrslogistik und -transport, müssen für die effiziente Führung ihrer Geschäfte noch auf Flotten aus Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren zurückgreifen. Bereits 2014 hat DKV-Mobility eine Führungsrolle in der Branche eingenommen, als wir unseren Kunden mit der DKV Card Climate einen Dienst für die freiwillige CO<sub>2</sub>-Kompensation angeboten haben. Wenn unsere Kunden die Servicekarte nutzen, zahlen sie einen Beitrag zum Klimaschutz an uns, der auf der Grundlage des tatsächlichen Verbrauchs berechnet wird. Wir geben den gesamten Betrag an myclimate Deutschland weiter. myclimate ist eine gemeinnützige Organisation und wendet daher den größten Teil ihrer Mittel für ihren Hauptzweck auf, den Schutz der Umwelt durch zertifizierte Klimaschutzprojekte. Die Projekte

wurden gemäß dem international anerkannten Gold-Standard zertifiziert. Nach unseren Berechnungen wurden im Jahr 2022 rund 182.000 t CO<sub>2</sub> mit der DKV Card Climate über myclimate kompensiert, was einer Steigerung von rund 59 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Selbst in einer Welt, in der sich Elektrofahrzeuge schnell verbreiten, lassen sich die THG-Reduktionsziele möglicherweise nur dann erreichen, wenn alternative Kraftstoffe einen erheblichen Beitrag dazu leisten. Im PKW-Segment gewinnen batteriebetriebene Elektrofahrzeuge rasch Marktanteile. Die Elektrifizierung des gewerblichen Schwerlastverkehrs, wie z. B. LKW und Busse, wird hingegen erst längerfristig erwartet. Bevor die Elektrifizierung abgeschlossen ist, werden die meisten Länder die THG-Reduktionsziele nur dann erreichen können, wenn bestehende Flotten mit Verbrennungsmotoren nachhaltigere Kraftstoffe (sowohl auf biologischer als auch auf synthetischer Basis) verwenden.

Seit vielen Jahren haben wir unsere Initiativen und Zielsetzungen im Bereich alternativer Kraftstoffe kontinuierlich verstärkt und aufgezeigt, dass emissionsarme Kraftstoffe bereits verfügbar sind. Wir haben uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, den CNG-, LNG- und Wasserstoff-Verbrauch unserer Kunden bis 2025 im Vergleich zu 2021 mehr als zu verdreifachen. Für die nächsten Jahre erwarten wir ein weiteres starkes Wachstum in den Segmenten Biogas und Wasserstoff. Gleichzeitig werden wir alles für eine fortgesetzte Ausweitung unserer alternativen Kraftstofflösungen und unseres Akzeptanznetzes für gasförmige und erneuerbare Brennstoffe tun. Mit unserer Servicekarte DKV Card Climate haben wir uns zum Ziel gesetzt, unseren Kunden Zugang zu hochwertigen und kostenwettbewerbsfähigen Klimaschutzprojekten zu geben und die Menge der über die DKV Card Climate adressierten CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2025 auf 500.000 t deutlich zu erhöhen.

Unser Managing Director Energy and Vehicle Service, der Mitglied des Executive Board bei DKV-Mobility ist, ist unter anderem verantwortlich für alle Geschäftsaktivitäten im Bereich alternative Kraftstoffe. Die Abteilungen „Product Management Fuel“ und „Supplier Country Management“ arbeiten gemeinsam an einer Vielzahl von Themen, um unser Netzwerk für alternative Kraftstoffe in ganz Europa weiter auszubauen und Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die das Betriebsmanagement der aufstrebenden gemischten Flotten unserer Kunden entscheidend erleichtern.



<sup>27</sup> AFDC, 2022: Energy Efficiency and Renewable Energy Alternative Fuels Data Center; Fuel Cell Electric Vehicles.

## Maut: der Weg zum umweltfreundlichen LKW-Verkehr

### Günstigere Mautgebühren für umweltfreundlichere LKW werden zur Dekarbonisierung der Branche beitragen

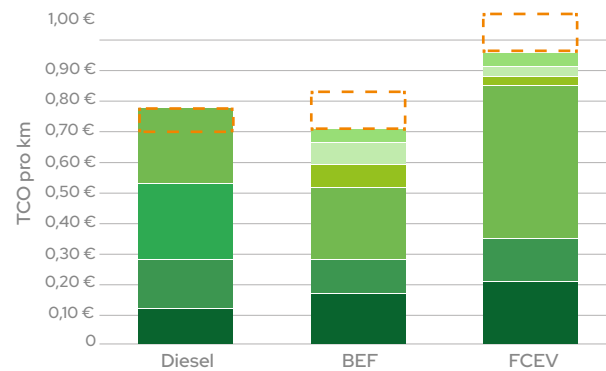
Es wird erwartet, dass Mautgebühren eine bedeutende Rolle bei der Beschaffung der nötigen Mittel zur Unterstützung nachhaltigerer Infrastrukturinvestitionen spielen. Die Mauterhebung in der EU wird durch die Eurovignetten-Richtlinie geregelt, einen europäischen Rechtsrahmen für Straßenbenutzungsgebühren für schwere Nutzfahrzeuge in den EU-Mitgliedstaaten. Bisher hat die Eurovignetten-Richtlinie die Mitgliedstaaten nur dazu verpflichtet, die Infrastruktur- und Benutzungsgebühren nach dem zulässigen Gesamtgewicht Gross Vehicle Weight (GVW), der Anzahl der Achsen und den Euro-Emissionsklassen zu differenzieren. Eine neu überarbeitete Richtlinie, die im März 2022<sup>28</sup> in Kraft getreten ist, verpflichtet Regierungen, die Mautgebühren für LKW erheben, diese nach dem CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu staffeln. Die Senkung der Mautgebühren für umweltfreundlichere LKW bei gleichzeitiger Anhebung für LKW mit höheren Emissionen wird die Gesamtbetriebskosten Total cost of ownership (TCO) eines LKW und den Kauf neuer LKW beeinflussen – eine Strategie, die darauf abzielt, den Energieverbrauch und die Emissionen zu senken. Die derzeitigen Mautgebühren für einen Fernverkehrs-LKW können sich auf bis zu 25.000 € jährlich belaufen, was etwa einem Viertel der TCO eines Diesel-LKW entspricht. Mautbefreiungen und -ermäßigungen für emissionsfreie LKW verringern den Kostenabstand zu ihren Diesel-Pendants erheblich, ebenso wie zusätzliche CO<sub>2</sub>-Abgaben auf Verbrenner-LKW, die deren Klimakosten internalisieren. Nach Berechnungen von Transport & Environment (T&E)<sup>29</sup> veranschaulicht die folgende Abbildung, wie die CO<sub>2</sub>-basierte Maut dazu beitragen kann, dass emissionsfreie Fernverkehrs-LKW in Deutschland bereits im Jahr 2025 die TCO-Parität erreichen. Die der Analyse zugrunde liegenden Annahmen basieren auf den

<sup>28</sup> EU-Richtlinie 2022/362. Die Reform von 2022 wurde mit der früheren Gesetzgebung konsolidiert und wird im Folgenden als „die Richtlinie“ bezeichnet. <sup>29</sup> European Federation for Transport and Environment (Europäischer Verband für Verkehr und Umwelt), 2022: Tolling: the highway to green trucking; How to implement the Eurovignette reform to clean up trucks (Maut: der Weg zum umweltfreundlichen LKW-Verkehr. Wie die Eurovignetten-Reform umgesetzt werden kann, um LKW sauber zu machen).<sup>30</sup> Es wird davon ausgegangen, dass die aktuellen Sätze für Infrastruktur, Luftverschmutzung und Lärmbelastung gelten und dass die Gebühr für externe CO<sub>2</sub>-Kosten dem Referenzwert entspricht, wobei 90 Prozent der gesamten Strecke auf dem mautpflichtigen Netz zurückgelegt werden.<sup>31</sup> Bundesministerium der Justiz, 2011: Gesetz über die Erhebung von streckenbezogenen Gebühren für die Benutzung von Bundesautobahnen und Bundesstraßen (Bundesfernstraßenmautgesetz – BFStrMG). <sup>32</sup> Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, 2021: Mehr Fortschritt wagen.

aktuellen Mautsätzen für einen 40-t-LKW in Deutschland und der Umsetzung der anstehenden Mautreform, wie sie im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbart wurde.<sup>30, 31, 32</sup>

DKV-Mobility ist davon überzeugt, dass die überarbeitete Eurovignetten-Richtlinie einen wichtigen Beitrag dazu leisten kann, umweltfreundlichere LKW auf die Straße zu bringen und die dringend benötigten Emissionsreduzierungen bei Güterfrachtfahrzeugen zu erreichen. Deshalb bereiten wir uns schon darauf vor, diesen Schritt des Europäischen Parlaments zu unterstützen, indem wir den Registrierungsprozess – z. B. für unsere Mautboxen – an diese Änderungen anpassen und unterstützende Instrumente bereitstellen, die unseren Kunden helfen, ihre CO<sub>2</sub>-Klassen einfach zu definieren.

### TCO eines Fernverkehrs-LKW in Deutschland nach der Reform (2025)<sup>29</sup>



Anmerkungen: beispielhafte TCO für einen 40-t-LKW im Fernverkehr mit 500 km Reichweite in Deutschland. Alle Fahrzeuge werden ausschließlich mit erneuerbarer Energie betrieben. Mautgebühren gemäß der neuen Eurovignetten-Richtlinie.

- Fahrzeug
- Instandhaltung
- Kosten für fossile Brennstoffe
- Kosten für erneuerbare Energien
- Zero-Emission-Infrastruktur
- Zero-Emission-Infrastruktur (geringe Nutzung)
- Mautgebühren
- CO<sub>2</sub>-basierte Mauterhebung

Wesentliches GRI-Thema: Produkt- und Serviceinnovation; Angabe 3-3 |

## TOLL

### Zielsetzung

Es ist unser klares Ziel, unseren Kunden die bequemsten Mautzahlungslösungen für alle Fahrzeugtypen in ganz Europa anzubieten und sie mit Hilfe von interoperablen Maut- und kombinierten Transportlösungen zu vernetzen. Selbstverständlich werden wir sowohl unsere Kunden als auch politische Entscheidungsträger im Rahmen der aktuellen Reform der Straßenbenutzungsgebühren (Eurovignetten-Richtlinie) zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Transportbranche im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris und dem EU Green Deal unterstützen.



### Zentrales Ziel für 2025

Den Einsatz kartenbasierter Lösungen reduzieren und die Nutzung unserer DKV Box Europe (European Electronic Toll Service, EETS) steigern, um das Stop-and-Go an Mautstationen zu verringern und Ressourcen zu sparen, indem eine möglichst geringe Anzahl von Mautgeräten für alle Serviceländer in Europa verwendet wird.

### Highlights 2022

- Einführung der DKV BOX SCANDIC
- Einführung der DKV BOX FLEX
- Bündelung von DKV BOX Europe und DKV LIVE
- Mit dem Angebot der „Rollenden Landstraße“ (RoLa) ermöglichten wir es unseren Kunden, mehr als 2.500 t CO<sub>2</sub> einzusparen
- Erweiterung unserer Fährlösungen in Italien (Meridiano Lines)





### Intelligente Mautsysteme für mehr Nachhaltigkeit im Verkehr

Unsere Kunden können ihre Mautgebühren in zahlreichen europäischen Ländern mit unseren maßgeschneiderten Mautlösungen begleichen. Unsere Mautboxen ermöglichen den Fahrern die Fortsetzung ihrer Fahrt ohne Unterbrechung, wodurch der Verkehrsfluss unterstützt und die Verkehrsbelastung reduziert wird sowie klimaschädliche Emissionen vermieden werden. Für die DKV BOX SELECT haben wir mit unserem Lieferanten einen Modernisierungsvertrag abgeschlossen, der sicherstellt, dass jedes Jahr mehrere tausend Mautboxen modernisiert werden, anstatt sie durch neue zu ersetzen. Wir wollen diesen Ansatz in Zukunft konsequent auf andere Mautbox-Anbieter ausweiten.

Mit unserer grenzüberschreitenden Mautbox „DKV Box Europe“ bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, Mautgebühren in mehreren europäischen Ländern mit nur einer Mautbox zu bezahlen. Der Hauptvorteil ist, dass unsere Kunden nur ein Gerät anstatt mehrerer nationaler Bordgeräte, die von den jeweiligen nationalen oder lokalen Mautdienstleistern bereitgestellt werden, verwenden müssen. Im Jahr 2022 haben wir gute Fortschritte bei unserem Bestreben gemacht, kartenbasierte Mautlösungen zu reduzieren und einzelne nationale Bordgeräte durch intelligentere und weniger umweltschädliche grenzüberschreitende Zahlgeräte zu ersetzen (im Vergleich zu mehreren einzelnen nationalen Bordgeräten):

Im ersten Quartal 2022 stellten wir die DKV-Kartenakzeptanz für die Straßenmaut für schwere Nutzfahrzeuge in Frankreich ein und stellten unsere Kunden auf Bordgeräte um. Wir erweiterten unsere EETS-Lösung – die DKV Box Europe – auf insgesamt 14 verschiedene Mautsysteme in 11 Ländern. Mit der DKV BOX SCANDIC brachten wir eine Lösung auf den Markt, die es den Kunden ermöglicht, ihre Mautgebühren für das norwegische Autobahn-, Brücken-, Tunnel- und Fährennetz zu bezahlen und die Brücken über den Öresund (Schweden)

und den Storebælt (Dänemark) mit nur einer Box zu passieren.

Darüber hinaus haben wir die GPS-basierte Flottenverfolgung unserer „DKV LIVE“-Lösung in die DKV BOX Europe integriert. Damit brauchen die Kunden keine zusätzlichen Tracking-Geräte in ihren Fahrzeugen zu installieren, sondern nutzen nur noch ein Gerät, um alle von DKV LIVE angebotenen Dienste in Anspruch zu nehmen.

### LKW auf die Schiene zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

Unsere Business Unit Toll sucht nach neuen Wegen, um mit unseren vielfältigen Mautlösungen zu einer sauberen Umwelt beizutragen. Ein gutes Beispiel hierfür ist unsere Kooperation mit Rail Cargo Operator – Austria GmbH. Das Unternehmen organisiert die „Rollende Landstraße“ (RoLa) zur Kombination des Transports auf Straße und Schiene. Bei diesem speziellen Transportsystem werden ganze LKW oder Auflieger für einen Großteil ihrer Strecke auf umweltfreundliche Weise mit der Eisenbahn durch Europa transportiert. Während die Fahrer die im Zug angebotenen Speisen und Getränke genießen und die vorgeschriebenen Ruhezeiten einhalten, legen ihre LKW Kilometer um Kilometer zurück. Dank dieses begleiteten, kombinierten (intermodalen) Transports können die Schwerlastfahrzeuge umweltfreundlichere Transitrouten nutzen und ihre Emissionen erheblich senken.

Kunden von DKV-Mobility, die RoLa nutzen, können dafür mit unseren Servicekarten bezahlen. Damit wurde nach Angaben der Rail Cargo Operator – Austria GmbH im Jahr 2022 der Ausstoß von etwa 2.800 t Kohlenstoff vermieden.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Wir glauben, dass die Straßenbenutzungsgebühr vielleicht einer der am stärksten unterschätzten Hebel ist, um die Energiewende im Straßenverkehr

zu beschleunigen. Mautgebühren tragen zur Aufrechterhaltung der Transport- und Versorgungsinfrastruktur bei und helfen, die Effizienz des europaweiten Straßengütertransports zu verwalten und zu steigern.

Deshalb werden wir auch weiterhin nach neuen Optionen suchen, um Kunden und politische Entscheidungsträger mit intelligenten Mautdiensten zu unterstützen, die nicht nur sicherstellen, dass die Mautabrechnung weiterhin nahtlos, transparent und automatisiert erfolgt, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Umwelt haben.

Unser Managing Director Toll & Refund Services, der Mitglied des Executive Board von DKV-Mobility ist, trägt die Gesamtverantwortung für die Business Unit Toll. Sie besteht aus verschiedenen Produktabteilungen wie „EETS & Interoperable Tolling“ oder „National Tolls & Fleet“ sowie aus Abteilungen, die für Projekte oder Prozess- und Qualitätsmanagement zuständig sind. Neben der Entwicklung und Einführung von Produkten auf neuen Märkten sind die Teams für die kontinuierliche Optimierung der Bestandsprodukte und ihre Anpassung an den Bedarf regionaler Kunden sowie für regulatorische Anforderungen zuständig. Die Anforderungen des Marktes werden durch enge Beziehungen zu den Vertriebsniederlassungen, Mautanbietern und Partnern erfüllt. Die Optimierung von Prozessen zur Schaffung eines reibungslosen Kundenerlebnisses und zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs gehört ebenfalls zu den Aufgaben.

Die Business Unit Toll verfügt über eine ISO-9001-Zertifizierung für Qualitätsmanagement, basierend auf der international anerkannten Norm ISO 9001. Der Geschäftsbereich Toll ist seit 2012 zertifiziert. Das letzte Rezertifizierungsaudit wurde im November 2020 vom TÜV Rheinland durchgeführt. Das Zertifikat (Reg.-Nr. 01100 0100607) ist bis zum 17. November 2023 gültig. Ein Überwachungsaudit wurde im Dezember 2022 abgeschlossen. Das nächste Rezertifizierungsaudit findet im August 2023 statt.

## Digitalisierung ist aktiver Klimaschutz

### Technologie ist der Schlüssel zu Sichtbarkeit und Optimierung

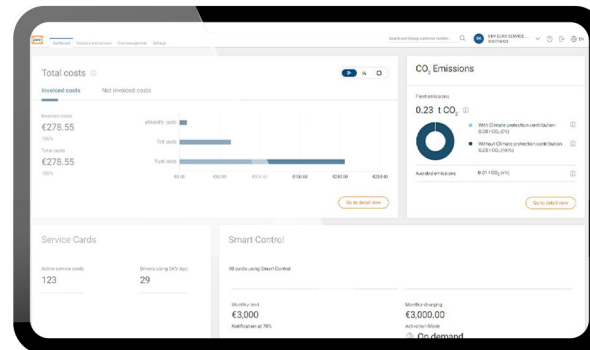
In Zeiten, in denen der Klimaschutz nicht länger optional, sondern unverzichtbar ist, haben sich Datenverarbeitung und digitale Technologien als wichtige Elemente zur Erreichung des Ziels Netto-Null erwiesen. Sie können dazu beitragen, die THG-Emissionen zu reduzieren, die Resilienz gegenüber klimabedingten Naturgefahren zu stärken und die organisatorische Handlungsfähigkeit zu verbessern. Es besteht für uns kein Zweifel, dass Digitalisierung und Dekarbonisierung in den kommenden Jahren als Impulsgeber des Wandels Hand in Hand gehen werden.

Die Straßentransportbranche hofft schon seit Langem auf Effizienzsteigerungen durch die Digitalisierung. Allerdings ist der Straßentransport in vielen Fällen noch eine traditionelle Branche mit zahlreichen Ineffizienzen wie Missverständnissen zwischen Personen, verkehrsbedingten Verspätungen und LKW, die leer zum Ausgangspunkt ihrer Fahrt zurückkehren.

Bevor das gesamte Potenzial eines vollständig vernetzten Transportsystems erreicht wird, können unserer Ansicht nach bereits wesentliche Effizienzsteigerungen und Nachhaltigkeitswirkungen erzielt werden, indem das Flottenmanagement eines Unternehmens digitalisiert und seine Produktivität mit umsetzbaren Informationen durch Telematiksysteme im Fahrzeug gesteigert wird. In Bezug auf Kosten, Zeit, Effizienz oder Nachhaltigkeit kann jeder der folgenden Faktoren von Bedeutung sein: intelligente Routenplanung, digitales Kraftstoffmanagement, Sendungsverfolgung oder Nachverfolgung der Emissionen.

### Nachverfolgung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Flotten mit DKV Analytics

In der Transport- und Logistikbranche ist in den vergangenen Jahren das Bewusstsein für den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck gestiegen. Wir sind davon überzeugt, dass Transparenz bei den CO<sub>2</sub>-Emissionen entscheidend zur Erreichung der EU-Klimaziele im Straßenverkehr beiträgt. Allerdings wurden laut einer Analyse des Smart Freight Centre und des Carbon Disclosure Project (CDP) – einer gemeinsamen Organisation, die ein globales Offenlegungssystem für Investoren, Unternehmen, Städte, Staaten und Regionen für das Management ihrer Auswirkungen auf die Umwelt betreibt – im Jahr 2020 nur 20 Prozent der direkten globalen Frachttransportemissionen an das CDP gemeldet. Während die Mehrzahl der Meldungen aus dem Bereich der Luftfahrt stammte, war der emissionsintensive Straßengütertransportsektor kaum vertreten.<sup>33</sup> Aus diesem Grund und um die Transparenz zu fördern sowie das Bewusstsein dafür, wie viel Kohlenstoff die Kunden durch das Betanken ihrer Fahrzeuge mit DKV-Servicekarten ausstoßen, haben wir 2022 ein Carbon-Tracker-Widget auf der Startseite unseres Kundenportals eingeführt. Mit Hilfe dieser Daten übersetzen wir den Kraftstoffverbrauch unserer Kunden in Tank-to-Wheel-CO<sub>2</sub>-Emissionen, indem wir unsere Kraftstofftransaktionsdaten (einschließlich Informationen über die Kraftstoffart) und CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren aus der international anerkannten ecoinvent-Datenbank für Lebenszyklusinventare (Life Cycle Inventory, LCI) verwenden.



<sup>33</sup> Smart Freight Centre, 2020: Closing the Logistics Emissions Disclosure Gap: An analysis of emissions disclosure to CDP by corporations worldwide.

## DIGITALE DIENSTE

### Zielsetzung

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Fahrer, Disponenten und Flottenmanager in Europa dabei zu unterstützen, ihre Unternehmensflotten effizient zu managen und mit dem erforderlichen Fokus auf nachhaltiger Mobilität zu betreiben. Wir möchten dieses Ziel erreichen, indem wir digitale Hilfsmittel, Transparenz und Optionen für die Prozessautomatisierung bieten, die es unseren Kunden ermöglichen, Emissionen zu senken, emissionsfreie Flotten zu betreiben und bei Bedarf THG-Emissionen zu kompensieren.



### Zentrales Ziel für 2025

Transparenz, kombiniert mit digitalen Hilfsmitteln, für einen Großteil der Kunden von DKV-Mobility bieten, um ihnen einen nachhaltigen Mobilitätsbetrieb zu ermöglichen

### Highlights 2022

- Einführung von DKV Analytics, einem digitalen Tool zur Analyse der laufenden Betriebskosten der Kundenflotte
- Einführung eines CO<sub>2</sub>-Tracker-Widgets als Teil von DKV Analytics
- Integration von EV-Stationssuche, EV-Routing und App-basiertem Laden in die DKV Mobilitäts-App
- Übernahme der InNuce Solutions GmbH, eines Anbieters von Flottenmanagement-Software
- Gewinner des Deutschen Innovationspreises 2022 (DKV Analytics) und des German Brand Award (DKV-Mobility App)





Neben den reinen Berichtsfunktionen haben wir auch eine Funktion geschaffen, die es Kunden ermöglicht, ihre flottenbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Investitionen in Gold-Standard-Klimaprojekte über die renommierte Klimaschutzagentur myclimate (siehe auch Seite 26) sofort digital anzugehen und ein entsprechendes Zertifikat per Mausklick zu erhalten. Angesichts der großen Zahl europäischer Kunden in den Bereichen Transport und Logistik, die unsere Servicekarten nutzen, möchten wir unsere CO<sub>2</sub>-bezogenen Berichtsfunktionen weiter verbessern. Das Carbon-Tracker-Widget kam zusammen mit der größeren Einführung von DKV Analytics, das Kunden von DKV-Mobility einen umfassenden Überblick über z. B. Tank- und Ladevorgänge, Mautabrechnung und die Nutzung von Fahrzeugservices bietet. Der Rat für Formgebung zeichnete DKV-Mobility für dieses digitale Berichtsprodukt mit dem Deutschen Innovationspreis 2022 in der Kategorie „Excellence in Business to Business – Information Technologies | Functional Software“ aus.

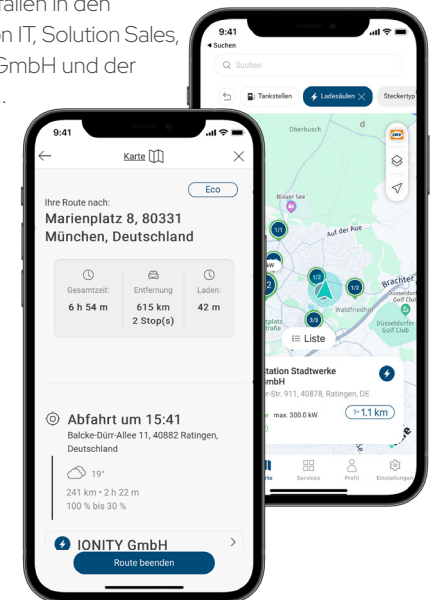
### DKV-Mobility App als Schlüssel zur Förderung der Akzeptanz von Elektrofahrzeugen

Die Bedeutung von Elektrofahrzeugen und Ladepunkten nimmt rapide zu. Reichweitenangst und die Ungewissheit über die Verfügbarkeit von EV-Ladepunkten in erreichbarer Nähe sind für viele immer noch große Hürden beim Umstieg auf Elektrofahrzeuge. Aus diesem Grund haben wir unsere DKV-Mobility App im Jahr 2022 mit einem neuen App-Framework überarbeitet, das Tanken, Laden und viele andere Dienste in einer App integriert. Mit der neuen DKV-Mobility App bieten wir unter anderem eine Ladepunkt-Suche, die sich auf die wichtigsten Bedürfnisse der Fahrer konzentriert. Mit unserer mobilen Ladepunkt-Suche können sich Nutzer automatisch auf der Karte lokalisieren und erhalten einen Überblick über alle relevanten Stationen in der Nähe ihres aktuellen Standorts. Sie erstellt Routen zu bevorzugten Zielen, einschließlich der Ladestationen auf dem Weg, mit Filterfunktionen, wie z. B. Anschluss und Ladetyp. Falls zutreffend, kann der Fahrer die Ladekosten direkt über die App bezahlen. Die DKV-Mobility App wurde mit dem German Brand Award 2022 in den Kategorien „Excellence in Brand Strategy and Creation“ und „Brand Efficiency of the Year“ ausgezeichnet.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Bei DKV-Mobility bedienen wir einen großen digitalen Kundenkreis. Es ist unser Ziel, ein Komplettanbieter zu werden, der die digitalen Anforderungen seiner Kunden erfüllt, ihnen beim Kostenmanagement hilft, ihre Fahrzeuge überwacht, das Laden so einfach wie möglich macht und ihnen die erforderlichen Werkzeuge an die Hand gibt, um die Effizienz ihrer Flotten zu bestimmen und zu steuern. Fortschritte im Jahr 2022: Unter anderem haben wir ein neues App-Framework für unsere Kunden entwickelt, um das Laden von Elektrofahrzeugen zu vereinfachen. Wir haben DKV Analytics mit einem Carbon-Tracker-Widget eingeführt, um Transparenz und Bewusstsein zu fördern, und die InNuce Solutions GmbH übernommen, einen spezialisierten Anbieter von Flottenmanagement-Software, der uns helfen kann, unser digitales Portfolio weiter auszubauen.

Die Zuständigkeit für die digitale Weiterentwicklung bei DKV liegt bei den Funktionen „Chief Digital Officer“ (CDO) und „Managing Director of Toll & Refund Services“, die beide dem Executive Board angehören. Die von ihnen gesteuerte Produktentwicklungsagenda und andere betriebliche Tätigkeiten fallen in den Zuständigkeitsbereich von IT, Solution Sales, der DKV-Mobility LIVE GmbH und der InNuce Solutions GmbH.





# Soziales

## Ein attraktiver Arbeitgeber

Wir fördern Diversität, Inklusion und Entwicklung der Mitarbeitenden und engagieren uns in den sozialen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.







# Wohlbefinden der Mitarbeitenden

## Arbeitswelt im Wandel

Da sich Technologien und Geschäftsmodelle weiterhin rasant entwickeln, stellen auch die Unternehmen fest, dass sie Personal mit grundlegend veränderten Qualifikationen benötigen, um zu wachsen und einen Wettbewerbsvorteil zu behalten. Im Arbeitsmarkt nach der Pandemie sind qualifizierte Fachkräfte hart umkämpft.<sup>34</sup> Hier können Unternehmen, die das Mitarbeitererlebnis in den Vordergrund stellen, erfolgreich ein höheres Maß an Mitarbeiterengagement erreichen – ein entscheidender Faktor, um die richtigen Talente zu gewinnen und zu halten. Gallup Consulting – eines der führenden Beratungsunternehmen in den Bereichen der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit – definiert Mitarbeiterengagement als das Interesse und die Begeisterung der Mitarbeitenden für ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz. Laut dem Gallup-Bericht „State of the Global Workplace 2022“ fallen nur 21 Prozent der Mitarbeitenden weltweit in die Kategorie „engagiert“<sup>35</sup>, und Europa verzeichnet mit nur 14 Prozent den niedrigsten Prozentsatz an engagierten Mitarbeitenden. Da mit abnehmendem Engagement die Bereitschaft der Mitarbeitenden wächst, den Arbeitgeber zu wechseln, wird dies für Unternehmen, die mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert sind, zu einer gewaltigen Herausforderung.

Bei DKV-Mobility sind wir uns der Tatsache bewusst, dass der Pool an hochqualifizierten Mitarbeitenden kleiner geworden ist. Wir müssen talentierte Fachkräfte auf allen Ebenen anziehen und an uns binden, vor allem aber in wichtigen Kompetenzbereichen, wie zum Beispiel Produktentwickler und Product Owner sowie verschiedene Technikspezialisten, von denen viele über mehrere Jahre Erfahrung und Spezialwissen verfügen. Angesichts dieser schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt bemühen wir uns, das Engagement unserer Mitarbeitenden zu fördern, neue qualifizierte

Mitarbeitende zu finden und unser aktuelles Personal zu halten. Wir bewerten kontinuierlich unsere Fortschritte im Bereich des Mitarbeiterengagements, wobei der „Great Place to Work“<sup>®</sup> - (GPTW<sup>®</sup>)-Score für das Mitarbeiterengagement einer der wichtigsten Indikatoren ist.

2022 haben wir unterstützende strategische Initiativen erarbeitet, wir haben Programme zur Karriereentwicklung und für Führungskräfte eingeführt und Maßnahmen ergriffen, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten und Talente anzuziehen. Wir bewerten unsere Qualität als Arbeitgeber anhand von gruppenweiten halbjährlichen GPTW<sup>®</sup>-Befragungen, mit denen unsere Mitarbeitenden aktiv an der Gestaltung ihres Arbeitsumfelds mitwirken. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie wir unsere HR-Initiativen weiterentwickelt haben.

## Wir stehen zu unserem Anspruch als „Great Place to Work“<sup>®</sup>

Unsere Mitarbeitenden sind die Grundlage unseres Unternehmenserfolgs, und wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem es allen langfristig gut geht. Wir fördern ihre individuellen Fertigkeiten und ihr Know-how und helfen ihnen bei der Ausschöpfung ihres Potenzials. In diesem Abschnitt geht es um die Fortschritte, die wir im Berichtsjahr erzielt haben, und wir stellen einige wichtige Initiativen vor, mit denen wir das Engagement fördern und Mitarbeitende gewinnen, entwickeln und binden wollen.

<sup>34</sup> Harvard Business Review, 2022: Competing in the New Talent Market.

<sup>35</sup> Die Gallup-Definition für „engagiert“ lautet, dass sich Mitarbeitende in hohem Maße für ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz interessieren und begeistern. Sie sind psychologische „Eigentümer“ und bringen Leistung, Innovation und das Unternehmen voran.

<sup>36</sup> Der Engagement-Score ist der durchschnittliche Prozentsatz positiver Antworten auf Fragen zum Mitarbeiterengagement im Rahmen von GPTW<sup>®</sup>-Umfragen und Pulse Checks, die bei DKV-Mobility durchgeführt wurden.

<sup>37</sup> <https://www.top-employers.com/de/about-us/>

# WOHLBEFINDENDER MITARBEITENDEN

## Zielsetzung

Wir möchten ein attraktiver Arbeitgeber („Great Place to Work“) sein und ein Umfeld schaffen, in dem es all unseren Mitarbeitenden langfristig gut geht. Wir setzen uns dafür ein, offenes Feedback zu fördern, die berufliche Entwicklung voranzutreiben und unseren Mitarbeitenden zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.



## Zentrales Ziel für 2025

Sicherstellen, dass das Engagement-Niveau der Mitarbeitenden<sup>36</sup> bei mindestens 85 Prozent oder höher bleibt

## Highlights 2022

- Verbesserung des Engagement-Niveaus unserer Mitarbeitenden auf 86% (83% im Jahr 2021)
- Zertifizierung als „Great Place to Work“<sup>®</sup> in Deutschland und Italien
- Top Employer 2022 in Deutschland<sup>37</sup> und unter den Top 20 der besten Arbeitgeber in Deutschland
- Fortsetzung des „Front Runners“-Talentprogramms
- Einführung von „DRIVE“ – einem neuen Ansatz für Kompetenzförderung und Zielmanagement
- Einrichtung des Europäischen Betriebsrats

Wesentliches GRI-Thema:  
Wohlbefinden der Mitarbeitenden;  
Angaben 3-3, 2-6, 2-23, 2-24 |

### Aufbau einer Lernkultur

Die konsequente Verbesserung des Engagement-Niveaus unserer Mitarbeitenden ist das Ergebnis der Initiativen, die DKV-Mobility ergreift, um eine interne Unternehmenskultur zu schaffen, in der den Schwerpunkt auf das Lernen bei der täglichen Arbeit legen. Wir bauen individuelle Entwicklungs- und Schulungsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte kontinuierlich aus. Digitales Lernen ist ein Schlüsselement des Angebots und spielt für uns eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Weiterbildungsmöglichkeiten verfügbarer und flexibler zu machen.

So haben wir 2022 gemeinsam mit „LinkedIn Learning“ ein Pilotprojekt gestartet, um unseren Mitarbeitenden Zugang zu umfassenden, digitalen Lernmaßnahmen zu bieten. Zum zweiten Mal in Folge fand unser internationales Talentprogramm „Front Runners“ statt. Mit diesem Programm unterstützen wir Mitarbeitende mit besonders hohem Potenzial darin, künftig eine verantwortungsvollere Rolle zu übernehmen. Als Ergebnis unseres Programms „Front Runners“ 2022 übernahmen bis Ende des Jahres bereits 63 Prozent der Teilnehmenden Rollen mit mehr Verantwortung. Darüber hinaus haben wir unser neues Projektmanagementprogramm „Grow“ eingeführt, mit dem Mitarbeitende in der Zentrale speziell für Projektmanagementaufgaben geschult werden. Unsere Schulungsinitiative „Who knows, teaches!“ konzentriert sich auf das Lernen voneinander. Das Format ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre besten Arbeitsmethoden mit anderen zu teilen. Im Jahr 2022 wurden über 80 „Who knows, teaches!“-Schulungen mit mehr als 850 Teilnehmenden durchgeführt.

Ein Schlüsselement zur Entwicklung unserer Unternehmenskultur ist regelmäßiges und transparentes Feedback über die Leistung, die Entwicklung und das Potenzial der Mitarbeitenden als Ausgangspunkt für ihren Entwicklungsprozess. Das 2022 eingeführte Programm „DRIVE“ ist ein neues, vollständig digitalisiertes Zielmanagement-System, das die Ziele unserem Purpose und unserer NEXT-Strategie zuordnet und unseren Mitarbeitenden mehr Flexibilität bietet, da sie ihre individuellen Ziele je nach den Umständen nun regelmäßig anpassen, annullieren und umplanen können. Das spiegelt die rasanten, flexiblen Tagesabläufe bei DKV-Mobility besser wider. Darüber hinaus entwickeln wir unser virtuelles Lernportfolio sowie andere Lernformate, um die Ausbildung unserer Mitarbeitenden in zukunftsrelevanten Fähigkeiten voranzubringen. 2022 belief sich die durchschnittliche Schulungszeit unserer Mitarbeitenden auf rund 43 Stunden (2021: rund 36 Stunden).

DKV-Mobility hilft jungen Talenten beim Start in eine erfolgreiche Karriere und engagiert sich für ihre Ausbildung und Entwicklung. Neben den herkömmlichen Ausbildungsgängen in fünf Berufen umfasst unser Angebot auch verschiedene Optionen für ein duales Studium, das ein Hochschulstudium mit der praktischen Ausbildung an unserem Hauptsitz in Deutschland verbindet.

Nach der COVID-19-Pause nahmen unsere jungen Talente und ihre Ausbilder im August 2022 an einem „Student Camp“ teil. Es wurden Werte- und Teambuilding-Workshops abgehalten, bei denen wir den Teilnehmenden auch Kommunikationsfähigkeiten vermittelten.



	2022	2021	2020
<b>Gesamtanzahl der Auszubildenden<sup>38</sup></b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>22</b>
Auszubildende	9	7	6
■ Davon weiblich	3	3	3
■ Davon männlich	6	4	3
Dual Studierende	19	19	16
■ Davon weiblich	11	10	6
■ Davon männlich	8	9	10
Ausbildungsquote (Anteil an der Gesamtbelegschaft in Deutschland)	4 %	3 %	3 %
<b>Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>38</sup> 2020: Auszubildende der Jahre 2018 bis 2020 sowie drei Auszubildende des „Trainee on the Job“-Programms 2017.

2021: Auszubildende der Jahre 2019 bis 2021 sowie drei Auszubildende des „Trainee on the Job“-Programms 2018.

2022: Auszubildende der Jahre 2020 bis 2022 sowie fünf Auszubildende des „Trainee on the Job“-Programms 2019.







### Förderung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden

Globale Ereignisse wie die COVID-19-Pandemie haben uns gezeigt, dass wir Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz neu überdenken müssen. Wir bieten zahlreiche Gesundheits- und Vorsorgeprogramme zum Schutz vor arbeitsbedingten und allgemeinen Gesundheitsrisiken an, die Erkrankungen zur Folge haben könnten. Wir versuchen, unsere Angebote auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zuzuschneiden.

Unser Managementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz stützt sich auf die folgenden drei Säulen:

#### 01 Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir wollen Arbeitsvorgänge so gestalten, dass Gefahren so weit wie möglich gemindert werden. Dies lässt sich zum Beispiel mit ergonomischen Möbeln, Schulungen zu Arbeitssicherheit und Hygiene sowie Gesundheitsangeboten für unsere Mitarbeitenden erreichen.

#### 02 Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz aufrechterhalten und verbessern

Diese Säule umfasst vorbeugende Maßnahmen wie kostenlose medizinische Vorsorgeuntersuchungen, Sporteinrichtungen, Coaching und Schulungen zur körperlichen und psychischen Gesundheit. Insgesamt bieten wir auf unserer digitalen Lernplattform „we@DKV“ bis zu 75 E-Learning-Kurse zu Themen wie Verhalten in Notfällen und bei Bränden, Handhabung von Gefahrstoffen, COVID-19 oder Hygiene an.

#### 03 Berufliche Reintegration

In Zusammenarbeit mit externen Beratungsunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitenden in Deutschland und den Niederlanden kostenlose Beratungsleistungen zu persönlichen, beruflichen und gesundheitlichen Themen an.

Wie im Vorjahr luden wir auch 2022 unsere Mitarbeitenden wieder zu unserem „Digital Health Day“ ein. In Zusammenarbeit mit einem Team von Ärzten, Mentaltrainern und Sportwissenschaftlern boten wir verschiedene kostenlose Vorträge sowie Aktivitäten zu den Themen psychische Resilienz, Wohlbefinden und gesunde Ernährung an. Der digitale Gesundheitstag 2022 kann als Erfolg gewertet werden, da etwa 230 Mitarbeitende teilgenommen haben. Darüber hinaus boten wir unseren Mitarbeitenden in Deutschland Hautkrebsvorsorge, Grippe- und COVID-19-Impfungen sowie ergänzende Webinare an, zum Beispiel zu den Themen Selbstfürsorge und positive Lebenseinstellung. Im Jahr 2022 fanden am Hauptsitz in Deutschland zwei Schulungen für Ersthelfende, Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte statt.

Fünf Arbeitsunfälle wurden 2022 bei den Mitarbeitenden am Hauptsitz in Deutschland registriert. In diesem Jahr gab es keine tödlichen Arbeitsunfälle, an denen Mitarbeitende unserer Zentrale beteiligt waren. Aus Erfahrung wissen wir, dass die meisten Arbeitsunfälle durch richtiges Verhalten vermieden werden können. Wir haben unsere Mitarbeitenden in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz geschult und sie aktiv in unsere Maßnahmen am Hauptsitz in Deutschland einbezogen. Die Teilnahmequote für unser Arbeitssicherheitstraining lag im Jahr 2022 bei 90 Prozent (2021: 82 Prozent).

### Fortwährender, konstruktiver Dialog

Grundsätzlich bilden Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie die Basis einer gut funktionierenden Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden. Die DKV-Mobility Group betrachtet dieses Prinzip als wichtigen Baustein der Personalpolitik und somit des unternehmerischen Erfolgs. Seit 2022 verfügt DKV-Mobility über eine Policy „Grundsätze Human Rights“, in deren Rahmen wir uns verpflichten, die grundlegenden Arbeitsrechte zu respektieren und konstruktive Beziehungen zu den Mitarbeitenden zu pflegen.

Es ist wichtig für uns, dass wir verantwortungsvoll mit unseren Mitarbeitenden umgehen. In vielen Ländern, in denen die DKV-Mobility Group tätig ist, schreibt das nationale Arbeitsrecht (basierend auf den Grundrechten der Versammlungsfreiheit und der Tarifautonomie) vor, dass Personalinteressen durch konstituierte Gremien wie Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten werden müssen. Wir begrüßen und unterstützen Aktivitäten in diesem Bereich und schätzen die Möglichkeit zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im Dialog mit den Arbeitnehmervertretenden. Wir glauben, dass wir ein gutes Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden sowie zu Gewerkschaften und Betriebsräten haben.

Auf der Gesamtunternehmensebene werden unsere Mitarbeitenden durch einen Europäischen Betriebsrat vertreten. Die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats ist beschränkt auf das Recht auf Information und Anhörung zu personalbezogenen Entscheidungen und zu Entwicklungen des Gesamtunternehmens, die grenzüberschreitende Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden haben. Darüber hinaus haben wir in den Ländern, in denen wir tätig sind, diverse lokale Betriebsräte, die die Interessen unserer Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen (rechtliche oder operative Einheiten) vertreten. Mit diesen lokalen Betriebsräten schließen wir in der Regel Vereinbarungen über Inhalte ab, die nach dem jeweiligen Landesrecht (in Deutschland zum Beispiel das Betriebsverfassungsgesetz) mitbestimmungspflichtig sind. Diese Vereinbarungen legen gewöhnlich kollektive Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen fest, die sich beispielsweise auf Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, Gesundheit und Sicherheit, betriebliche Altersvorsorge, Sozialeinrichtungen, Reiserichtlinien und Ausbildung beziehen.

Außerhalb Deutschlands bestehen Tarifverträge bei den Tochtergesellschaften von DKV-Mobility in Frankreich, Italien und bei unserem Tochterunternehmen SV Transportservice. Es gibt Betriebsräte bei unseren Tochtergesellschaften in Frankreich und Italien, bei REMOBIS (Niederlande) und Smart Diesel (Rumänien), die vierteljährlich zusammenkommen.

- Für etwa 67 Prozent der gesamten Belegschaft bei allen Tochtergesellschaften bestehen schriftliche Tarifvereinbarungen bezüglich der Arbeitsbedingungen.
- Bei der DKV-Mobility Group bestehen für knapp 48 Prozent der Mitarbeitenden Tarifverträge.
- Für etwa 63 Prozent der Belegschaft sind formell gewählte Arbeitnehmervertretende zuständig.

Unsere Mitarbeitenden haben über spezielle Seiten in unserem Intranet Zugang zu allen Betriebsvereinbarungen und weiteren Informationen über die Arbeit der Betriebsräte.

### Förderung einer engagierten Arbeitskultur

Eine engagierte Belegschaft ist für uns von entscheidender Bedeutung, um unsere NEXT-Strategie umzusetzen und den Erfolg unseres Unternehmens sicherzustellen. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 das Engagement-Niveau unserer Mitarbeitenden auf mindestens 85 Prozent oder höher zu halten<sup>39</sup> (2022: 86 Prozent).

Unsere Bemühungen um die Mitarbeitendenzufriedenheit spiegeln sich in unserer Erfolgsbilanz als attraktiver Arbeitgeber wider. Im Frühjahr 2022 führte DKV-Mobility seine „Great Place to Work®“ (GPTW®)-Befragung durch, um Feedback zu seinen Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten als Arbeitgeber zu erhalten. Die Rücklaufquote lag bei eindrucksvollen 87 Prozent, und wir konnten unser Ergebnis mit einem starken Engagement-Niveau von 86 Prozent weiter verbessern (83 Prozent im Jahr 2021). Deshalb wurden wir in Deutschland erneut mit dem „Great

Place to Work®“-Zertifikat ausgezeichnet. Darüber hinaus erhielten wir das Zertifikat 2022 auch zum ersten Mal für Italien. Wir wurden also wiederholt als Unternehmen mit einer guten Arbeitsplatzkultur ausgezeichnet, die durch die Prinzipien Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist geprägt ist. Darüber hinaus hat uns das „Top Employers Institute®“ für das Jahr 2022 unter die 20 besten Arbeitgeber in Deutschland gewählt. Das „Top Employers Institute®“ zeichnet Unternehmen als vertrauenswürdige Arbeitgeber aus, die ihren Mitarbeitenden hervorragende Arbeitsbedingungen bieten.



### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Im Jahr 2023 werden wir uns weiterhin auf die Umsetzung unserer HR-Strategie konzentrieren und darauf, unsere Rekrutierungs- und Onboarding-Prozesse fortzusetzen sowie Fortbildung, Karriereentwicklung und die Entwicklung von Führungskräften weiter zu verbessern. Wir investieren in Initiativen, die das Engagement-Niveau verbessern und unsere Mitarbeitenden befähigen. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden geschätzt und anerkannt fühlen und in dem sie innerhalb des Unternehmens eine Zukunft für sich sehen können. Wir sind bestrebt, international anerkannte Sozial- und Arbeitsstandards einzuhalten, und wir wollen unsere Arbeitgebermarke durch attraktive Arbeitsbedingungen und neue Arbeitsformen weiter stärken. Ein hohes Engagement-Niveau, eine individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden, gesunde Arbeitsumgebungen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen bilden die Basis hierfür.

<sup>39</sup> Bezugspunkt ist das 2021 erreichte Engagement-Niveau von ca. 83 Prozent gemäß einer von uns durchgeführten gruppenweiten Umfrage, dem sogenannten gruppenweiten „Pulse Check 2021“.



# Diversität, Gleichstellung und Inklusion

## Diversität, Gleichstellung und Inklusion sind wichtiger denn je **Erfüllung unserer Verpflichtungen**


Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I) sind nicht länger Schlagworte oder ein innovatives Konzept, mit dem Unternehmen an Ansehen gewinnen können – das Konzept hat für viele Organisationen zunehmend höchste Priorität und ist eine geschäftliche Notwendigkeit. Um in einer komplexen und vielfältigen Welt erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen Diversität reflektieren, unterstützen und fördern. Investitionen in Diversität und Inklusion sind nicht nur ein Mittel zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden – sie können auch ein gutes Geschäft sein. Forschungsergebnisse<sup>40</sup> zeigen, dass ein starker Fokus auf DE&I am Arbeitsplatz weitreichende Vorteile für Arbeitgeber und Mitarbeitende bringen kann. Eine diverse Belegschaft kann innovative Ideen hervorbringen, die den Unternehmenserfolg fördern, und Mitarbeitende, die sich in hohem Maße integriert fühlen, sind engagierter, produktiver und dazu bereit, sich für ihren Arbeitgeber besonders einzusetzen.

Wir wissen, dass Fragen rund um DE&I keine Nischenthemen sind. Es sind vielmehr Geschäftsangelegenheiten, die wir untersuchen und strategisch zum Nutzen unseres Unternehmens umsetzen. Wir sind davon überzeugt, dass Inklusion und Diversität unsere Belegschaft und uns als Organisation stärker machen. Indem wir die Stärken aller Mitarbeitenden verstehen, schätzen und nutzen, verbessern wir die Qualität unserer Arbeit. Wird keine offene Kultur gepflegt, in der alle Individuen als solche akzeptiert werden und sich der Gruppe zugehörig fühlen, kann dies dazu führen, dass das Engagement-Niveau sinkt und es nicht gelingt, Talente anzuwerben und zu halten. Wir verpflichten uns, alle relevanten DE&I-Dimensionen (Geschlecht, LGBTIQ+, Behinderung, Alter und Herkunft) zu berücksichtigen, wobei die unterstützenden Kennzahlen und Ziele bisher vor allem auf unsere Ambitionen in Bezug auf Geschlechterdiversität ausgerichtet waren.

Unsere rund 1.900 Mitarbeitenden haben 57 verschiedene Nationalitäten und ein Durchschnittsalter von 39,9 Jahren. Wir sind uns also der Chancen bewusst, die sich aus einer diversen Belegschaft ergeben, und versuchen, alle Möglichkeiten zu nutzen, um ein integratives Umfeld für unsere Mitarbeitenden zu schaffen.

### Mehr Frauen in Führungspositionen

Mit einem Frauenanteil von 51 Prozent und einem Männeranteil von 49 Prozent bei allen Mitarbeitenden im Jahr 2022 ist DKV-Mobility insgesamt ein geschlechtsspezifisch ausgewogenes Unternehmen. Auch bei unserer Verpflichtung, den Frauenanteil in Managementpositionen zu fördern, haben wir bedeutende und nachhaltige Fortschritte erzielt: 2022 erreichte DKV-Mobility den angestrebten Frauenanteil zwei Jahre früher als geplant: 35 Prozent aller Führungskräfte waren weiblich (29 Prozent im Jahr 2021). Vor diesem Hintergrund haben wir uns ein noch ehrgeizigeres Ziel gesetzt: Bis 2027 wollen wir einen Frauenanteil von 40 Prozent in Führungspositionen erreichen. Dieses Engagement wurde auch durch den Frauen-Karriere-Index (FKi) anerkannt. Der FKi ist ein unabhängiges und wissenschaftlich fundiertes Management-Tool, das untersucht, wie Frauen auf verschiedenen Managementebenen in ihrer Karriere vorankommen und wie sich kultureller Wandel und Offenheit für Veränderungen entwickeln. Der FKi hat bereits mehr als 300 Unternehmen in 16 Ländern in den Bereichen neue Führung, Diversität und Transformation unterstützt.

Wesentliches GRI-Thema: Diversität und Inklusion;  
Angabe 3-3 | 

<sup>40</sup> McKinsey & Company, 2020: Diversity Wins: How inclusion matters.

## DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

### Zielsetzung

Unser Ziel ist es, ein Unternehmen zu gestalten, in dem sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt und sein Bestes geben kann. Außerdem wollen wir die Chancengleichheit und eine Kultur fördern, in der unsere Mitarbeitenden lernen, wachsen, Erfolg haben und sich weiterentwickeln können – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Alter, Religion, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft oder sozialem Hintergrund.



### Zentrales Ziel für 2027

Ein Frauenanteil von 50 Prozent in der Gesamtbelegschaft und 40 Prozent in Führungspositionen

### Highlights 2022

- 35 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt (29 % im Jahr 2021)
- Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“
- Wir bieten alle neuen Stellen an unserem Hauptsitz in Deutschland in Voll- oder Teilzeit an
- Einführung einer Vertretung für schwerbehinderte Mitarbeitende an unserem Hauptsitz in Deutschland
- Feier anlässlich unseres ersten Monats der Vielfalt mit etwa 170 Teilnehmenden
- Schulung zu unbewussten Vorurteilen mit mehr als 150 Teilnehmenden



### Bekenntnis zur „Charta der Vielfalt“

Ganz im Einklang mit unserer Überzeugung haben wir 2022 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität und deren Integration in die deutsche Unternehmenskultur zu fördern – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität. Mit über 4.900 unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen ist die „Charta der Vielfalt“ Deutschlands größte Arbeitgeberinitiative für mehr Diversität.

### Förderung von Teilzeitarbeit

Um die Geschlechterdiversität weiter voranzubringen, erweitern wir unsere Maßnahmen entlang des gesamten Beschäftigungszyklus, von der Einstellung über die Entwicklung bis hin zur Bindung unserer Mitarbeitenden. So bemühen wir uns beispielsweise bereits beim Auswahlverfahren um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Seit 2022 bieten wir alle neu zu besetzenden Stellen in der Zentrale in Deutschland sowohl auf Vollzeit- als auch auf Teilzeitbasis an. Durch die Einbeziehung flexibler Arbeitsmodelle und hybrider Arbeitsformen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, Privat- und Berufsleben so gut wie möglich in Einklang zu bringen. Darüber hinaus entwickeln und fördern wir weibliche Talente mit Talentprogrammen, Mentoring und individuellem Training. Im Rahmen unserer Initiative „Women@DKV-Mobility“ haben wir 2022 den „Internationalen Frauentag“ gefeiert und bieten verschiedene Informationsformate und Workshops mit dem Schwerpunkt Frauen an.

### Equal Pay

Um das bereinigte geschlechtsspezifische Gender-Pay-Gap<sup>41</sup> in den Griff zu bekommen, haben wir für Deutschland, unser Shared Service Center in Rumänien und unsere Tochtergesellschaft Green-Flux eine interne Equal-Pay-Analyse durchgeführt, basierend auf Stellenbewertungen im Jahr 2022. HR analysiert das Gender-Pay-Gap für die oben

genannten Tochtergesellschaften auf jährlicher Basis und macht Vorschläge für Erhöhungen, die vorgenommen werden sollten. 2022 wurde auf Gruppenebene eine neue „Merit Review Guideline“ entwickelt, in der die Grundsätze des jährlichen Leistungsbeurteilungszyklus für außertarifliche und Tarif-Mitarbeitende geregelt sind. Die Richtlinie legt auch fest, dass Mitarbeitende im Mutterschutzurlaub/in Elternzeit Anspruch auf Gehaltserhöhungen haben, um sie vor Lohndiskriminierung zu schützen. Unsere Maßnahmen für faire und gleiche Entlohnung entwickeln sich ständig weiter. Zum Beispiel analysieren und entwickeln wir weitere interne Auswertungen zur gleichen Entlohnung in unseren Geschäftsbereichen.

### Vorurteile abbauen

Unbewusste Vorurteile werden als größtes Hindernis für mehr Diversität in einem Unternehmen angesehen.<sup>42,43</sup> Sie können unsere (Personal-)Entscheidungen und unsere tägliche Arbeit erheblich beeinflussen. Unbewusste Voreingenommenheit bedeutet, dass wir die Kompetenzen anderer Menschen überschätzen oder unterschätzen oder Menschen bevorzugen, die uns ähnlich sind. Im Training zu unbewussten Vorurteilen lernen unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte die verschiedenen Arten von Vorurteilen kennen und erfahren, wo sie im Arbeitsleben üblicherweise auftreten. Sie überprüfen ihre eigenen Vorurteile und erhalten konkrete Strategien, wie sie diese abbauen können. Dies hilft ihnen letztlich dabei, bessere Entscheidungen zu treffen und eine offene Unternehmenskultur zu schaffen. 159 Führungskräfte und Mitarbeitende haben im Jahr 2022 an unseren Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile teilgenommen.

### Diversität zelebrieren

Im Jahr 2022 haben wir den Juni zum „Diversity Month“ erklärt, um verschiedene Aspekte der Diversität hervorzuheben, darunter Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten, Herkunft und Geschlecht, um durch verschiedene Formate für unsere LGBTIQ+ -

Gemeinschaft zu sensibilisieren und gleichzeitig einen achtsamen Umgang mit allen Dimensionen der Diversität zu fördern. Etwa 170 Personen nahmen an unseren Veranstaltungen teil.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Wir ermöglichen und fördern weiterhin eine Kultur, in der alle die gleiche Chance haben, zu lernen, zu wachsen, erfolgreich zu sein und sich zu entwickeln. Eine diverse Belegschaft kommt sowohl unseren Mitarbeitenden als auch unserem Unternehmen zugute – davon sind wir überzeugt. Die Förderung der Geschlechterdiversität hat weiterhin hohe Priorität. Im Laufe des Jahres 2022 haben wir auf dem Gebiet der Geschlechterdiversität gute Fortschritte gemacht. Gleichzeitig haben wir aber erkannt, dass wir noch mehr tun können.

DE&I wird von unserer Personalabteilung gesteuert, unterstützt durch ein starkes Engagement unseres Top-Managements, da wir erkannt haben, dass mit DE&I einhergehende Veränderungen ein erfahrenes Management erfordern. 2022 haben zum Beispiel sechs unserer „Executive Board“-Mitglieder Einblicke in ihre Motivation und ihre Ziele für die Förderung von Diversität und Inklusion innerhalb unseres Unternehmens gegeben. Wir bekennen uns eindeutig zur Diversität und verfolgen einen gruppenweiten Ansatz, um dieses Engagement aufrechtzuerhalten. Er basiert auf unserem Verhaltenskodex und unserer Policy „Grundsätze Human Rights“. Darüber hinaus arbeiten wir in internen Diversitätsnetzwerken mit unseren Tochtergesellschaften zusammen, um zielgerichtete Kampagnen zu definieren und umzusetzen. Zur Nachverfolgung unserer Fortschritte haben wir bereichsspezifische Dashboards erstellt, die Aspekte wie Neueinstellungen, Beförderungen, die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen, die Anzahl der Mitarbeitenden, die in Teilzeit arbeiten, oder die verschiedenen Nationalitäten in unserem Unternehmen untersuchen. Durch Kommunikation und ständigen Dialog machen wir Diversität und Inklusion innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens stärker sichtbar.

<sup>41</sup>Das Gender-Pay-Gap beschreibt die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen. Es wird zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten Gender-Pay-Gap unterschieden. Das unbereinigte Gender-Pay-Gap vergleicht die Bruttogehälter von Männern und Frauen ohne Berücksichtigung der strukturellen Merkmale der Gruppen (zum Beispiel Bildungsniveau, Berufserfahrung oder Beschäftigungsgrad). Das bereinigte Gender-Pay-Gap berücksichtigt auch andere Merkmale und vergleicht somit die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in ähnlichen Berufen. Bei DKV-Mobility bezieht sich das bereinigte Gender-Pay-Gap auf den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in der gleichen Tätigkeitsgruppe. <sup>42</sup> ACT/EMP, 2017: Research note; Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace. <sup>43</sup> HLB International Limited, 2020: Unconscious bias awareness study.



## Gesellschaftliches Engagement

Für uns bei DKV-Mobility ist gesellschaftliches Engagement die Möglichkeit, unsere Sach- (Produkte und Dienstleistungen), Personal- (Zeit) und Finanzressourcen (Geld) zu nutzen, um einen sozialen Mehrwert in den Gemeinschaften zu schaffen, in denen wir tätig sind. Wir wollen uns in den Dienst unserer Gemeinschaften stellen und über unser Tagesgeschäft hinausgehen.

In diesen drei Dimensionen streben wir stets langfristige Partnerschaften an, in denen die Vermögenswerte und Fertigkeiten von DKV-Mobility dazu genutzt werden können, in den Prioritätsbereichen entsprechend unseren ESG- und Geschäftszielen sowie den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) eine Wirkung zu entfalten.

### Mitarbeitende einbinden und der lokalen Gemeinschaft etwas zurückgeben

Wir übernehmen aktive Verantwortung bei der Unterstützung der lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, indem wir Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen, Schulen und Vereinen eingehen.

Im Juni 2022 fand der erste „Community Day“ von DKV-Mobility statt. Mit der Unterstützung von rund 200 Mitarbeitenden von DKV-Mobility in 15 verschiedenen Projekten konnten wir vielen Menschen in den Gemeinschaften rund um den Hauptsitz in Ratingen eine große Freude bereiten. Im Einklang mit unserer Strategie für gesellschaftliches Engagement lag der Schwerpunkt auf den folgenden Themen: hochwertige Bildung, weniger Ungleichheiten, Förderung der Nachhaltigkeit und Schutz der Umwelt. Zu den Projekten gehörten unter anderem der Besuch einer Biogasanlage mit Gymnasiasten, ein Sportturnier im Geiste der Inklusion, ein Lesefest der Kulturen für Kinder mit Migrationshintergrund, die Einrichtung einer Vogelbeobachtungsstation für Senioren in einer Seniorenresidenz und das Anlegen eines Gartens in Zusammenarbeit mit zwei Grundschulen.

Neben unseren Mitarbeitenden beteiligten sich an diesem Tag mehr als 600 Menschen an den verschiedenen Aktivitäten – darunter Kinder, Studierende, Menschen mit Behinderungen und Senioren. Das positive Feedback der lokalen Gemeinschaft und die Dankbarkeit unserer Mitarbeitenden bestärkten uns in dem Vorhaben, auch 2023 wieder einen „Community Day“ zu organisieren.

### Fortschritte bei mehrwertstiftenden Produkten

Die DKV-Mobility NGO Card + Charge, eine Servicekarte für gemeinnützige Organisationen, die 2021 in Deutschland eingeführt wurde, hat 2022 ihren 100. Kunden gewonnen. Für die NGO Card + Charge werden keine Karten- oder Servicegebühren erhoben und sie bietet Zugang zum gesamten Netz der Tankstellen und Ladepunkte von DKV-Mobility überall in Europa. Zusätzlich übernimmt DKV-Mobility alle Kosten für die Unterstützung von Klimaschutzprojekten für die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aufgrund der Fahrten entstanden sind. Die NGO Card + Charge ist gedacht für NGOs, die zur Erfüllung ihres Auftrags mobil sein müssen. Das Angebot wurde 2022 auf den französischen Markt ausgeweitet. Mit „Les Restos du Cœur“ profitiert nun auch eine Dachorganisation von rund 114 autonomen gemeinnützigen Vereinen in Frankreich von den Vorteilen einer einzigen Servicekarte für alle mit Mobilität verbundenen Dienstleistungen. Bis Ende 2022 wurden etwa 890 NGO Cards an gemeinnützige Organisationen ausgegeben.







### Humanitäre Hilfe und langjährige Partnerschaften

In finanzieller Hinsicht umfasste unser soziales Engagement im Berichtsjahr humanitäre Hilfe und Nothilfe im Zusammenhang mit dem Krieg gegen die Ukraine sowie die Unterstützung langfristiger Partnerschaften in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden sowie Kindererziehung, die Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen, die sich im Bereich Mobilität und Transport engagieren, sowie die Förderung verschiedener lokaler Sozialprojekte in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Humanitäre Hilfe für die Ukraine war eine der vorrangigen Maßnahmen im Jahr 2022. Mit einer direkten Geldspende in Höhe von 50.000 € an den Verein „Rhein-Dnipro Deutsch-Ukrainischer Verein e. V.“ haben wir dazu beigetragen, die Regionen Lwiw und Odessa vor allem mit medizinischen Hilfsgütern zu versorgen. Zusätzlich zu dieser finanziellen Unterstützung haben wir die sogenannte „Ukrainian Aid Card“ eingeführt. Diese Prepaid-Servicekarte mit einem Startguthaben von 1.000 € wurde an Erste-Hilfe-Organisationen übergeben, die Hilfsgüter nach Polen und in die Ukraine transportierten. Außerdem stellten wir in Zusammenarbeit mit der Organisation „DocStop für Europäer e. V.“ eine mobile Suppenküche an Autobahnraststätten auf, an denen Fahrer aus den betroffenen Regionen gestrandet waren, da ihre Kartenzahlungsmittel nicht mehr einsatzfähig waren.

Insgesamt hat die DKV-Mobility Group 32 soziale Projekte und 35 verschiedene gemeinnützige Organisationen unterstützt. Die Geldspenden beliefen sich auf ca. 470.000 € für das Berichtsjahr. Unsere Kolleginnen und Kollegen von Smart Diesel S.R.L. haben erneut das Schulbauprojekt der „Fundația pentru Educație de Calitate“ gefördert. Ziel der Stiftung ist die Unterstützung künftiger Generationen,

indem ihnen der Zugang zu Bildungsaktivitäten in einem ethisch-geistigen Umfeld geboten wird. Darüber hinaus haben wir unsere lokalen Partnerschaften in Deutschland und dem übrigen Europa gestärkt.

Im Bereich Mobilität unterstützten wir die „Truckers Life Foundation“, deren Ziel es ist, die Arbeitsbedingungen von LKW-Fahrern zu verbessern, die Nichtregierungsorganisation „Fahrer helfen Fahrern e. V.“, die tödlich verunglückten, erkrankten oder verletzten Berufskraftfahrern und deren Familien finanzielle Hilfe leistet, sowie den „Gute-Nacht-Bus“ der Organisationen „vision:teilen“ und „fiftyfifty“, der als mobile Suppenküche und Beratungsraum für Obdachlose in Düsseldorf (Deutschland) dient. Weiterhin unterstützten wir die „Allianz für Bildung & Lernen e. V.“, deren Schwerpunkt auf der Bildungsförderung für Schüler und deren Start ins Berufsleben liegt, sowie das „Ronald McDonald Huis“ in Utrecht (Niederlande), das Angehörigen von schwerkranken Kindern eine kostenlose Unterkunft in der Nähe der Klinik bietet.



# Fischer Stiftung<sup>44</sup>

## Kontinuierliche Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements der Mitarbeitenden

Die Fischer Stiftung fördert bürgerschaftliches Engagement und soziale Projekte, seit sie von der Familie Fischer anlässlich des 75-jährigen Firmenjubiläums von DKV-Mobility gegründet wurde.

Bürgerschaftliches Engagement bezeichnet das freiwillige, das Gemeinwohl fördernde Engagement von Bürgerinnen und Bürgern, um die Lebensbedingungen für andere zu verbessern oder die Zukunft der Gemeinschaft zu gestalten.

Viele Mitarbeitende von DKV-Mobility engagieren sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich bei Hilfsorganisationen, sozialen Einrichtungen oder Sportvereinen. Fortbestand und Erfolg dieser Nichtregierungsorganisationen sind abhängig von Freiwilligenarbeit und finanzieller Unterstützung für ihre Programme und Anliegen.

Seit mehr als einem Jahrzehnt fördert die Fischer Stiftung aktiv und auch finanziell das bürgerschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Darüber hinaus hat die Stiftung aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden geholfen, die ohne eigenes Verschulden in Schwierigkeiten geraten sind. Soziale Organisationen und/oder Vereine können sich im Namen von bedürftigen ehemaligen Mitarbeitenden an die Fischer Stiftung wenden.

Die Aktivitäten reichen von Benefizkonzerten während der COVID-19-Pandemie über die Finanzierung von Schulprojekten in Afrika bis zur Förderung von Diversität und Gleichstellung im Sport. Die Fischer Stiftung kümmert sich um bedürftige Menschen in unserer Gesellschaft und befasst sich mit Hilfesuchen unterschiedlichster Art.

Im Berichtsjahr hat die Fischer Stiftung mehrere Projekte unterstützt, darunter:

- RSV Ratingen 04/19 – Fußball-Sommercamps für Kinder**  
 In Ratingen organisiert der örtliche Fußballverein jährliche Fußballcamps während der Sommerferien. Diese Camps sind vor allem für Kinder aus einkommensschwachen Familien gedacht, die es sich nicht leisten können, in den Urlaub zu fahren. Um ihnen ein abwechslungsreiches Programm während der Ferien zu bieten, wurden die Fußballcamps ins Leben gerufen. Außer mehreren hundert Kindern aus Ratingen konnten im Berichtsjahr auch Flüchtlingskinder aus der Ukraine an diesen Camps teilnehmen.

- Förderzentrum Nord – Schulfrühstück für Kinder**  
 Das Zentrum fördert vor allem Kinder aus sozial benachteiligten Familien. Neben der gemeinsamen Bewältigung des regulären Schulalltags unterstützt es die Kinder bei schulischen Themen sowie in sozialen Angelegenheiten. Das Ziel ist es, die Chancengleichheit zu erhöhen und den Kindern einen Ort zu bieten, an dem sie effektiver lernen können. Mit der Spende der Fischer Stiftung kann den über 280 Schülerinnen und Schülern an allen drei Schulstandorten des Förderzentrums Nord in Mönchengladbach für ein weiteres Jahr ein kostenloses gesundes Frühstück angeboten werden.

- Polizeisportverein Neuss 1961 e. V. – neue Ausrüstung für das Fußballtraining**  
 Der Polizeisportverein Neuss 1961 e. V. ist ein großer Sportverein, in dem Leichtathletik, Kampfsport und Fußball betrieben werden. Die Jugendabteilung ist das Herzstück des Vereins. Im Jahr 2022 wurden Kleinfeldtore für die Jugendabteilung angeschafft, um mehr Abwechslung in die Trainingseinheiten zu bringen.

Seit 2010 hat die Fischer Stiftung das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden in mehr als 69 Projekten mit Spendengeldern in Höhe von über 320.000 € unterstützt.

## Mitarbeitende von DKV-Mobility



## Empfänger

Hilfsorganisationen  
Soziale Einrichtungen  
Sportvereine

## Ehrenamtliche Tätigkeit

## Fischer Stiftung

> 320.000 €

Spenden ausgezahlt

> 69

geförderte Projekte

## Wer wird gefördert?

Organisationen, die der Bedeutung des ehrenamtlichen Einsatzes für die Gesellschaft Rechnung tragen

Bildungseinrichtungen: Kindergärten, Schulen, Hochschulen, Bildungsprojekte usw.

Kulturelle Einrichtungen: Museen, Ausstellungshäuser, Theater usw.

Sportvereine und Projekte mit sportlichem Fokus

Umwelt-, Natur- und Tierschutzorganisationen

Projekte mit Schwerpunkt auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Wissenschaftliche Institute und Forschungseinrichtungen

<sup>44</sup>Dies sind zusätzliche Informationen. Diese Informationen der Fischer Stiftung und die entsprechenden textlichen Erläuterungen sind nicht Teil der nach ISAE 3000 (Rev.) durchgeführten Prüfung mit begrenzter Sicherheit.

# Unternehmens- führung

## Verantwortungsvoll handeln

Wir unterstützen ein Umfeld, das von Vertrauen, Transparenz und Verantwortlichkeit im Interesse aller Stakeholder geprägt ist.





# Unternehmensethik

## Einhaltung unternehmensethischer Standards

Angesichts stärkerer globaler Regulierung und wachsender Erwartungen der Stakeholder sind Unternehmen heute einem hohen Compliance-Risiko ausgesetzt. Fast täglich wird über Korruptionsfälle auf der ganzen Welt berichtet, und das Risiko ist von Land zu Land sehr unterschiedlich.<sup>45</sup> Korruption untergräbt die Fähigkeit der Regierungen, die Menschen zu schützen, und beschädigt das Vertrauen der Öffentlichkeit. Aus Sicht der Unternehmen schwächt die Vernachlässigung geschäftsethischer Standards das Vertrauen der Stakeholder in die Unternehmen, fördert die Geringschätzung des Rechtsstaatsprinzips, untergräbt den Wettbewerb im Markt und destabilisiert die soziale und wirtschaftliche Entwicklung.

Compliance-Risiken können potenziell zu rechtlichen, finanziellen, betrieblichen oder Rufschäden führen. Wir bei DKV-Mobility sind uns bewusst, dass die Mitglieder unserer Leitungsgremien, Mitarbeitende, Vertreter oder Agenten absichtlich oder unabsichtlich gegen geltende Gesetze und interne Qualitätsstandards und -verfahren verstoßen können. Dies könnte der Fall sein bei Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen sowie mit Finanzierungen, gegen Arbeits-, Gesellschafts- oder Strafrecht, Antikorruptionsgesetze, Sanktionen oder Handelskontrollgesetze und -vorschriften. Wir unterliegen Antikorruptions-, Kartell- und Wettbewerbsgesetzen. Jeder Verstoß gegen diese Gesetze in einem Land, in dem wir Kunden betreuen, kann negative Auswirkungen für die an einem solchen Fehlverhalten beteiligten Unternehmen und/oder Personen haben. Die Ausweitung unserer Geschäftstätigkeit auf weitere Länder könnte auch die Relevanz von Regelungen zur Korruptionsbekämpfung erhöhen, da einige dieser Länder als problematisch im Hinblick auf Korruption wahrgenommen werden.

<sup>45</sup> Transparency International e. V., 2023: Korruptionswahrnehmungsindex.


<sup>46</sup> Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen mit jährlichen indirekten Hauptlieferantenausgaben von > 25.000 €. Weitere Informationen darüber, wie wir Hauptlieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen definieren, finden Sie im Abschnitt „03 Leistung Unternehmensführung“ auf Seite 58.

Wir sind bestrebt, bei unserem eigenen Geschäftsbetrieb die höchsten Standards zu erfüllen, Korruption zu verhindern und wirksame interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme zu betreiben, die die Einhaltung der Vorschriften gewährleisten und potenzielle finanzielle und nichtfinanzielle Risiken erkennen und mindern helfen. Im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen haben wir uns das Ziel gesetzt, die Quote für die Teilnahme unserer Mitarbeitenden an unseren jährlichen Compliance-Schulungen bis Ende 2025 auf 100 Prozent zu erhöhen.

## Wesentliche Risiken antizipieren

Bei der DKV-Mobility Group bedeutet Unternehmensethik die Förderung, Überwachung und Kontrolle der Einhaltung wesentlicher rechtlicher Vorschriften und Bestimmungen, interner Richtlinien und ethischer Standards sowie die Minderung des Risikos negativer Auswirkungen, die sich aus ihrer Nichteinhaltung ergeben können. Ziel unseres Compliance-Managements ist es, eindeutige Regeln zu setzen, Zuständigkeiten und Berichtswege zu definieren sowie Transparenz und Akzeptanz in Bezug auf alle für die Compliance relevanten Angelegenheiten zu schaffen. Jede Nichteinhaltung sollte daher frühzeitig erkannt, analysiert und bewertet werden, damit bei Bedarf Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden können.

Die Compliance-Kultur der DKV-Mobility Group steht für Verhalten im Einklang mit den geltenden Vorschriften – unabhängig von der Hierarchieebene im Unternehmen. Als Unterzeichner des „UN Global Compact“ (UNGC) haben wir uns verpflichtet, kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards und Umwelt voranzutreiben und gegen Korruption vorzugehen.

Wesentliches GRI-Thema: Unternehmensethik;  
Angaben 3-3, 205-1 b.,  
205-2 b., e., 205-3 a., 2-6, 2-23, 2-24 | 

# UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## Zielsetzung

Bei DKV-Mobility möchten wir in einem Umfeld handeln, das von Vertrauen, Transparenz und Verantwortlichkeit im Interesse aller Stakeholder geprägt ist. Wir verfügen über Systeme für das Risiko- und Compliance-Management sowie für Informationssicherheit und Datenschutz, die wir mit dem Ziel entwickelt haben, potenzielle Risiken und Schäden rechtzeitig zu erkennen und zu verhindern. Bei unseren Beschaffungsaktivitäten achten wir nicht nur auf Kosten, Qualität und Lieferzeit, sondern verlangen von unseren Lieferanten auch die Einhaltung unserer rechtlichen und ethischen Standards.



## Zentrale Ziele für 2025

- Teilnahmequote von 100 Prozent unserer Mitarbeitenden an der jährlichen Compliance-Schulung
- Ausweitung unserer Systeme für Informationssicherheit und Datenschutz auf die Tochtergesellschaften, die wir in den letzten Jahren erworben haben
- Sicherstellen, dass alle Hauptlieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen<sup>46</sup> unseren Verhaltenskodex einhalten

## Highlights 2022

- Integration unserer erworbenen Tochtergesellschaften in das Compliance-Management-System
- Einleitung von Maßnahmen zur Automatisierung von Sanktionsprüfungen, um das anfängliche Screening-Verfahren im Rahmen des Kunden-Onboarding-Prozesses zu verbessern
- Erweiterung des Hinweisgebersystems durch Einführung einer neuen Online-Lösung mit EQS Integrity Line
- Strategische Einführung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) in der gesamten Unternehmensgruppe und erfolgreiche Durchführung von Überwachungsaudits am Hauptsitz in Deutschland und bei GreenFLUX
- Sustainability-Linked Loan (SLL) auf eine unserer Kreditvereinbarungen angewandt

Mit unserem Risikomanagementsystem wollen wir systematisch und kontinuierlich bestandsgefährdende Risiken und andere wesentliche Risiken, die unseren Erfolg gefährden, identifizieren, bewerten, kontrollieren, überwachen und melden. Darüber hinaus unterstützt das System die Erreichung der Unternehmensziele und stärkt das Risikobewusstsein innerhalb der Unternehmensgruppe. Unser Risikomanagementsystem ist in einem internen Regelwerk dokumentiert, das Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten sowie Regeln für die Identifizierung, Bewertung, Berichterstattung und das Management von Risiken festlegt. Erhebliche unerwartete Risiken müssen unverzüglich gemeldet werden. Darüber hinaus betreiben wir ein internes Kontrollsystem, das in einer internen Richtlinie zusammengefasst ist. Das System soll eine genaue und zuverlässige interne und externe, finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung, effektive und effiziente betriebliche Vorgänge und die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften sowie unserer internen Richtlinien und Arbeitsanweisungen ermöglichen.

### Regelungen für den Umgang mit Sanktionen

Als integralen Bestandteil unserer Compliance-Organisation haben wir 2022 ein Sanktionsmanagementsystem für das Transaktions-screening von Zahlungsdateien und Zahlungsempfängern eingeführt, das auf tagesaktuellen Sanktionslisten basiert. Darüber hinaus überprüfen wir unsere Geschäftsbeziehungen auf Sanktionen und Embargos. Bevor wir unser Geschäft geografisch oder um neue Produkte oder Dienstleistungen erweitern, nehmen wir eine Bewertung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu Sanktionen und Embargos vor und überwachen deren Einhaltung.

Mit dem Ausbruch des Krieges gegen die Ukraine im März 2022 trafen wir die Entscheidung, alle Aktivitäten für inländische Kunden in Russland und Weißrussland einzustellen und alle Tankstellen in Russland aus unserem Akzeptanznetz auszuschließen. Wir überwachen kontinuierlich alle Geschäftsvorgänge, und DKV-Mobility hält sich weiterhin an alle gegen Russland und Weißrussland verhängten Sanktionen.

### Fortlaufender interner Kapazitätsaufbau als wesentlicher Erfolgsfaktor

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, jährliche Compliance-Schulungen zu absolvieren. Das Group Compliance Office bietet regelmäßige Compliance-Schulungen für neue und bestehende Mitarbeitende an. Neue Mitarbeitende werden kurz nach ihrem Eintritt ins Unternehmen mit den relevanten Themen vertraut gemacht. Diese Schulungen beinhalten unseren Verhaltenskodex einschließlich der Bestimmungen zur Bekämpfung von Korruption und Betrug, das Hinweisgebersystem sowie Informationen zu den zehn Prinzipien des UNGC. Die Teilnahme an der Schulung ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend und wird durch das Group Compliance Office geprüft. Im Berichtszeitraum nahmen etwa 70 Prozent der Mitarbeitenden der DKV-Mobility Group an der Compliance-Schulung teil. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Teilnahmequote bis 2025 auf 100 Prozent zu steigern. Auf einer Intranet-Seite können sich alle Mitarbeitenden über die unternehmensweiten Vorschriften und Compliance-Regelungen bei DKV-Mobility informieren.

### Förderung einer Speak-up-Kultur

Wir fördern eine Kultur des Eintretens gegen Fehlverhalten, die unsere Mitarbeitenden und die Mitglieder der Leitungsgremien unserer Unternehmensgruppe dazu ermutigen soll, sich zu melden, wenn sie etwas mitbekommen, das nicht unseren Standards entspricht. Dabei wird sichergestellt, dass die Angelegenheit vertraulich behandelt wird und der bzw. die Mitarbeitende keine Angst vor Vergeltungsakten haben muss. Unser Hinweisgebersystem ist nur eine Möglichkeit, um Bedenken auszuräumen und Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen. Die Meldung kann anonym über unser Online-Hinweisgebersystem oder direkt über die Compliance-Hotline oder die Compliance-E-Mail an das Group Compliance Office erfolgen. Darüber hinaus können auch Dritte, die nicht zum Unternehmen gehören, vermutete Compliance-Verstöße an unser Hinweisgebersystem melden. Ziel des Hinweisgebersystems ist es, sowohl die das Fehlverhalten meldenden Personen als auch die gegebenenfalls beschuldigten Personen zu schützen. Die gemachten Angaben werden vertraulich bearbeitet und behandelt. Im Berichtszeitraum wurden die internen Prozesse, die dem Hinweisgebersystem zugrunde liegen, weiter professionalisiert und ausge-

baut, zum Beispiel durch die Einführung einer neuen Online-Lösung mit „EQS Integrity Line“. Im Jahr 2022 wurden vier Fälle möglicher Compliance-Verstöße gemeldet. Drei Fälle wurden aufgeklärt – und im vierten Fall erwies sich der Verdacht als ungerechtfertigt. In keinem dieser Fälle ging es um Korruption.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Wir optimieren ständig unseren Ansatz zur Unternehmensethik, um die zunehmenden regulatorischen Verpflichtungen und die Bereitstellung neuer Dienstleistungen und Funktionen besser bewältigen zu können. Unsere Compliance-Aktivitäten konzentrieren sich zum Beispiel darauf, dass Mitarbeitende und Partner das Hinweisgebersystem kennen und sich bei seiner Nutzung sicher fühlen. Darüber hinaus arbeiten wir an der Vorbeugung gegen Korruption, Betrug und andere potenzielle Wirtschaftsverbrechen und an deren konsequenter Bekämpfung. Verpflichtende Compliance-Grundsätze und -Schulungen dienen dem Schutz unserer Mitarbeitenden und Kunden. Die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden ist nach wie vor von großer Bedeutung, denn nur so können sie Risiken erkennen und vermeiden oder zumindest minimieren.

Unsere Compliance-Funktionen, einschließlich unseres Compliance-Management-Systems (CMS), werden von unserer Abteilung „Enterprise Governance System“ (EGS) gesteuert, die eng mit unserem Risikomanagement und unseren internen Kontrollsystemen verzahnt ist, um sicherzustellen, dass Compliance ein integraler Bestandteil jedes Geschäftsprozesses ist. Die Gesamtverantwortung für die Compliance-Funktionen liegt bei unserem Verwaltungsrat, während unsere Gesamtgeschäftsführung für deren praktische Umsetzung verantwortlich ist. Der CMS-Rahmen ist in einer internen Richtlinie festgelegt, und wir haben mehrere weitere interne Compliance-Richtlinien und -Grundsätze verabschiedet, darunter einen Verhaltenskodex für die Mitglieder der Leitungsgremien der Unternehmen unserer Unternehmensgruppe und für unsere Mitarbeitenden.

Der Group Compliance Officer berichtet direkt an den Chief Financial Officer und berät und unterstützt die Gesamtgeschäftsführung in Compliance-Fragen. Auf der Ebene unserer Tochtergesellschaften führen die Compliance-Manager das CMS auf der Grundlage der Leitlinien unseres Group Compliance Office aus.



# Datenethik

## Verantwortungsvoller Umgang mit Daten

Daten und Technologie bieten großartige Möglichkeiten für die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen zur Vereinfachung der Geschäftstätigkeit unserer Kunden. Allerdings sind der Missbrauch und die umstrittene Nutzung von Daten häufiger geworden, was zu einer stärkeren Kontrolle und Regulierung geführt hat. Mangelnde Informationssicherheit und unzureichender Datenschutz bergen große Risiken, etwa durch Industriespionage, Identitätsdiebstahl, Angriffe auf ungeschützte Datenlecks und andere Formen der Cyberkriminalität. Kunden, Geschäftspartner, Dienstleister und die DKV-Mobility Group selbst können Ziel solcher kriminellen Handlungen werden. Darüber hinaus könnten sich Probleme im Zusammenhang mit Informationssicherheit und Datenschutz auf die betrieblichen Vorgänge auswirken und somit das Vertrauen unserer Kunden in unsere Zuverlässigkeit als Partner erschüttern.

Bei DKV-Mobility haben wir ein besonderes Augenmerk auf Datenethik, die sich parallel zu unserer verstärkten Nutzung von Technologie, der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und der entsprechend wachsenden Menge von Daten laufend weiterentwickeln muss. Als europäische B2B-Plattform für On-the-road Payment-Lösungen sind wir ein digitalisiertes Unternehmen, das

große Datenmengen in mehreren IT-Systemen verarbeitet. Diese Daten müssen geschützt und mit Sorgfalt und Respekt behandelt werden. Unser datenethischer Ansatz berücksichtigt sowohl die Informationssicherheit als auch den Datenschutz, was den sorgfältigen Umgang mit vertraulichen Daten voraussetzt. Wir streben hohe datenethische Standards an, auch um uns gegen potenzielle finanzielle, rechtliche und rufschädigende Risiken zu schützen. Die angemessene Integration von Informationssicherheit und Datenschutz in unser Tagesgeschäft ist deshalb eine unabdingbare Voraussetzung dafür, hochwertige Dienstleistungen zu erbringen und das dauerhafte Vertrauen sowie die Zufriedenheit unserer Geschäftspartner zu erlangen.

## Wir streben nach kontinuierlichen Verbesserungen

Unsere Richtlinien zur Datenethik entsprechen Branchenstandards, und wir haben uns zum Ziel gesetzt, im Einklang mit europäischen Anforderungen zu handeln, um sowohl sensible Unternehmensdaten als auch personenbezogene Daten zu schützen, die eine eindeutige Identifizierung von Personen ermöglichen.

Die DKV-Mobility Group hat gruppenweite Managementsysteme für Informationssicherheit (Information Security Management System, ISMS) und Datenschutz (Data Privacy Management System, DPMS) eingerichtet. Beide risikoorientierten Managementsysteme sind hierarchisch aufgebaut. Das ISMS wird regelmäßig externen Audits unterzogen. 2022 haben die Funktionen Informationssicherheits- und Datenschutzmanagement mehrere gruppenweite Richtlinien veröffentlicht, in denen die Prozesse, Rollen und Zuständigkeiten als Grundlage ihrer Tätigkeit beschrieben werden. Dazu gehörte auch die Aktualisierung der gruppenübergreifenden Richtlinien zur Informationssicherheit und zum Datenschutz. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Ausweitung des ISMS sowie des DPMS auf unsere neu erworbenen Tochtergesellschaften. Wir haben Intranet-Seiten eingerichtet, die alle Mitarbeitenden über die geltenden Datenethik-Regelungen bei DKV-Mobility informieren.

## Informationssicherheit

Die drei wichtigsten Ziele der Informationssicherheit sind die Gewährleistung der Verfügbarkeit, der Integrität und der Vertraulichkeit von Systemen und Daten. Die erfolgreiche Umsetzung dieser drei Ziele hängt weitestgehend von Sicherheitsmaßnahmen sowie von den Kenntnissen und dem Verhalten unserer Mitarbeitenden ab. Angesichts der wachsenden Zahl verteilt arbeitender Teams und zunehmender Sicherheitsrisiken und -warnungen können Prozesse und organisatorische Kontrollen nur dann Vorteile bringen, wenn die Mitarbeitenden sie kennen, verstehen und umsetzen. Wir werden uns weiterhin auf die Sensibilisierung, Weiterbildung und Schulung unserer Mitarbeitenden konzentrieren, um die Art und Weise, wie wir Daten ethisch verwalten und nutzen, kontinuierlich zu verbessern.

Das ISMS ist so konzipiert, dass es den technischen und organisatorischen Anforderungen für den Schutz von Daten und sensiblen Vermögenswerten des Unternehmens entspricht. Im Einzelnen sind die Anforderungen in den „Leitlinien zur Ausgestaltung der Informationssicherheit“ festgelegt und spezifiziert. Das ISMS basiert auf der international anerkannten Norm ISO IEC 27001 und wurde für die entsprechenden Bereiche der Informationssicherheit am Hauptsitz in Deutschland zertifiziert. Das letzte Überwachungsaudit wurde im November 2022 durchgeführt. Das Zertifikat ist bis zum 9. Januar 2025 gültig.

Darüber hinaus ist das Managementsystem unserer Tochtergesellschaft GreenFlux nach ISO IEC 27001 zertifiziert. Das letzte Überwachungsaudit wurde im Januar 2022 durchgeführt. Das Zertifikat ist bis zum 1. März 2024 gültig. Basierend auf der Zahl aktiver Mitarbeitender sind im Berichtszeitraum rund 71 Prozent der Betriebsstandorte<sup>47</sup> der DKV-Mobility Group nach ISO 27001 extern zertifiziert.

Wir führen regelmäßig interne Sicherheitstests durch, um zu gewährleisten, dass unsere IT-Systeme sicher und funktionsfähig bleiben und dass unsere Mitarbeitenden die internen Richtlinien und Grundsätze einhalten, die im Rahmen des Informationssicherheitsmanagementsystems gemäß unserer Zertifizierung nach ISO 27001 festgelegt wurden. Außerdem bieten wir eine webbasierte Sensibilisierungsschulung für unsere Mitarbeitenden an, in der sie mit den Anforderungen an die Informationssicherheit vertraut gemacht werden. Neue Mitarbeitende der Unternehmensgruppe absolvieren diese Schulung innerhalb der ersten drei Monate. Die anderen Mitarbeitenden müssen sie jährlich durchlaufen. 2022 lag die Teilnahmequote gruppenweit bei rund 89 Prozent und konnte im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr deutlich verbessert werden (2021: 42 Prozent).

## Datenschutz

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der EU stellt die zentrale Rechtsgrundlage für den Datenschutz in Europa dar, ergänzt durch Gesetze der Mitgliedstaaten. Unser DPMS basiert auf den Anforderungen der DSGVO. Das DPMS ist ein gruppenweites Rahmenwerk, das als Leitlinie für alle relevanten Datenschutzprozesse und deren Dokumentation dient. 2022 haben wir keine berechtigten Beschwerden von Regulierungsbehörden wegen Verstößen gegen den Schutz von Kundendaten erhalten. Eine Beschwerde einer außenstehenden Partei ist bei uns eingegangen. Allerdings konnten keine Lecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten festgestellt werden.

Wir bieten eine webbasierte Schulung für unsere Mitarbeitenden an, in der sie mit den wichtigsten Aspekten des Datenschutzes und des Umgangs mit personenbezogenen Informationen vertraut gemacht werden. 2022 haben wir die Teilnahmequote gruppenweit auf etwa 80 Prozent verbessert (2021: 47 Prozent).

## Erfüllung unserer Verpflichtungen

Unser Ziel ist es, unseren Kunden innovative Produkte und Dienstleistungen zu bieten und unsere Mitarbeitenden mit der neuesten Technik auszustatten. Gleichzeitig möchten wir zeigen, dass wir ihre Daten angemessen und auf ethische Weise verwenden. Für Informationssicherheit und Datenschutz ist die Abteilung „Enterprise Governance System“ (EGS) zuständig. Während die Funktion „Group Information Security Officer“ (GISO) für das Informationssicherheitsmanagement verantwortlich ist, liegt das Datenschutzmanagement in den Händen der Funktion „Group Data Privacy Coordinator“ (GDPC); beide berichten an die Gesamtgeschäftsführung. Alle Mitarbeitenden müssen die Anforderungen kennen, die für ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich gelten. Beschwerden wegen Informationssicherheits- und Datenschutzbelangen können direkt an die Funktionen GISO oder GDPC gerichtet werden. Kunden, Dienstleister und andere Stakeholder können sich entweder direkt an ihre Key-Account-Manager wenden oder ihre Beschwerden per E-Mail äußern. Alle Datenschutzbeschwerden werden dokumentiert und es wird geprüft, ob eine Verletzung des Datenschutzes im Sinne von Artikel 33 DSGVO vorliegt.

<sup>47</sup> Wir definieren einen Betriebsstandort als einen Ort, an dem wesentliche Funktionen des Unternehmens mehr oder weniger unabhängig von den Aktivitäten des Hauptsitzes ausgeführt werden. Weitere Informationen finden Sie unter „03 Leistung Unternehmensführung“.



## Nachhaltige Beschaffung

In einer globalisierten Wirtschaft kommt es häufig vor, dass Unternehmen innerhalb der Lieferketten die Menschenrechte durch Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierung und unzureichenden arbeitsrechtlichen Schutz verletzen. In den letzten Jahren haben Umweltzerstörungen wie illegaler Holzeinschlag, Wasser- und Luftverschmutzung zu einem Anstieg der Verstöße geführt. Unternehmen verdienen Geld mit Artikeln, die in anderen Teilen der Welt produziert werden. Deshalb tragen sie auch die Verantwortung dafür, dass Umweltgesetze, -vorschriften und -standards sowie die Menschenrechte entlang ihrer Lieferketten eingehalten werden.<sup>48</sup>

Wir wissen, dass die Kaufentscheidungen, die wir bei DKV-Mobility treffen, Auswirkungen auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Faktoren haben können. Daher sind verantwortungsvolle Beschaffung und Transparenz in unseren Lieferketten wesentliche Voraussetzungen. Es ist uns wichtig, dass wir im Austausch mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern mit Sorgfalt, gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und Fairness vorgehen. Wir setzen auf langfristige und nachhaltige Lieferantenbeziehungen, in denen beide Seiten auf Augenhöhe agieren. Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir verantwortungsvolle Praktiken bei allen von uns angebotenen Produkten und Dienstleistungen sicherstellen und sie bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen zur Erreichung nachhaltiger Lieferketten unterstützen, insbesondere in den Bereichen Dekarbonisierung, Arbeitsbedingungen und Korruptionsprävention. Zudem besteht wachsender regulatorischer Druck hinsichtlich des verantwortungsvollen Managements globaler Lieferketten. Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG), das die Anforderungen an ein verantwortungsvolles Management von Lieferketten festlegt, ist für DKV-Mobility nicht vor 2024 verbindlich. Um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten, haben unsere externen Stakeholder Zugang zu unserem Hinweisgebersystem (weitere Einzelheiten finden Sie auf Seite 43). Als Unterzeichner des UNGC haben wir dessen zehn Prinzipien bereits in unsere tägliche Beschaffungsroutine inte-

griert. DKV-Mobility wurde 2022 zum zweiten Mal in Folge mit der EcoVadis-Goldmedaille ausgezeichnet und erreichte 70 von 100 Punkten in der Kategorie „nachhaltige Beschaffung“.

### Erfüllung unserer Verpflichtungen

Wir sind der festen Überzeugung, dass ESG-Chancen – wie zum Beispiel die Beschleunigung der Dekarbonisierungsbemühungen für Scope-3-Emissionen – außerhalb unserer eigenen Reichweite in unseren Lieferketten liegen. Unsere Einkaufsaktivitäten spielen also eine wichtige Rolle bei der Verbesserung unserer ESG-Leistung. Nachdem 2021 die Grundlagen für die Integration von ESG in das Beschaffungs- und Lieferantenmanagement für Lieferanten indirekter Materialien und Dienstleistungen geschaffen worden waren, arbeiteten wir 2022 weiter an der Standardisierung unseres ESG-Due-Diligence-Prozesses für Lieferanten. 2022 begannen wir damit, ESG-Kriterien in unseren Beschaffungspraktiken für die Geschäftsbereiche „Energy Vehicle Services“ (EVS) und „eMobility“ zu verankern. Darüber hinaus bereiteten wir uns auf die zuvor genannten Anforderungen an die Sorgfaltspflicht in Lieferketten vor. Die Mindestanforderungen für eine Listung im Pool indirekter Lieferanten von DKV-Mobility – und damit für eine potenzielle Tätigkeit als Lieferant für die Unternehmensgruppe – sind die Bestätigung des Erhalts des Verhaltenskodex und/oder das Ausfüllen des Fragebogens zur Lieferanten-Selbstauskunft durch Angabe relevanter wirtschaftlicher und ESG-Informationen sowie das Handeln in vollständiger Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften. Insgesamt hat die DKV-Mobility Group im Jahr 2022 Materialien und Dienstleistungen von 797 (2021: 759) Lieferanten für indirekte Bedarfe bezogen; diese waren mehrheitlich in Deutschland oder Europa ansässig. Bis heute erfüllen 17 Prozent<sup>49</sup> der indirekten Lieferanten der DKV-Mobility Group unseren Verhaltenskodex. In Fällen schwerwiegender Verstöße behalten wir uns generell das Recht vor, das Vertragsverhältnis mit dem fraglichen Lieferanten umgehend zu kündigen. 2022 gab es keine derartigen Vorfälle.

<sup>48</sup> Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2023: Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – stärkerer Schutz von Menschenrechten und Umwelt in globalen Lieferketten.

<sup>49</sup> Anteil der Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen (mit jährlichen Hauptlieferantenausgaben > 25.000 €), die den Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister unterzeichnet haben, im Vergleich zu allen Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen (mit jährlichen Hauptlieferantenausgaben > 25.000 €).



## System für Beschaffungsmanagement und -überwachung

Unser System für Beschaffungsmanagement und -überwachung von Lieferanten deckt alle Phasen der Zusammenarbeit mit Lieferanten ab und beruht auf folgenden sechs integrierten Bestandteilen:

- 01 Beschaffungsleitlinie**  
 Übergeordnete Leitlinie für externe Beschaffungsaktivitäten einschließlich Nachhaltigkeitsaspekten, in der die wesentlichen Anforderungen für lokale Beschaffungsrichtlinien festgelegt sind
- 
**02 Lieferantenanschriften**  
 Informationsschreiben zu den nachhaltigen Beschaffungspraktiken der DKV-Mobility Group
- 03 Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister**  
 Grundsätzliche moralische und ethische Werte und Mindestanforderungen, zu deren Einhaltung die DKV-Mobility Group ihre Geschäftspartner verpflichtet
- 04 Lieferanten-Selbstauskunftsfragebogen**  
 Fragebogen zu allen relevanten wirtschaftlichen Aspekten, erweitert um Fragen zu ESG-Praktiken
- 05 Vertragsklausel zur Nachhaltigkeit**  
 Einbindung einer Klausel über Anforderungen zu Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Menschenrechten in den Standard-Rahmenvertrag
- 06 ESG-Schulungen**  
 Alle zwei Jahre für Mitarbeitende der Einkaufsabteilung und für Hauptlieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen

## Ressourcen für das Management unserer nachhaltigen Beschaffung

Die hauptsächliche Zuständigkeit für nachhaltige Beschaffung liegt bei der Purchasing-Abteilung, die sich um den Einkauf indirekter Materialien und Dienstleistungen für unseren Hauptsitz in Deutschland und teilweise auch für unsere ausländischen Tochtergesellschaften kümmert. Indirekte Materialien und Dienstleistungen umfassen beispielsweise die Bereiche professionelle Dienstleistungen, IT, Marketing, Bürobedarf, Reisen und Facility-Management.

Unsere Purchasing- und unsere IT-Abteilung führen regelmäßige Überprüfungen mit ihren Hauptlieferanten durch und besprechen offen die positiven wie negativen Aspekte der Zusammenarbeit. Unsere Beschaffungsteams bewerten auch fortwährend unser Beschaffungsportfolio im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien wie Umweltsiegel (zum Beispiel FSC, PEFC, Blauer Engel und Energy Star) und passen es kontinuierlich an die sich ändernden Standards an. Bei der Einführung neuer Technologien oder der Beauftragung neuer IT-Dienstleister prüfen wir auch, ob diese über die entsprechenden Nachhaltigkeitszertifikate oder Berechnungen des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ihrer Produkte verfügen. Unsere Hauptinstrumente in dieser Hinsicht sind öffentliche Ausschreibungen.

Die vorgenannten Abteilungen arbeiten eng mit dem „Group Compliance Office“, der Abteilung „Sustainability & New Mobility“ und der Rechtsabteilung zusammen.

Darüber hinaus führen wir alle zwei Jahre gezielte ESG-Einkäufer Schulungen durch und bauen kontinuierlich Kompetenzen bei unseren Lieferanten und Dienstleistern auf, um sicherzustellen, dass unsere Beschaffung sowohl unsere eigenen ESG-Ziele als auch die Interessen unserer Kunden berücksichtigt. Im Jahr 2021 wurden alle Mitarbeitenden der Purchasing-Abteilung in ESG-Themen geschult.



Im Laufe des nächsten Jahres wollen wir unsere Aktivitäten im Bereich der nachhaltigen Beschaffung ausweiten und mit dem deutschen Lieferkettengesetz und den kommenden regulatorischen Anforderungen in der EU in Einklang bringen. Nachdem wir uns bisher auf Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen und die Geschäftsbereiche „Energy Vehicle Services“ (EVS) und „eMobility“ konzentriert haben, wollen wir ESG-Kriterien stärker in unsere Beschaffung integrieren und unser ESG-Lieferantenengagement auf weitere Abteilungen des Unternehmens ausweiten.



# Daten und Prüfung



# ESG-Leistungsdaten

		2022	2021	2020	2019	2022 vs. 2019 [%]
<b>1</b>	<b>Umwelt</b>					
<b>1.1</b>	<b>Energieverbrauch   Büros</b>					
1.1.1	Bürofläche [m <sup>2</sup> ]	38.650	38.067	39.055	38.565	0 %
1.1.2	Energieverbrauch [GRI 302-1 e.] [kWh]	3.939.211	4.112.847	4.315.589	4.351.350	-9 %
1.1.2.1	Verbrauch von Energie aus nicht erneuerbaren Quellen [kWh]	2.135.586	2.950.237	4.271.759	4.156.798	-49 %
1.1.2.2	Verbrauch von Energie aus erneuerbaren Quellen [kWh]	1.803.625	1.162.610	43.831	194.552	827 %
1.1.3	Energieintensitätsquotient [GRI 302-3 a., b.] [kWh/m <sup>2</sup> ]	101,9	108,0	110,5	112,8	-10 %
1.1.4	Stromverbrauch [GRI 302-1 c. i.] [kWh]	2.053.650	2.084.912	2.315.763	2.540.452	-19 %
1.1.4.1	Strom aus nicht erneuerbaren Quellen [kWh]	250.025	922.303	2.271.932	2.345.900	-89 %
1.1.4.2	Strom aus erneuerbaren Quellen [kWh]	1.803.625	1.162.610	43.831	194.552	827 %
1.1.5	Wärmeenergieverbrauch [GRI 302-1 c. ii.] [kWh]	1.885.561	2.027.934	1.999.826	1.810.898	4 %
1.1.5.1	Verbrauch von Wärmeenergie aus nicht erneuerbaren Quellen [GRI 302-1 a.] [kWh]	1.885.561	2.027.934	1.999.826	1.810.898	4 %
1.1.5.2	Verbrauch von Wärmeenergie aus erneuerbaren Quellen [GRI 302-1 b.] [kWh]	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>1.2</b>	<b>Sonstiger Ressourcenverbrauch   Büros</b>					
1.2.1	Wasserverbrauch [GRI 303-5 a.] [m <sup>3</sup> ]	6.055	6.122	5.766	8.475	-29 %
1.2.2	Waserintensitätsquotient [m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> ]	0,16	0,16	0,15	0,22	-29 %
1.2.3	Abfall [GRI 306-3 a.] [t]	62,2	71,1	52,7	72,6	-14 %
<b>1.3</b>	<b>Kraftstoff- und Stromverbrauch   Dienstwagenflotte [GRI 302-1 a., b.]</b>					
1.3.1	Kraftstoffverbrauch [GRI 302-1 a.] [l]	511.541	461.721	408.075	895.649	-43 %
1.3.2	Stromverbrauch durch Firmenfahrzeuge [GRI 302-1 b.] [kWh]	15.400	5.082	337	134	11.427 %
<b>1.4</b>	<b>Geschäftsreisen und Pendelverkehr   Sonstiges</b>					
1.4.1	Flugreisen, Anzahl der Flüge [#]	2.479	957	1.365	4.469	-45 %
1.4.2	Unterbringung im Hotel, Anzahl der Übernachtungen [#]	3.077	994	917	2.519	22 %
1.4.3	Zugreisen, Zugkilometer [km]	831.666	155.701	147.645	309.787	168 %
1.4.4	Pendelverkehr, zurückgelegte Kilometer bis zum Büro [km]	9.496.140	5.161.498	7.892.687	15.581.268	-39 %
<b>1.5</b>	<b>Treibhausgas(THG)-Emissionen<sup>50</sup></b>					
1.5.1	THG-Emissionen, Scope 1, 2 und 3 [t CO <sub>2</sub> e]	6.543	5.341	6.625	12.241	-47 %
1.5.1.1	THG-Emissionen, Scope 1 GHG Protocol [GRI 305-1 a.] [t CO <sub>2</sub> e]	1.592	1.505	1.375	2.514	-37 %
1.5.1.2	THG-Emissionen, Scope 2 GHG Protocol, marktbasiert <sup>51</sup> [GRI 305-2 a., b.] [t CO <sub>2</sub> e]	110	407	1.049	1.084	-90 %
1.5.1.3	THG-Emissionen, Scope 3 GHG Protocol <sup>52</sup> [GRI 305-3 a.] [t CO <sub>2</sub> e]	4.840	3.428	4.200	8.642	-44 %
1.5.2	Relative Senkung der THG-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019 [GRI 305-5 a., c.] [%]	-47 %	-56 %	-46 %		
1.5.3	Intensitätsquotient der THG-Emissionen, Scope 1, 2 und 3 [GRI 305-4 a., b., c.] [t CO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> ]	0,17	0,14	0,17	0,32	-47 %

<sup>50</sup>Unser Corporate Carbon Footprint (CCF) deckt nicht alle Scope-3-THG-Emissionen gemäß GHG Protocol (THG-Protokoll) ab. Weitere Informationen darüber, wie der CCF im Zusammenhang mit unserem Klimaschutzziel definiert ist, finden Sie in den Buchführungsgrundsätzen auf Seite 53. <sup>51</sup>Scope-2-Emissionen nach einem marktbasierten Verfahren. Standortbasierte Scope-2-Emissionen: 952 t CO<sub>2</sub>e (2022), 1.179 t CO<sub>2</sub>e (2019). <sup>52</sup>Unter anderem haben wir die Scope-3-Emissionen aus unserem Bunkering-Geschäft in Großbritannien nicht berücksichtigt, da es für unser gesamtes Transaktionsvolumen unwesentlich ist, nicht unser übliches Geschäftsmodell darstellt und nicht Teil unseres Klimaziels und unserer Dekarbonisierungsstrategie ist. CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Bunkering-Geschäft in Großbritannien: 180.696 t CO<sub>2</sub>e (2022), 190.481 t CO<sub>2</sub>e (2021), 161.934 t CO<sub>2</sub>e (2020) und 154.358 t CO<sub>2</sub>e (2019), einschließlich aller vorgelagerten Emissionen aus der Produktion der eingekauften Kraftstoffe sowie der Emissionen aus der Nutzung der an unsere Kunden verkauften Kraftstoffe.



			2022	2021	2020
<b>2</b>	<b>Soziales (Human Resources)</b>				
<b>2.1</b>	<b>Gesamtzahl der Angestellten [GRI 2-7 a.]</b>	<b>[#]</b>	<b>1.891</b>	<b>1.712</b>	<b>1.334</b>
2.1.1	Davon aktiv	[#]	1.816	1.637	1.262
2.1.2	Davon inaktiv	[#]	75	75	72
2.1.3	Davon Frauen [GRI 2-7 a.]	[%]	51 %	50 %	49 %
2.1.4	Davon Männer [GRI 2-7 a.]	[%]	49 %	50 %	51 %
2.1.5	Davon 16 bis 30	[%]	20 %	19 %	16 %
2.1.6	Davon 31 bis 40	[%]	38 %	38 %	37 %
2.1.7	Davon 41 bis 50	[%]	23 %	24 %	25 %
2.1.8	Davon 51 und älter	[%]	19 %	19 %	22 %
<b>2.2</b>	<b>Gesamtzahl der Angestellten in Nicht-Führungspositionen [GRI 405-1 b. i, ii.]</b>	<b>[#]</b>	<b>1.628</b>	<b>1.478</b>	<b>1.132</b>
2.2.1	Davon Frauen [GRI 405-1 b. i.]	[%]	53 %	54 %	53 %
2.2.2	Davon Männer [GRI 405-1 b. i.]	[%]	47 %	46 %	47 %
2.2.3	Davon 16 bis 30 [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	22 %	21 %	18 %
2.2.4	Davon 31 bis 40 [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	37 %	38 %	37 %
2.2.5	Davon 41 bis 50 [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	22 %	23 %	23 %
2.2.6	Davon 51 und älter [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	19 %	19 %	22 %
<b>2.3</b>	<b>Gesamtzahl der Führungskräfte [GRI 405-1 b. i, ii.]</b>	<b>[#]</b>	<b>263</b>	<b>234</b>	<b>202</b>
2.3.1	Davon Frauen [GRI 405-1 b. i.]	[%]	35 %	29 %	26 %
2.3.2	Davon Männer [GRI 405-1 b. i.]	[%]	65 %	71 %	74 %
2.3.3	Davon 16 bis 30 [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	4 %	4 %	4 %
2.3.4	Davon 31 bis 40 [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	42 %	38 %	38 %
2.3.5	Davon 41 bis 50 [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	32 %	35 %	34 %
2.3.6	Davon 51 und älter [GRI 405-1 b. ii.]	[%]	22 %	23 %	24 %

			2022	2021	2020
<b>2.4</b>	<b>Beschäftigungsverhältnis [GRI 2-7 b. i, ii.]</b>				
2.4.1	Unbefristet [GRI 2-7 b. i.]	[%]	92 %	94 %	95 %
2.4.1.1	Davon Frauen [GRI 2-7 b. i.]	[%]	50 %	50 %	49 %
2.4.1.2	Davon Männer [GRI 2-7 b. i.]	[%]	50 %	50 %	51 %
2.4.2	Befristet [GRI 2-7 b. ii.]	[%]	8 %	6 %	5 %
2.4.2.1	Davon Frauen [GRI 2-7 b. ii.]	[%]	54 %	54 %	53 %
2.4.2.2	Davon Männer [GRI 2-7 b. ii.]	[%]	46 %	46 %	47 %
<b>2.5</b>	<b>Teilzeitbeschäftigte [GRI 2-7 b. v.]</b>	<b>[%]</b>	<b>14 %</b>	<b>14 %</b>	<b>18 %</b>
2.5.1	Davon Frauen	[%]	80 %	83 %	86 %
2.5.2	Davon Männer	[%]	20 %	17 %	14 %
<b>2.6</b>	<b>Teilzeitbeschäftigte in Nicht-Führungspositionen</b>	<b>[%]</b>	<b>15 %</b>	<b>15 %</b>	<b>20 %</b>
2.6.1	Davon Frauen	[%]	80 %	83 %	86 %
2.6.2	Davon Männer	[%]	20 %	17 %	14 %
<b>2.7</b>	<b>Führungskräfte in Teilzeit</b>	<b>[%]</b>	<b>6 %</b>	<b>6 %</b>	<b>8 %</b>
2.7.1	Davon Frauen	[%]	75 %	87 %	94 %
2.7.2	Davon Männer	[%]	25 %	13 %	6 %
<b>2.8</b>	<b>Durchschnittliche Beschäftigungsdauer</b>	<b>[Jahre]</b>	<b>5,7</b>	<b>6,0</b>	<b>6,8</b>
<b>2.9</b>	<b>Durchschnittsalter der Angestellten</b>	<b>[Jahre]</b>	<b>39,9</b>	<b>40,5</b>	<b>41,0</b>

			2022	2021	2020
<b>2.10</b>	<b>Angestelltenfluktuation [GRI 401-1 b.]</b>	<b>[%]</b>	<b>13 %</b>	<b>11 %</b>	<b>6 %</b>
2.10.1	Davon Frauen	[%]	14 %	9 %	6 %
2.10.2	Davon Männer	[%]	12 %	13 %	6 %
2.10.3	Davon 16 bis 30	[%]	14 %	16 %	Keine Angabe
2.10.4	Davon 31 bis 40	[%]	13 %	11 %	Keine Angabe
2.10.5	Davon 41 bis 50	[%]	13 %	11 %	Keine Angabe
2.10.6	Davon 51 und älter	[%]	10 %	7 %	Keine Angabe
2.10.7	Davon in Vollzeit	[%]	12 %	11 %	Keine Angabe
2.10.8	Davon in Teilzeit	[%]	18 %	12 %	Keine Angabe
<b>2.11</b>	<b>Neu eingestellte Angestellte nach Geschlecht und Altersgruppe [GRI 401-1 a.]</b>	<b>[#]</b>	<b>415</b>	<b>361</b>	<b>208</b>
2.11.1	Davon Frauen	[%]	54 %	45 %	40 %
2.11.2	Davon Männer	[%]	46 %	55 %	60 %
2.11.3	Davon 16 bis 30	[%]	36 %	37 %	30 %
2.11.4	Davon 31 bis 40	[%]	41 %	41 %	41 %
2.11.5	Davon 41 bis 50	[%]	15 %	17 %	18 %
2.11.6	Davon 51 und älter	[%]	8 %	6 %	11 %
<b>2.12</b>	<b>Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben [GRI 401-3 b.]</b>	<b>[%]</b>	<b>105</b>	<b>104</b>	<b>82</b>
2.12.1	Davon Frauen [GRI 401-3 b.]	[%]	77 %	74 %	72 %
2.12.2	Davon Männer [GRI 401-3 b.]	[%]	23 %	26 %	28 %
2.12.3	Davon 16 bis 30	[%]	12 %	9 %	Keine Angabe
2.12.4	Davon 31 bis 40	[%]	78 %	81 %	Keine Angabe
2.12.5	Davon 41 bis 50	[%]	10 %	11 %	Keine Angabe
2.12.6	Davon 51 und älter	[%]	0 %	0 %	Keine Angabe

			2022	2021	2020
<b>2.13</b>	<b>Aus- und Weiterbildung der Angestellten</b>				
2.13.1	Gesamtzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung	[Stunden]	77.867	58.455	Keine Angabe
2.13.1.1	Davon Frauen	[Stunden]	39.066	28.230	Keine Angabe
2.13.1.2	Davon Männer	[Stunden]	38.800	30.225	Keine Angabe
2.13.2	Durchschnittliche Anzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung	[Stunden]	42,9	35,7	Keine Angabe
2.13.3	Durchschnittliche Anzahl der Aus- und Weiterbildungstage	[Tage]	5,4	4,5	Keine Angabe
<b>2.14</b>	<b>Behinderung<sup>53</sup></b>				
2.14.1	Anzahl der Angestellten mit Behinderung	[#]	13	16	23
2.14.2	Durchschnittlicher Grad der Behinderung	[%]	50 %	59 %	50 %

<sup>53</sup> In den Jahren 2022, 2021 und 2020 beziehen sich die Angaben zu „Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung“ und „Durchschnittlicher Grad der Behinderung“ nur auf Mitarbeitende am Hauptsitz von DKV-Mobility in Deutschland.



3 Unternehmensführung		2022	2021	
<b>3.1 Unternehmensethik</b>				
3.1.1	Gesamtzahl der Angestellten, die über den Verhaltenskodex und die Verfahren in Kenntnis gesetzt wurden [GRI 205-2 b.]	[#]	1.440	1.330
3.1.2	Prozentsatz der Angestellten, die über den Verhaltenskodex und die Verfahren in Kenntnis gesetzt wurden [GRI 205-2 b.]	[%]	79 %	81 %
3.1.3	Gesamtzahl der Angestellten, die eine Compliance-Schulung erhalten haben [GRI 205-2 e.]	[#]	1.278	1.073
3.1.4	Prozentsatz der Angestellten, die eine Compliance-Schulung erhalten haben [GRI 205-2 e.]	[%]	70 %	66 %
3.1.5	Erhaltene Meldungen über das Hinweisgebersystem/Fälle, bei denen ein Streitschlichtungsverfahren eingeleitet wurde <sup>54</sup>	[#]	4	2
3.1.6	Bestätigte Korruptionsvorfälle [GRI 205-3 a.]	[#]	0	0
3.1.7	Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden [GRI 205-3 b.]	[#]	0	0
3.1.8	Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption [GRI 205-3 d.]	[#]	0	0
3.1.9	Diskriminierungsvorfälle [GRI 406-1 a.]	[#]	0	0
3.1.10	Wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen [GRI 2-27 a.]	[#]	0	0
<b>3.2 Datenethik</b>				
3.2.1	Betriebsstandorte mit einem nach ISO 27001 zertifizierten Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)	[%]	71 %	70 %
3.2.2	Gesamtzahl der Angestellten, die eine Schulung zur Informationssicherheit erhalten haben	[#]	1.619	681
3.2.3	Prozentsatz der Angestellten, die eine Schulung zur Informationssicherheit erhalten haben	[%]	89 %	42 %
3.2.4	Bestätigte Informationssicherheitsvorfälle <sup>55</sup>	[#]	6	2
3.2.5	Gesamtzahl der Angestellten, die eine Schulung zum Datenschutzmanagement erhalten haben	[#]	1.451	769
3.2.6	Prozentsatz der Angestellten, die eine Schulung zum Datenschutzmanagement erhalten haben	[%]	80 %	47 %
3.2.7	Eingegangene begründete Beschwerden wegen Verstößen gegen den Schutz von Kundendaten	[#]	1	0
3.2.7.1	Davon Beschwerden von Parteien, die als begründet anerkannt wurden [GRI 418-1 a. i.]	[#]	1	0
3.2.7.2	Davon Beschwerden von Aufsichtsbehörden [GRI 418-1 a. ii.]	[#]	0	0
3.2.8	Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten [GRI 418-1 b.]	[#]	0	0
<b>3.3 Nachhaltige Beschaffung</b>				
3.3.1	Lieferanten für indirekte Bedarfe (Materialien und Dienstleistungen)	[#]	797	759
3.3.2	Anteil der Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe, die unseren Verhaltenskodex einhalten	[%]	17 %	15 %
3.3.3	Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden [GRI 205-3 c.]	[#]	0	0
3.3.4	Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets wichtiger Betriebsstätten <sup>56</sup> , der für Lieferanten für indirekte Bedarfe ausgegeben wird, die in der lokalen Region <sup>57</sup> der Betriebsstätte angesiedelt sind [GRI 204-1 a.]	[%]	> 99 %	> 98 %

<sup>54</sup>Im Jahr 2022 wurden drei Fälle aufgeklärt, der andere Fall wurde nicht bestätigt. <sup>55</sup>Alle Fälle wurden im Berichtszeitraum geklärt. <sup>56</sup>Die für „wichtige Betriebsstätten“ verwendete Definition ist „an unserem Hauptsitz“ in Deutschland [GRI 204-1 c.]. <sup>57</sup>Die für „in der lokalen Region“ verwendete Definition ist Europa als geografischer Markt, in dem die DKV-Mobility Group tätig ist [GRI 204-1 b.].

# ESG-Buchführungsgrundsätze

## 01 Umweltleistung

### Berechnung der THG-Emissionen

Die Daten zu den Treibhausgas(THG)-Emissionen werden gemäß GHG Protocol berichtet, obwohl sie nicht vollständig berücksichtigt werden. Die THG-Emissionsfaktoren stammen aus ecoinvent 3.6 und die Bewertungsmethode ist IPCC 2007 (GWP 100 a). Das Basisjahr für den Corporate Carbon Footprint (CCF) von DKV-Mobility ist 2019. Der CCF der DKV-Mobility Group wird in t CO<sub>2</sub>-Äquivalente t CO<sub>2</sub>e berichtet und auf Gruppenebene dargestellt.

Umweltbezogene Daten werden nicht pro Rechtsträger, sondern pro Vermögenswert (Büro/Gebäude) erhoben, der sich im Eigentum des Rechtsträgers befindet oder von diesem angemietet wird. Für diese Büros/Gebäude werden Daten zur Umweltaktivität gesammelt. Diese Zahlen werden dann Zeile für Zeile konsolidiert.

Annahmen in Form von Extrapolationen oder externen Statistiken werden verwendet, wenn keine genaueren Informationen verfügbar sind. Dies kann zur Folge haben, dass bestimmte Umweltleistungsdaten teilweise nur bedingt vergleichbar sind.

### Definition von THG-Emissionen

Die folgenden Definitionen beschreiben die THG-Emissionen, die in unserem CCF enthalten sind und als relevant für unser Klimaziel und unsere Dekarbonisierungsstrategie definiert wurden. Darüber hinaus gehen sie beispielhaft auf Scope-3-Emissionen gemäß GHG Protocol ein, die nicht enthalten, aber vom Umfang her wesentlich sind.

#### Scope-1-Emissionen:

Direkte Emissionen aus unserem eigenen oder von uns kontrolliertem Geschäftsbetrieb, einschließlich der gesamten erzeugten Wärme und des Gesamtverbrauchs an Diesel- und Benzin-Kraftstoff durch Firmenfahrzeuge.

#### Scope-2-Emissionen (marktbasiert):

Indirekte Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und eingekaufter Wärme, einschließlich verbrauchten Stroms, Fernwärme sowie eingekauften Stroms für elektrisch betriebene Firmenfahrzeuge.

#### Scope-3-Emissionen:

Indirekte Emissionen, die in der Wertschöpfungskette durch die Geschäftsaktivitäten der DKV-Mobility Group entstehen. Die Zahlen in Klammern unten beziehen sich auf die Scope-3-Emissionskategorien gemäß GHG Protocol.

#### ■ Eingekaufte Waren und Dienstleistungen [# 3.1]:

Beinhaltet Emissionen durch die Nutzung von DKV-Servicekarten, Novofleet-Servicekarten, DKV Box TISPL/TG-440, DKV Box Select/TRP-4010 (einschließlich Varianten von TISPL und VIAT), DKV Box Select/VTR850 (einschließlich Varianten von TISPL, VIAT und ITALIA), DKV Box REETS/OBU 4021, eingekauften IT-Materialien und durch den Verbrauch von Büromaterialien (Papier, Toner-Patronen), Leitungswasser sowie den Verzehr von Speisen und Getränken.

Enthält keine Emissionen aus den folgenden Quellen:

- Die Scope-3-Emissionen aus unserem Bunkering-Geschäft in Großbritannien wurden nicht berücksichtigt, da es für unser gesamtes finanzielles Transaktionsvolumen unwesentlich ist, nicht unser übliches Geschäftsmodell darstellt und nicht Teil unseres Klimaziels und unserer Dekarbonisierungsstrategie ist. Für unser Bunkering-Geschäft in Großbritannien kaufen wir einen bestimmten virtuellen Vorrat an konventionellem Kraftstoff zu einem bestimmten Preis von unseren Lieferanten, den wir dann über die Tankstellen unserer Vertragspartner an unsere Kunden verkaufen.

CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Bunkering-Geschäft in Großbritannien: 180.696 t CO<sub>2</sub>e (2022), 154.358 t CO<sub>2</sub>e (Basisjahr 2019), einschließlich aller vorgelagerten Emissionen aus der Produktion der eingekauften Kraftstoffe sowie der Emissionen aus der Nutzung der an unsere Kunden verkauften Kraftstoffe (Kategorie 3.11 gemäß GHG Protocol).

- Eigene Servicekarten-Produkte von Tochtergesellschaften oder Resellern, die nicht auf der DKV-Plattform tätig sind.
- DKV Box Europe, DKV LIVE Box und eBox professional (Wallbox).

#### ■ Investitionsgüter [# 3.2]:

Beinhaltet Emissionen aus der Produktion von IT-Geräten, die gekauft oder von DKV-Mobility erworben wurden, darunter Desktop-Computer, Monitore, Laptops und Thin Clients, Tablets und Smartphones, Drucker und Server.

#### ■ Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, die nicht in Scope 1 oder Scope 2 [# 3.3] enthalten sind:

Beinhaltet Emissionen, die nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind, im Zusammenhang mit der Produktion von Diesel- und Benzin-Kraftstoffen, die von unseren Firmenfahrzeugen verbrannt werden, sowie der Produktion von gekaufter und verbrauchter Energie.

Der Wert umfasst keine Emissionen, die von Mitarbeitenden im Homeoffice erzeugt werden.

#### ■ Vorgelagerter Transport und Distribution [# 3.4]:

Beinhaltet Emissionen aus von der DKV-Mobility Group eingekauften Transport- und Distributionsdienstleistungen Dritter, einschließlich Inlands- und Kontinentalpost sowie externer Frachtransporte (LKW, 16–32 t).

#### ■ Im Geschäftsbetrieb anfallender Abfall [# 3.5]:

Beinhaltet Emissionen aus Abfällen (Restmüll/Haushaltsabfälle, Papier/Pappe/Kartonagen und Leichtverpackungen/Kunststoffe).

#### ■ Geschäftsreisen [# 3.6]:

Beinhaltet Emissionen aus der Beförderung von Mitarbeitenden für geschäftsbezogene Aktivitäten in Flugzeugen und Zügen, die Dritten gehören und von diesen betrieben werden, sowie von Geschäftsreisenden, die in Hotels übernachten.

#### ■ Pendelfahrten [# 3.7]:

Beinhaltet die Emissionen, die Mitarbeitende durch Fahrten zwischen ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsplatz mit dem Auto oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln verursachen.



### Änderungen, die sich auf Daten im Jahr 2022 auswirken, und Anpassung von Daten aus früheren Jahren

Um Fortschritte bei der Erreichung unserer THG-Emissionsziele genau zu verfolgen, passen wir unser Emissionsinventar für das Basisjahr und die Daten aus den Vorjahren an, um signifikante, strukturelle oder methodische Änderungen zu berücksichtigen (Änderung von Emissionsfaktoren, Akquisitionen, Veräußerungen, Fusionen, Datenfehler oder andere signifikante Änderungen).

#### Emissionsfaktoren:

Für die Bilanzierung der THG-Emissionen werden Emissionsfaktoren aus der international anerkannten Ökobilanzdatenbank ecoinvent verwendet. Für die Berichtsjahre 2019 bis 2021 wurden Emissionsfaktoren aus ecoinvent 2.2 genutzt. Für 2022 haben wir die Emissionsfaktoren unter Anwendung von ecoinvent 3.6 aktualisiert und aus Gründen der Vergleichbarkeit den Corporate Carbon Footprint für die Berichtsjahre 2019 bis 2021 neu berechnet.

#### Akquisitionen:

Bei Akquisitionen, für die in den Jahren vor ihrer Übernahme die THG-Emissionen nicht genau und im Einklang mit unseren Buchführungsstandards ermittelt oder gemeldet wurden, haben wir die THG-Emissionen des Jahres, in dem die Übernahme stattfand, oder des Jahres, in dem die THG-Emissionen zum ersten Mal erhoben wurden, für die Neuberechnung der THG-Emissionsdaten für das Basisjahr, das Berichtsjahr und alle Jahre zwischen Basisjahr und Berichtsjahr verwendet. Im Jahr 2022 haben wir zum ersten Mal die THG-Emissionsdaten aus Akquisitionen für die Berichtsjahre 2019 bis 2021 neu berechnet. Die Ergebnisse haben erhebliche Auswirkungen auf unsere Emissionen im Basisjahr. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aus den verfügbaren Datenquellen der übernommenen Unternehmen im Jahr der Übernahme ermittelt wurden, wurden verwendet und den Jahren 2019 bis 2021 in gleicher Menge hinzugefügt. Bei CO<sub>2</sub>-Emissionen, für die es keine verlässlichen Daten nach dem DKV-Mobility-Buchführungsstandard gibt, wurden die Daten extrapoliert.

#### Verbesserte Methodik:

2022 wurden die folgenden Verbesserungen vorgenommen, um genauere Daten zu melden:

- Da es derzeit keine allgemein anerkannten Methoden zur Quantifizierung von THG-Kompensationen gibt, haben wir uns entschieden, unsere eigenen internen Emissionen getrennt von den Kompensationen auszuweisen, die wir zur Erfüllung unserer Klimaziele verwenden. THG-Emissionsreduktionen durch Kompensationen in den Berichtsjahren 2019 bis 2021 wurden neu berechnet und den Corporate Carbon Footprints für die jeweiligen Jahre hinzugefügt.
- THG-Emissionen, die durch Zugfahrten entstehen, wurden 2022 erstmals einbezogen und für 2019 bis 2021 neu berechnet.
- Um die Vollständigkeit der von unseren Büros gemeldeten Daten zu gewährleisten, wurden Extrapolationsmethoden für Büros mit fehlenden Daten entwickelt. Die Extrapolationsmethoden definieren durchschnittliche Verbrauchswerte pro aktivem Mitarbeitendem oder Quadratmeter (m<sup>2</sup>) und werden nur verwendet, wenn keine genaueren Informationen verfügbar sind.

## Schlüsseldefinitionen von Kennzahlen der Umweltleistung

Die folgenden Kennzahldefinitionen unterliegen den oben genannten Einschränkungen.

<p><b>1.1.1 Bürofläche (in m<sup>2</sup>)</b> Belegte Bürofläche in Quadratmetern (m<sup>2</sup>). Schließt alle durch die DKV-Mobility Group genutzten Büroflächen ein, die für mindestens einen Mitarbeitenden als ständiger Arbeitsplatz dienen.</p>	<p><b>1.1.4.2 Verbrauch von Strom aus erneuerbaren Quellen (in kWh)</b> Der Verbrauch von Strom aus erneuerbaren Energien umfasst alle Arten von Strom aus erneuerbaren Energiequellen (Sonne, Wind, Geothermie usw.).</p>	<p><b>1.4.3 Zugreisen, Zugkilometer (in km)</b> Anzahl der Kilometer, die Mitarbeitende von DKV-Mobility für dienstliche Fahrten mit der Bahn zurückgelegt haben.</p>
<p><b>1.1.2 Energieverbrauch (in kWh)</b> Der Energieverbrauch (in kWh) umfasst den gesamten eingekauften und selbst erzeugten Strom (sofern zutreffend), Heizung und Kühlung. Die Energieverbrauchskennzahlen beziehen sich auf den Energieverbrauch (Strom, Heizung und Kühlung) in Büros/Bürogebäuden und beinhalten nicht den Kraftstoffverbrauch durch Firmenfahrzeuge. Diese Informationen werden separat berichtet.</p>	<p><b>1.1.5 Wärmeenergieverbrauch (in kWh)</b> Durch Fernwärme verbrauchte Energie.</p>	<p><b>1.4.4 Pendelverkehr, gefahrene Kilometer zum Büro (in km)</b> Anzahl der Kilometer, die Mitarbeitende von DKV-Mobility zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zurücklegen.</p>
<p><b>1.1.2.1 Verbrauch von Energie aus nicht erneuerbaren Quellen (in kWh)</b> Verbrauch von Energie aus nicht erneuerbaren Quellen (wie Kernkraft, Kohle usw.).</p>	<p><b>1.1.5.1 Verbrauch von Wärmeenergie aus nicht erneuerbaren Quellen (in kWh)</b> Durch Fernwärme verbrauchte Energie aus nicht erneuerbaren Quellen wie Erdgas und Wärmeverbrauch durch Heizöl.</p>	<p><b>1.5.1 THG-Emissionen, Scope 1, 2 und 3 (in t CO<sub>2</sub>e)</b> THG-Emissionen werden als Summe der gemeldeten Emissionen aus Scope 1, Scope 2 und Scope 3 berichtet.</p>
<p><b>1.1.2.2 Verbrauch von Energie aus erneuerbaren Quellen (in kWh)</b> Verbrauch von Energie aus erneuerbaren Quellen (wie Sonne, Wind, Geothermie usw.).</p>	<p><b>1.1.5.2 Verbrauch von Wärmeenergie aus erneuerbaren Quellen (in kWh)</b> Durch Fernwärme verbrauchte Energie aus erneuerbaren Quellen wie Biogas.</p>	<p><b>1.5.1.1 THG-Emissionen, Scope 1, GHG Protocol (in t CO<sub>2</sub>e)</b> Direkte Emissionen aus unserem eigenen oder von uns kontrolliertem Geschäftsbetrieb, einschließlich der gesamten erzeugten Wärme und des gesamten Diesel- und Benzinverbrauchs durch Firmenfahrzeuge. Weitere Einzelheiten finden Sie im Kapitel „ESG-Buchführungsgrundsätze“.</p>
<p><b>1.1.3 Energieintensitätsquotient (in kWh/m<sup>2</sup>)</b> Das Energieintensitätsverhältnis wird berichtet als der gesamte Energieverbrauch (in kWh), geteilt durch die gesamte Bürofläche in Quadratmetern (m<sup>2</sup>). Die organisationsspezifische Metrik (der Nenner), die gewählt wurde, um das Verhältnis zu berechnen, sind Quadratmeter.</p>	<p><b>1.2.1 Wasserverbrauch (in m<sup>3</sup>)</b> Berichtet als das gesamte Wasservolumen, das in den Büros entnommen und von Menschen oder Nutztieren konsumiert wurde.</p>	<p><b>1.5.1.2 THG-Emissionen, Scope 2, GHG Protocol, marktbasiert (in t CO<sub>2</sub>e)</b> Indirekte Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und eingekaufter Wärme, einschließlich verbrauchten Stroms, verbrauchter Fernwärme sowie Stromverbrauch durch Firmenfahrzeuge. Weitere Einzelheiten finden Sie im Kapitel „ESG-Buchführungsgrundsätze“.</p>
<p><b>1.1.4 Stromverbrauch (in kWh)</b> Summe des Verbrauchs von Strom aus erneuerbaren Energien und aus konventioneller Erzeugung. Einschließlich Stromarten, die aus nicht erneuerbaren Energien (Kernkraft, Kohle usw.) und erneuerbaren Energien (Sonne, Wind, Geothermie usw.) stammen.</p>	<p><b>1.2.2 Wasserintensitätsquotient (in m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>)</b> Das Wasserintensitätsverhältnis wird berichtet als Wasserverbrauch in Kubikmetern (m<sup>3</sup>), geteilt durch die Bürofläche in Quadratmetern (m<sup>2</sup>).</p>	<p><b>1.5.1.3 THG-Emissionen, Scope 3, GHG Protocol (in t CO<sub>2</sub>e)</b> Indirekte Emissionen, die in der Wertschöpfungskette durch die Geschäftsaktivitäten der DKV-Mobility Group entstehen. Weitere Einzelheiten finden Sie im Kapitel „ESG-Buchführungsgrundsätze“.</p>
<p><b>1.1.4.1 Verbrauch von Strom aus nicht erneuerbaren Quellen (in kWh)</b> Verbrauch von konventionell erzeugtem Strom, der alle nicht erneuerbaren Stromarten umfasst (Kernkraft, Kohle usw.).</p>	<p><b>1.2.3 Abfall (in t)</b> Abfall beinhaltet Restmüll/Haushaltsabfälle, Papier/Pappe/Kartonagen und Leichtverpackungen/Kunststoffe.</p>	<p><b>1.5.2 Relative Senkung der THG-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019 (in %)</b> Die relative CO<sub>2</sub>-Reduktion wird berichtet als die Senkung der gesamten THG-Emissionen im Verhältnis zu den gesamten THG-Emissionen im Basisjahr 2019.</p>
	<p><b>1.3.1 Kraftstoffverbrauch (in l)</b> Diesel- und Benzinverbrauch von Firmenwagen, die eine DKV-Servicekarte nutzen.</p>	<p><b>1.5.3 Intensitätsquotient der THG-Emissionen, Scope 1, 2 und 3 (in t CO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>)</b> Das THG-Emissionsintensitätsverhältnis wird angegeben als THG-Emissionen (in t CO<sub>2</sub>e), geteilt durch die Bürofläche in Quadratmetern (m<sup>2</sup>).</p>
	<p><b>1.3.2 Stromverbrauch durch Firmenfahrzeuge (in kWh)</b> Der Stromverbrauch von Firmenwagen, die eine DKV-Servicekarte nutzen, beinhaltet nicht den Ladestrom aus Wallboxen in der Zentrale in Ratingen.</p>	
	<p><b>1.4.1 Flugreisen, Anzahl der Flüge</b> Anzahl der geschäftlich bedingten Flugabschnitte (einfache Strecke), die Mitarbeitende von DKV-Mobility zurückgelegt haben.</p>	
	<p><b>1.4.2 Hotelübernachtungen, Anzahl der Übernachtungen</b> Anzahl der geschäftlich bedingten Hotelübernachtungen durch Mitarbeitende von DKV-Mobility.</p>	



## 02 Soziale Leistung

### Einschränkungen

Das Basisjahr für die meisten sozialen Leistungsdaten (Human Resources) von DKV-Mobility ist 2020. Um einen einheitlichen Ansatz zu gewährleisten, haben wir 2021 unsere Leistungsindikatoren für „2.13 Aus- und Weiterbildung der Angestellten“ überarbeitet. Aus diesem Grund stellen wir die Informationen für diese Kennzahlen nur für den aktuellen und den vorherigen Berichtszeitraum und nicht für 2020 dar.

#### Schulung und Weiterbildung der Mitarbeitenden [# 2.13]:

Unsere nichtfinanzielle Berichterstattung entwickelt sich stetig weiter. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 wurden die akquirierten Tochtergesellschaften GreenFlux Assets B.V., M P VAT SERVICES, SL, DKV-Mobility LIVE GmbH und V.O.F. Alfa Transport Service an unser Personalverwaltungssystem und an die Schulungsplattform we@DKV (Cornerstone on Demand) angeschlossen. Damit wurde die KPI-Berichterstattung für die Mitarbeiterschulung und -ausbildung erweitert.

Die Zahlen für 2022 beziehen sich auf die aktiven Mitarbeitenden der DKV-MOBILITY GROUP SE, die an Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen teilgenommen haben – ohne Smart Diesel S.R.L., Port One Group, Consorzio DKV EURO SERVICE und Tax Refund S.R.L. Dazu gehörten Auszubildende und Werkstudierende (ohne Praktikanten) sowie alle Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, aber im Berichtszeitraum noch Schulungen besucht haben.

Zum Vergleich: Die Zahlen für 2021 beziehen sich auf die aktiven Mitarbeitenden der DKV-MOBILITY GROUP SE, die an Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen teilgenommen haben – ohne Smart Diesel S.R.L., Port One Group, GreenFlux Assets B.V., Consorzio DKV EURO SERVICE, M P VAT SERVICES, SL, DKV-Mobility LIVE GmbH, V.O.F. Alfa Transport Service und Tax Refund S.R.L. Dazu gehörten Auszubildende und Werkstudierende (ohne Praktikanten) sowie alle Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, aber im Berichtszeitraum noch Schulungen besucht haben.

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden bezieht sich auf alle Arten von beruflicher Ausbildung, digitalem Lernen und Unterricht und/oder externer Ausbildung, die vom Unternehmen angeboten wird:

#### ■ Schulungsveranstaltungen:

Schließt zum Beispiel interne und externe Schulungen, Coaching, digitales Lernen und Sprachkurse ein, die über die interne Plattform „we@DKV“ verwaltet und nachverfolgt werden.

#### ■ Weiterbildung am Arbeitsplatz:

Für Schulungen im Rahmen der Weiterbildung am Arbeitsplatz wurden pauschal 22 Stunden pro aktivem Mitarbeitendem angenommen. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz ist ein unverzichtbarer Teil der neuen Lernkultur bei DKV-Mobility. Dies schließt zum Beispiel das Lesen von Büchern, Zeitschriften und technischer Literatur sowie den Kontakt mit neuen Personen und Situationen ein (zum Beispiel Abteilungssessen und Lernveranstaltungen, Teilnahme an internen und/oder externen Projekten und Arbeitsgruppen).

#### 2.14 Behinderung [# 2.14]:

2022, 2021 und 2020 beziehen sich die Angaben zu „Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung“ und „Durchschnittlicher Grad der Behinderung“ nur auf Mitarbeitende am Hauptsitz von DKV-Mobility in Deutschland.

**Schlüsseldefinitionen von Kennzahlen der sozialen Leistung**

Die folgenden Kennzahldefinitionen unterliegen den oben genannten Einschränkungen.

- 2.1 Gesamtzahl der Angestellten**  
Gesamtzahl der Angestellten (aktiv und inaktiv, gezählt als Einzelpersonen) einschließlich Werkstudierenden, jedoch ausschließlich Zeitarbeitenden und Freischaffenden. Gezählt am Ende des Berichtszeitraums.
- 2.1.1 Aktive Angestellte**  
Gesamtzahl der aktiven Angestellten. Dies schließt alle Mitarbeitenden in Vollzeit und Teilzeit der DKV-MOBILITY GROUP SE sowie Werkstudierende ein.
- 2.1.2 Inaktive Angestellte**  
Gesamtzahl der inaktiven Angestellten. Dies schließt alle Voll- und Teilzeitkräfte der DKV-MOBILITY GROUP SE ein, die sich im Mutterschutzurlaub oder in der Elternzeit befinden, langfristig krankgeschrieben oder bezahlt beurlaubt sind.
- 2.1.5–2.1.8 Altersgruppen**  
Prozentuale Verteilung der Angestellten auf folgende Altersgruppen: 16 bis 30 Jahre, 31 bis 40 Jahre, 41 bis 50 Jahre sowie 51 Jahre und älter.
- 2.2 Angestellte in Nicht-Führungspositionen**  
Gesamtzahl der Angestellten in Nicht-Führungspositionen. Dies schließt alle Mitarbeitenden ein, die nicht unter die Kategorie „Führungskräfte“ fallen (siehe 2.3).
- 2.3 Führungskräfte**  
Gesamtzahl der Führungskräfte. Schließt die Gesamtgeschäftsführung des Unternehmens, das Executive Board, das Executive Committee, Head of Sales, Sales Unit Leaders, Team Manager und Team Leader ein.
- 2.4 Beschäftigungsverhältnis**  
Arbeitsvertrag, wie er nach nationalem Recht oder nationaler Praxis anerkannt ist.
- 2.4.1 Unbefristet**  
Prozentualer Anteil aller unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, in denen Mitarbeitende stehen. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gründet sich auf einen Vertrag mit einer/einem Mitarbeitenden über Vollzeit- oder Teilzeitarbeit, der für einen unbestimmten Zeitraum geschlossen wurde.
- 2.4.2 Befristet**  
Prozentualer Anteil aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse, in denen Mitarbeitende stehen. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ist zeitlich begrenzt oder endet mit dem Eintreten eines bestimmten Ereignisses wie dem Ende einer Projekt- oder Arbeitsphase oder der Rückkehr ersetzter Mitarbeitender.
- 2.5 Teilzeitbeschäftigte**  
Prozentualer Anteil aller Teilzeitkräfte. Teilzeitkräfte sind Mitarbeitende, deren Arbeitszeit pro Woche, Monat oder Jahr unter der von Vollzeitkräften liegt, wie nachstehend definiert. Vollzeitkräfte sind Mitarbeitende, deren Arbeitszeit pro Woche, Monat oder Jahr gemäß nationaler Gesetzgebung und nationaler Praxis hinsichtlich der Arbeitszeit definiert ist.
- 2.6 Teilzeitbeschäftigte in Nicht-Führungspositionen**  
Prozentualer Anteil aller Teilzeitkräfte in Nicht-Führungspositionen. Dies schließt alle Mitarbeitenden ein, die gemäß Abs. 2.5 als „Teilzeitkräfte“ definiert sind und nicht unter die in Abs. 2.3 definierte Kategorie „Führungskräfte“ fallen.
- 2.7 Führungskräfte in Teilzeit**  
Prozentualer Anteil aller Führungskräfte in Teilzeit. Dies schließt alle Mitarbeitenden ein, die gemäß Abs. 2.5 als „Teilzeitkräfte“ definiert sind und unter die in Abs. 2.3 definierte Kategorie „Führungskräfte“ fallen.
- 2.8 Durchschnittliche Beschäftigungsdauer**  
Arithmetisches Mittel der Anzahl der Jahre, die Mitarbeitende für die DKV-Mobility Group gearbeitet haben.
- 2.9 Durchschnittsalter der Angestellten**  
Arithmetisches Mittel des Alters der Belegschaft im Berichtszeitraum.
- 2.10 Wechsel-/Fluktuationsrate der Mitarbeitenden**  
Gesamt-Fluktuationsrate der Mitarbeitenden im Berichtszeitraum. Basierend auf der Kündigung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Eintritte in den Ruhestand und Todesfälle. Ausgedrückt als prozentualer Anteil.
- 2.11 Neu eingestellte Angestellte**  
Die Gesamtzahl der im Berichtszeitraum neu eingestellten Mitarbeitenden.
- 2.12 Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht**  
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Elternzeit ist die Freistellung, die Mitarbeitenden aller Geschlechter aufgrund der Geburt eines Kindes gewährt wird.
- 2.13 Aus- und Weiterbildung der Angestellten**  
Schulung und Weiterbildung der Mitarbeitenden bezieht sich auf alle Arten von beruflicher Ausbildung und Unterricht und/oder externer Ausbildung, die vom Unternehmen angeboten wird. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Einschränkungen“.
- 2.13.1 Gesamtzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung**  
Gesamtzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung, die den Mitarbeitenden angeboten wurden. Basierend auf der Anzahl aktiver Mitarbeitender der DKV Mobility Group.
- 2.13.2 Durchschnittliche Anzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung für die Angestellten**  
Durchschnittliche Gesamtzahl der Schulungsstunden, die den Mitarbeitenden zur Verfügung standen. Basierend auf der Anzahl aktiver Mitarbeitender der DKV-Mobility Group.
- 2.13.3 Durchschnittliche Anzahl der Aus- und Weiterbildungstage für die Angestellten**  
Durchschnittliche Gesamtzahl der Schultage, die den Mitarbeitenden zur Verfügung standen. Basierend auf der Anzahl aktiver Mitarbeitender der DKV-Mobility Group.
- 2.14 Behinderung**  
Berichterstattung über Behinderung.
- 2.14.1 Anzahl der Angestellten mit Behinderung**  
Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung, festgestellt von einer zuständigen Behörde im Rahmen einer umfassenden Beurteilung gemäß einem nach nationalem Recht oder nationaler Praxis vorgeschriebenen Verfahren.
- 2.14.2 Durchschnittlicher Grad der Behinderung**  
Ausmaß der Verschlechterung des Gesundheitszustandes einer Person und des Verlusts der Unabhängigkeit bei täglichen Aktivitäten und der Möglichkeiten zur Selbstentfaltung, festgestellt von einer zuständigen Behörde im Rahmen einer umfassenden Beurteilung gemäß einem nach nationalem Recht oder nationaler Praxis vorgeschriebenen Verfahren. Dieser Grad wird in Prozent angegeben.

## 03 Leistung Unternehmensführung

### Einschränkungen

Die Berichterstattung über die Leistungsdaten im Bereich Unternehmensführung von DKV-Mobility begann 2021. Die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht 2022 beinhalten alle wesentlichen Auswirkungen im Berichtszeitraum.

### Nachhaltige Beschaffung

Die in diesem Abschnitt präsentierten Leistungsdaten beziehen sich nur auf Lieferanten für indirekte Bedarfe. Im Laufe des nächsten Jahres wollen wir die quantitative Berichterstattung weiter in unsere Beschaffungsaktivitäten integrieren und unser Kennzahlen-Paket für nachhaltige Beschaffung auf weitere Abteilungen des Unternehmens ausweiten.

#### Lieferanten für indirekte Bedarfe [# 3.3.1]:

Bei DKV-Mobility decken Lieferanten für indirekte Bedarfe unter anderem folgende Bereiche ab: Professional Services (Consulting, Interimsmanagement, Recruiting), IT (Hardware, Software, Dienstleistungen), Marketing (Werbematerial, Veranstaltungen, Dienstleistungen), Büroausstattung (Verbrauchsmaterial, Möbel), Reisen (Geschäftsreisen und Mobilitätsdienstleistungen) sowie Facility-Management (Instandhaltungs- und Reinigungsdienste, Energieverträge).

#### Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe [# 3.3.2]:

Die wichtigsten dieser Lieferanten sind Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen mit jährlichen Ausgaben von > 25.000 €. Die Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe von DKV Mobility sind wie folgt kategorisiert:

- **A-Lieferanten:** A-Lieferanten sind Lieferanten indirekter Materialien und Dienstleistungen, die 70 Prozent unserer Hauptlieferantenausgaben pro Jahr ausmachen, sowie Lieferanten mit höherer ESG-Relevanz/höherem ESG-Risikopotenzial. ESG-Relevanz/ESG-Risikopotenzial besteht zum Beispiel bei Hauptfertigungsstätten von Lieferanten der Tier-1-Ebene in Hochrisikoländern gemäß der „Klassifikation des Länderrisikos“ von amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) (2021) oder bei Produkten, die aus natürlichen Ressourcen/kritischen Rohstoffen hergestellt werden wie zum Beispiel Holz, Palm(kern)öl, seltene Erden, oder bei Produkten, die in größeren Mengen eingekauft werden oder bei Produkten/Dienstleistungen mit potenziell hohem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (zum Beispiel Flugreisen von Beratern).

Natürliche Ressourcen und insbesondere Rohstoffe sind nicht per se kritisch, können jedoch aufgrund unterschiedlicher Umstände, Beziehungen und Wechselwirkungen kritisch werden. Eine Reihe von Faktoren spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle: Verfügbarkeit des Rohstoffs, Bedeutung des Rohstoffs aus strategischer Sicht für bestimmte Industrien, Verfügbarkeit von Alternativen, Auswirkung auf soziale oder Umweltaspekte bei Anbau, Abbau und der Weiterverarbeitung usw. Diese Punkte zeigen, dass ein Rohstoff nicht notwendigerweise generell als „kritisch“ gelten muss.

- **B-Lieferanten:** B-Lieferanten sind Lieferanten indirekter Materialien und Dienstleistungen, die für die nächsten 20 Prozent der Hauptlieferantenausgaben eines Jahres stehen.
- **C-Lieferanten:** C-Lieferanten sind Lieferanten indirekter Materialien und Dienstleistungen, die für die untersten 10 Prozent unserer Hauptlieferantenausgaben pro Jahr stehen, sofern jährliche Aufwendungen von mehr als 25.000 € in der DKV-Mobility Group getätigt werden.

#### Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe, die den Verhaltenskodex (CoC) von DKV-Mobility einhalten [# 3.3.2]:

Der Prozentsatz der bestehenden gültigen Verträge mit aktiven Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe, die eine Klausel zur nachhaltigen Beschaffung, einen Verweis auf den Verhaltenskodex im Vertrag, ein Verhaltenskodex-Anerkennungsdokument oder einen ausgefüllten Fragebogen zur Anbieter-Selbstauskunft enthalten, bezogen auf die Gesamtzahl der gültigen Verträge mit Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe.



## Schlüsseldefinitionen von Kennzahlen der Leistung im Bereich Unternehmensführung

Die folgenden Kennzahldefinitionen unterliegen den oben genannten Einschränkungen.

### 3.1 Unternehmensethik

- 3.1.1 **Gesamtzahl der Angestellten, die über den Verhaltenskodex und die Verfahren in Kenntnis gesetzt wurden**  
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die über die Compliance-Grundsätze und -Verfahren informiert wurden. Betrifft aktive Mitarbeitende der DKV-MOBILITY GROUP SE.
- 3.1.2 **Prozentsatz der Angestellten, die über den Verhaltenskodex und die Verfahren in Kenntnis gesetzt wurden**  
Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die über die Compliance-Grundsätze und -Verfahren informiert wurden. Die Quote bezieht sich auf aktive Mitarbeitende der DKV-MOBILITY GROUP SE.
- 3.1.3 **Gesamtzahl der Angestellten, die eine Compliance-Schulung erhalten haben**  
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die eine Compliance-Schulung erhalten haben. Betrifft aktive Mitarbeitende der DKV MOBILITY GROUP SE.
- 3.1.4 **Prozentsatz der Angestellten, die eine Compliance-Schulung erhalten haben**  
Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die eine Compliance-Schulung erhalten haben. Die Quote bezieht sich auf aktive Mitarbeitende der DKV-MOBILITY GROUP SE.
- 3.1.5 **Erhaltene Meldungen über das Hinweisgebersystem/Fälle, bei denen ein Streitschlichtungsverfahren eingeleitet wurde**  
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum erhaltenen Meldungen über das Hinweisgebersystem/Fälle, bei denen ein Streitschlichtungsverfahren eingeleitet wurde mit Hilfe der DKV-Mobility zur Verfügung stehenden Meldewege (Online-Hinweisgeberservice, Compliance-Hotline oder Compliance-E-Mail an das Group Compliance Office).
- 3.1.6 **Bestätigte Korruptionsvorfälle**  
Gesamtzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle während des Berichtszeitraums.

- 3.1.7 **Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden**  
Gesamtzahl der bestätigten Korruptionsfälle, die im Berichtszeitraum zu Entlassungen von Mitarbeitenden oder zu Disziplinarmaßnahmen führten.
- 3.1.8 **Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption**  
Öffentliche Rechtsfälle wegen Korruption im Berichtszeitraum, an denen DKV-Mobility oder unsere Mitarbeitenden beteiligt waren.
- 3.1.9 **Diskriminierungsvorfälle**  
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle im Berichtszeitraum.
- 3.1.10 **Wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen**  
Gesamtzahl der erheblichen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften im Berichtszeitraum.

### 3.2 Datenethik

- 3.2.1 **Betriebsstandorte mit einem nach ISO 27001 zertifizierten Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)**  
Betriebsstandorte mit externer ISO-27001-Zertifizierung im Berichtszeitraum. Bei DKV-Mobility definieren wir einen Betriebsstandort als einen Ort, an dem wesentliche Funktionen des Unternehmens mehr oder weniger unabhängig von den Aktivitäten des Hauptsitzes ausgeführt werden. Wir definieren wesentliche Funktionen als die eigenen operativen Geschäftsaktivitäten der Standorte, wie zum Beispiel Produktmanagement, Kerngeschäft und zentrale Dienste. Es ist sinnvoll, dass diese Betriebsstandorte ihre eigenen standortspezifischen ISO-Zertifizierungen erhalten, wie zum Beispiel ISO 27001 (Informationssicherheitsmanagementsystem), da sie nicht von den gemeinsamen zentralen Prozessen und Dienstleistungen der Zentrale profitieren. Hingegen werden integrale Funktionen der Sales Units von der Zentrale gesteuert und zentral verwaltet, sodass die Zertifizierungsmanagementsysteme der Zentrale auch die Aktivitäten der Sales Units abdecken. Die Quote bezieht sich auf die Gesamtzahl der aktiven Mitarbeitenden der DKV-MOBILITY GROUP SE.

- 3.2.2 **Gesamtzahl der Angestellten, die eine Schulung zur Informationssicherheit erhalten haben**  
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die eine Schulung zur Informationssicherheit erhalten haben. Betrifft aktive Mitarbeitende der DKV MOBILITY GROUP SE.
- 3.2.3 **Prozentsatz der Angestellten, die eine Schulung zur Informationssicherheit erhalten haben**  
Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die eine Schulung zur Informationssicherheit erhalten haben. Die Quote bezieht sich auf aktive Mitarbeitende der DKV-MOBILITY GROUP SE.
- 3.2.4 **Bestätigte Informationssicherheitsvorfälle**  
Gesamtzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- 3.2.5 **Gesamtzahl der Angestellten, die eine Schulung zum Datenschutzmanagement erhalten haben**  
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die eine Schulung zum Datenschutzmanagement erhalten haben. Betrifft aktive Mitarbeitende der DKV MOBILITY GROUP SE.
- 3.2.6 **Prozentsatz der Angestellten, die eine Schulung zum Datenschutzmanagement erhalten haben**  
Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die eine Schulung zum Datenschutzmanagement erhalten haben. Die Quote bezieht sich auf aktive Mitarbeitende der DKV-MOBILITY GROUP SE.
- 3.2.7 **Eingegangene begründete Beschwerden wegen Verstößen gegen den Schutz von Kundendaten**  
Gesamtzahl der Verstöße gegen bestehende gesetzliche Vorschriften und (freiwillige) Standards zum Schutz von Kundendaten im Berichtszeitraum. Eine „begründete Beschwerde“ ist eine schriftliche Erklärung einer Aufsichtsbehörde oder einer ähnlichen offiziellen Stelle, die an DKV-Mobility gerichtet ist und in der Verstöße gegen den Schutz von Kundendaten festgestellt werden, oder eine bei DKV-Mobility eingereichte Beschwerde, die von uns als legitim anerkannt wurde.

**3.2.71 Beschwerden von Parteien, die als begründet anerkannt wurden**  
Gesamtzahl der von Außenstehenden erhaltenen und von DKV-Mobility bestätigten Beschwerden über den Schutz von Kundendaten.

**3.2.72 Beschwerden von Aufsichtsbehörden**  
Gesamtzahl der Verstöße gegen bestehende gesetzliche Vorschriften zum Schutz von Kundendaten.

**3.2.8 Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten**  
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten im Berichtszeitraum.

### **3.3 Nachhaltige Beschaffung**

**3.3.1 Lieferanten für indirekte Bedarfe (Materialien und Dienstleistungen)**  
Lieferanten für indirekte Materialien und Dienstleistungen decken unter anderem folgende Bereiche ab: Professional Services (Consulting, Interimsmanagement, Recruiting), IT (Hardware, Software, Dienstleistungen), Marketing (Werbematerial, Veranstaltungen, Dienstleistungen), Büroausstattung (Verbrauchsmaterial, Möbel), Reisen (Geschäftsreisen und Mobilitätsdienstleistungen) sowie Facility-Management (Instandhaltungs- und Reinigungsdienste, Energieverträge).

**3.3.2 Anteil der Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe, die unseren Verhaltenskodex einhalten**  
Anteil der Hauptlieferanten für indirekte Bedarfe (mit jährlichen indirekten Hauptlieferantenausgaben von > 25.000 €), die den Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister unterzeichnet haben, im Vergleich zu allen indirekten Lieferanten (mit jährlichen indirekten Hauptlieferantenausgaben von > 25.000 €). Weitere Einzelheiten finden Sie auf Seite 58.

**3.3.3 Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden**  
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption im Berichtszeitraum gekündigt oder nicht verlängert wurden.

**3.3.4 Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets für wesentliche Betriebsstandorte, das für Lieferanten für indirekte Bedarfe aus der lokalen Region dieses Betriebs aufgewendet wurde**  
Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets wichtiger Betriebsstätten, der für Lieferanten ausgegeben wird, die in der lokalen Region der Betriebsstätte angesiedelt sind (z. B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden). Ein „lokaler Lieferant“ ist eine Organisation oder Person, die ein Produkt oder eine Dienstleistung für DKV-Mobility bereitstellt und in demselben geografischen Markt ansässig ist. Die von der DKV-Mobility Group verwendete Definition für „lokal“ [GRI 204-1 b.] ist Europa, da dies der geografische Markt ist, in dem die DKV-MOBILITY GROUP SE tätig ist. Unsere Definition für „wichtige Betriebsstätten“ [GRI 204-1 c.] ist „an unserem Hauptsitz“ in Deutschland.

# Mitgliedschaften

Im Berichtszeitraum war DKV-Mobility Mitglied folgender wichtiger Organisationen und Verbände:<sup>58</sup>

## **AETIS (Association of Electronic Toll and Interoperable Service)**

Ein Verband von Dienstleistern, die elektronische Mautdienste in Europa anbieten, insbesondere den EETS (European Electronic Toll Service). Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **ASTAG (Schweizerischer Nutzfahrzeugverband)**

Eine Organisation, die sich für die legitimen Interessen und Belange der Straßengüter- und Straßentransportbranche einsetzt. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e. V.**

Dachorganisation für Straßengüter-, Logistik- und Abfallentsorgungsdienste in Deutschland. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **BVF (Bundesverband Fuhrparkmanagement e. V.)**

Diese als Verband der Flottenbetreiber gegründete Organisation vertritt die Interessen ihrer Mitglieder, die Flotten zwischen fünf und 50.000 Fahrzeugen betreiben. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#) (seit 2023 Bundesverband Betriebliche Mobilität e. V. [BBM]).

## **eFuel Alliance**

Setzt sich für die Förderung der globalen Produktion und Nutzung von E-Fuels in verschiedenen Branchen ein. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **eViolin**

Verband von Ladepunktbetreibern und Dienstleistern. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **FVA (Fuhrparkverband Austria)**

Netzwerk und Informationsplattform für Unternehmen und Flottenmanager in Österreich. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **GDD – Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.**

Setzt sich für einen angemessenen, vernünftigen und technisch machbaren Datenschutz ein. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **Hydrogen Europe™**

Vertritt mehr als 20 nationale Verbände und über 180 Mitgliedsunternehmen in ihrer Eigenschaft als europäische Dachorganisation der Wasserstoff verarbeitenden Unternehmen. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **Pro Mobilität – Initiative für Verkehrsinfrastruktur e. V.**

Allianz zur Förderung leistungsfähiger Infrastrukturen und sicherer, nachhaltiger und rentabler E-Mobilität in Deutschland. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **S.A.F.E. – Software Alliance for E-Mobility**

S.A.F.E. ist ein Verein zur Förderung des Verbraucherschutzes im Bereich der Elektromobilität. Im Mittelpunkt steht Transparenz, die es den Verbrauchern ermöglicht, die Korrektheit der aufgezeichneten Werte während eines Ladevorgangs zweifelsfrei und unabhängig vom Standort zu überprüfen. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **sffv (Schweizer Mobilitätsverband sffv)**

Setzt sich für Verständnis, Beziehungen und Austausch von Wissen über Fahrzeugflotten und deren Management auf Augenhöhe unter allen Stakeholdern ein. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **TRANSFRIGORROUTE DEUTSCHLAND e. V.**

Verband für temperaturgeregelte Transportlogistik und die Kühlfahrzeugindustrie. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **United Nations Global Compact**

Größte und bedeutendste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung weltweit. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **UNITI Bundesverband mittelständischer Mineralölunternehmen e. V.**

Vereint seit 1947 Akteure der Kraftstoffindustrie und des Marktes für Wärme und Schmierstoffe und vertritt ungefähr 90 Prozent der mittelständischen Mineralölunternehmen in Deutschland. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

## **VSL NRW (Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e. V.)**

Der VSL NRW vertritt durch seine Geschäftsstelle die Interessen des nordrhein-westfälischen Speditionsgewerbes gegenüber den Kommunen und allen Behörden auf Landesebene. Ausführliche Informationen finden Sie [hier](#).

<sup>58</sup>Eine Auswahl der wichtigen Organisationen, in denen das Unternehmen Mitglied ist. Die vollständige Liste der deutschen Verbände, in denen die DKV EURO SERVICE GmbH + Co. KG Mitglied ist, finden Sie im Transparenzregister der Bundesrepublik Deutschland.



## GRI-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der DKV-MOBILITY GROUP SE (das „Unternehmen“ sowie zusammen mit den Tochtergesellschaften die „Unternehmensgruppe“, „DKV-Mobility Group“, „DKV-Mobility“, „wir“, „unser[e]“ bzw. „uns“) wurde in Übereinstimmung mit den GRI Universal Standards 2021 erstellt und orientiert sich an den Berichtsgrundsätzen Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Vollständigkeit sowie Nachhaltigkeitskontext, Aktualität und Überprüfbarkeit.

Der GRI-Index gibt an, wie unsere nichtfinanzielle Berichterstattung den GRI-Standards entspricht. Der Managementansatz und seine Komponenten werden für jedes wesentliche Thema in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts beschrieben. Im gesamten Bericht verweisen wir am Seitenende auf die Angaben aus den GRI-Standards 2021 für das jeweilige wesentliche Thema. Auf den Inhalt der allgemeinen und spezifischen Informationen der Standards wird im GRI-Index verwiesen. In Fällen, in denen eine Angabe nicht vollständig erfasst ist, haben wir die relevanten Informationen und Daten direkt in den Index einbezogen oder die Lücken als „Auslassung“ gekennzeichnet. Den GRI-Index finden Sie [hier](#).

# Bericht über die Prüfung mit begrenzter Sicherheit

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen<sup>59</sup>

An die DKV-MOBILITY GROUP SE, Ratingen

Wir haben die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der DKV-MOBILITY GROUP SE, Ratingen (im Folgenden die „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB,

durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen

im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Beurteilung des Prozesses zur Durchführung der Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der GRI-Kriterien
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Beurteilung der CO2 Kompensationszertifikate ausschließlich hinsichtlich ihres Vorhandenseins, jedoch nicht hinsichtlich ihrer Wirkung

<sup>59</sup> Die PricewaterhouseCoopers GmbH hat die englische Fassung des Nachhaltigkeitsberichts einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen und einen Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers in englischer Sprache erstellt, der maßgeblich ist. Der folgende Text ist eine Übersetzung des Vermerks des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.

### Prüfungsurteil

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

### Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 19. Mai 2023

### PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Uwe Rittmann**

Wirtschaftsprüfer

**Theres Schäfer**

Wirtschaftsprüferin



# Kontakt- informationen

## Herausgeber

DKV-MOBILITY GROUP SE  
Balcke-Dürr-Allee 3  
40882 Ratingen  
Deutschland

Sitz der Gesellschaft ist Ratingen,  
Deutschland, eingetragen im Handels-  
register des Amtsgerichts Düsseldorf,  
Deutschland, unter der Nr. HRB 94946,  
Rechtsträgerkennung („LEI“).

## Geschäftsführende Direktoren

Marco van Kalleveen,  
Peter Meier

## Projektleitung und Ansprechpartner

Sustainability & New Mobility

Marc Erkens,  
Head of Sustainability & New Mobility

Laura Cremer-Heesen,  
Senior Manager Sustainability &  
New Mobility

E-Mail: [sustainability@dkv-mobility.com](mailto:sustainability@dkv-mobility.com)

## Design

DKV-MOBILITY GROUP SE  
sk.design

## Bildnachweise

DKV-MOBILITY GROUP SE

