

Nachhaltigkeitsbericht 2024

WERTGARANTIE Group

zur Verwendung als nichtfinanzielle Erklärung
im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Berichtsstandard: European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Inhaltsverzeichnis

A.	Über diesen Bericht	6
B.	Allgemeine Informationen.....	6
B.1.	BP-1 und BP-2 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	6
B.2.	GOV-1 – Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.....	9
B.3.	GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen	11
B.4.	GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsystemen	13
B.5.	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht.....	14
B.6.	GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	15
B.7.	SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette.....	17
B.8.	SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessensträger	29
B.9.	SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	32
B.10.	IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	37
B.11.	IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	46
C.	Umweltinformationen	48
C.1.	EU-Taxonomieverordnung	48
C.2.	ESRS E1 Klimawandel	51
	E1 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme.....	51
	E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz.....	52
	E1 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	53
	E1 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	53
	E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel...	54
	E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien.....	56
	E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	59
	E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	63
	E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamt-emissionen	65
	E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften.....	73
	E1-8 – Interne CO ₂ -Bepreisung.....	74
	E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen.....	74

D.	Sozialinformationen.....	75
D.1.	ESRS S1 Eigene Belegschaft	75
	S1 SBM-3 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	75
	S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens.....	78
	S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	80
	S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann.....	82
	S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken, und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze.....	85
	S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	89
	S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	90
	S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens.....	92
	S1-10 – Angemessene Entlohnung	93
	S1-11 – Sozialschutz.....	93
	S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung.....	94
	S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit.....	95
	S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	96
	S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	97
E.	Governance Informationen	97
E.1.	ESRS G1 Unternehmenspolitik	97
	G1 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	97
	G1 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	98
	G1-1 – Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur	99
F.	Anhang.....	103
	Anhang 1: Angaben zu vor- und nachgelagerten Aktivitäten der Wertschöpfungskette	103
	Anhang 2: IRO des ESRS E-Standards.....	104
	Anhang 3: IRO des ESRS S-Standards.....	106
	Anhang 4: IRO des ESRS G-Standards	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Schätzungsmethoden	8
Tabelle 2: Liste der Verweise im Bericht	9
Tabelle 3: Sorgfaltspflicht	14
Tabelle 4: Ziel Nachhaltigkeit als Bestandteil der Unternehmenskultur	20
Tabelle 5: Ziel Stakeholder-Austausch	21
Tabelle 6: Ziel Nachhaltigkeitsgedanken verankern	22
Tabelle 7: Ziel qualifizierte Mitarbeitende gewinnen	23
Tabelle 8: Ziel FlexWork-Quote erhöhen	24
Tabelle 9: Ziel Minimierung von negativen Auswirkungen	25
Tabelle 10: Ziel Digitalisierung nutzen	26
Tabelle 11: Ziel positiven Beitrag leisten	27
Tabelle 12: Ziel Kundenzufriedenheit verbessern	28
Tabelle 13: Verwendete Zeithorizonte	34
Tabelle 14: Ergebnis finanzielle Materialitätsanalyse	36
Tabelle 15: Ergebnis Nicht-Finanzielle Materialitätsanalyse (Impact Materiality)	43
Tabelle 16: Auflistung der befolgten Angabepflichten	47
Tabelle 17: EU-Taxonomie Versicherungsgeschäft	48
Tabelle 18: EU-Taxonomie für Kapitalanlagen	50
Tabelle 19: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz	55
Tabelle 20: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	59
Tabelle 21: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz 1	61
Tabelle 22: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz	62
Tabelle 23: Energieverbrauch und Energiemix, nicht-klimaintensive Aktivitäten	63
Tabelle 24: Energieverbrauch und Energiemix, klimaintensive Aktivitäten	64
Tabelle 25: Energieintensität pro Nettoerlös, klimaintensive Aktivitäten	65
Tabelle 26: Berechnungsgrundlage Nettoerlöse	65
Tabelle 27: CO ₂ -Bilanz 2024 der WERTGARANTIE Group	67
Tabelle 28: Signifikante Annahmen zur Berechnung	68
Tabelle 29: Biogene CO ₂ -Emissionen	69
Tabelle 30: Systemgrenzen CO ₂ -Bilanzierung 2024	71
Tabelle 31: Schätzungsmethoden	72
Tabelle 32: Auflistung der unterstützten Projekte	74
Tabelle 33: Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlecht und Region	90
Tabelle 34: Beschäftigte nach Vertragsart	90
Tabelle 35: Austritte und Fluktuationsquote	91
Tabelle 36: Zahl der Beschäftigten	91
Tabelle 37: Zahl der Beschäftigten	91
Tabelle 38: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region	92
Tabelle 39: Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	92
Tabelle 40: Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrieregesprächen teilgenommen haben	94
Tabelle 41: Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden der Beschäftigten nach Geschlecht	94
Tabelle 42: Todesfälle von Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten	95
Tabelle 43: Meldepflichtige Arbeitsunfälle	95
Tabelle 44: Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	95
Tabelle 45: Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle	95
Tabelle 46: Genommener Urlaub aus familiären Gründen	96

Tabelle 47: Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen	96
Tabelle 48: Geschlechterspezifisches Dienstgefälle.....	97
Tabelle 49: Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	97

A. Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der WERTGARANTIE Group für das Geschäftsjahr 2024. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden und die interessierte Öffentlichkeit.

Berichtszeitraum und Berichtsgrenzen

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024. Geltungsbereich ist die WERTGARANTIE Group mit ihren Konzerngesellschaften in Deutschland und Europa.

Inhalte und Berichtsstandard

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde auf Basis des aktuell gültigen Rahmenwerkes des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes erstellt. Zusätzlich orientiert sich der Bericht erstmals an den inhaltlichen Anforderungen der neuen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – es liegt insofern eine teilweise Umsetzung des ersten Satzes der ESRS vor. Die ESRS umfassen berichtsübergreifende und themenspezifische Standards zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance. In den Vorjahren hat die WERTGARANTIE Group für die Nachhaltigkeitsberichterstattung den Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) verwendet.

In Vorbereitung auf die Berichterstattung wurde eine Wesentlichkeitsanalyse der vorgegebenen ESRS-Aspekte durchgeführt. Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse grenzt die anzuwendenden Standards auf die für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ein und definiert somit den Berichtsumfang. Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde vom Aufsichtsrat der WERTGARANTIE Group geprüft.

Format und Kontakt

Dieser Bericht steht als Download auf der WERTGARANTIE Group Website zur Verfügung. Für Rückfragen und Hinweise zum Nachhaltigkeitsbericht stehen die Organisationseinheiten Regulatory Reporting (regulatory-reporting@wertgarantie.com) und Nachhaltigkeitsmanagement (nachhaltigkeit@wertgarantie.com) zur Verfügung.

B. Allgemeine Informationen

B.1. BP-1 und BP-2 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Konsolidierter oder individueller Nachhaltigkeitsbericht

5. a) - b) ii.) Die Nachhaltigkeitserklärung wird für die WERTGARANTIE Group erstellt. Die WERTGARANTIE Group umfasst das Erstversicherungsunternehmen WERTGARANTIE SE (Deutschland) sowie als Mutterunternehmen das Rückversicherungsunternehmen AEGIDIUS SE (Deutschland). Mehrere Dienstleistungsgesellschaften gehören zum Konzern:

WERTGARANTIE CE GmbH (WGCE), Deutschland

WERTGARANTIE Grundstücksverwaltung GmbH (WGGV), Deutschland

WERTGARANTIE Austria GmbH (WGAT), Österreich

WERTGARANTIE Austria Beteiligungen AG (WGATB), Österreich
WERTGARANTIE Nederland B. V. (WGNL), Niederlande
WERTGARANTIE Garantías Iberia S.L. (WGES), Spanien
WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH (WGB), Deutschland
WERTGARANTIE Vertriebs GmbH (WGV), Deutschland
WERTGARANTIE Repair GmbH (WGR), Deutschland
WERTGARANTIE Group Solutions GmbH (WGGS), Deutschland
WERTGARANTIE Portugal (WGPT) – Consultadoria e Marketing. Unipessoal LDGA, Portugal
WG Gewinnbeteiligungen GmbH (WGGB), Deutschland
Deutsche Garantie Gesellschaft mbH (DGG), Deutschland
PRO REPAIR GmbH (PRG), Deutschland
WERTGARANTIE Bike GmbH (BIKE), Deutschland
Société Française de Garantie S.A.S (SFG), Frankreich
SFG Service S.A.S (SFGS), Frankreich
GARANTÉ Corredores, S.L. (GACES), Spanien
GARANTÉ Prestaciones S.L. (GAPES), Spanien
PUROBIKE GmbH (PUROBIKE), Deutschland

Die WERTGARANTIE Group stellt im Unternehmenskonstrukt den konsolidierten Konzern dar. Der Konsolidierungskreis umfasst die aufgelisteten unmittelbaren sowie mittelbaren Tochterunternehmen und entspricht dem Konsolidierungskreis im Konzernjahresabschluss zum 31.12.2024.

Abdeckung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

5. c) Die Nachhaltigkeitserklärung der WERTGARANTIE Group bezieht die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette in den gesamten Erstellungsprozess mit ein. Angaben zur Wertschöpfungskette sind unter ESRS 2 SBM 1 zu finden.

Möglichkeit, bestimmte Informationen über geistiges Eigentum auszulassen

5. d) Die WERTGARANTIE Group macht in diesem Bericht keinen Gebrauch davon, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszulassen.

Ausnahme von Angaben zu bevorstehenden Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindenden Angelegenheiten

5. e) Ebenso macht die WERTGARANTIE Group von der Ausnahmeregelung gemäß Artikel 19 a, Absatz 3 und Artikel 29 a, Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU zu Ausnahmen von der Angabe bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten keinen Gebrauch.

Definitionen von mittel- oder langfristigen Zeithorizonten

9.) Die WERTGARANTIE Group verwendet in diesem Nachhaltigkeitsbericht keine abweichende Definition der Zeithorizonte gemäß ESRS 1 Abschnitt 6.4. Der kurz-, mittel-, und langfristige Zeithorizont beträgt drei, fünf und > fünf Jahre.

Daten zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette, die geschätzt wurden

10.) Es werden keine indirekten Quellen wie Sektordurchschnittsdaten oder andere Näherungswerte im Rahmen der Erstellung der Wertschöpfungskette verwendet.

Quantitative Parameter und Geldbeträge, die einem hohen Maß an Messunsicherheit unterliegen

11. a) - b) ii.) Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wird unter anderem der Erwartungswert aus den Angaben zur potenziellen finanziellen Auswirkung und der Schwere der Auswirkungen auf Mensch und/oder Umwelt ermittelt. Bei der Auswahl der Wahrscheinlichkeiten und der monetären Auswirkungen werden stets die Grundsätze des internen Risikosteuerungs- und Kontrollsystems der WERTGARANTIE Group angewendet.

Die CO₂-Daten für das Geschäftsjahr 2024 wurden im Oktober 2024 erhoben, weshalb Schätzungen für das Gesamtjahr vorgenommen wurden. Die verwendeten Methoden zur Ermittlung der Verbrauchsdaten sind im Folgenden definiert. Weitere Informationen sind im Kapitel E1-6 zu finden.

Schätzungsmethoden für die CO ₂ -Bilanz 2024
Hochrechnung anhand der Steigerungsrate des Vorjahres
Lineare Hochrechnung
Lineare Hochrechnung inkl. Puffer
Hochrechnung basierend auf der Mitarbeitendenanzahl
Schätzung basierend auf Vorjahreswerten (keine signifikante Änderung zu erwarten)

Tabelle 1: Schätzungsmethoden

Angaben zu Unsicherheiten bei Berechnungen und Annahmen

12.) Unsicherheiten bestehen stets bei Berechnungen und Annahmen, die in die Zukunft gerichtet sind.

Berichtigungen aus vorangegangene Berichtsperioden

13.) Die WERTGARANTIE Group berichtet erstmalig im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen der ESRS-Berichtsstandards. Änderungen bei der Erstellung oder der Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen gegenüber einem vorangegangenen Berichtszeitraum können daher ausgeschlossen werden.

Berichtigung wesentlicher Fehler aus vorangegangenen Berichtsperioden

14.) Die WERTGARANTIE Group berichtet erstmalig im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen der ESRS-Berichtsstandards. Somit können wesentliche Fehler in früheren Berichtszeiträumen ausgeschlossen werden.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

15.) Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) werden in diesem Bericht berücksichtigt und im ESRS E1 genauer betrachtet.

Liste der Angabepflichten der ESRS, die mittels Verweis im Bericht aufgenommen wurden

16.)

Angabepflicht	Bezeichnung	Verweis auf
ESRS 2 BP 1	Tochtergesellschaften der AEGIDIUS SE	Konzernabschluss zum 31. Dezember 2024
ESRS 2 SBM-1 40 b	Aufschlüsselung Gesamterlöse der WERTGARANTIE Group	Geschäftsbericht 31. Dezember 2024
ESRS 2 GOV 1 22 a	Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Geschäftsbericht 31. Dezember 2024
ESRS E1-5 AR 34	Nettoumsatzerlöse aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Konzernlagebericht 2024
ESRS E1-6 AR 55	Treibhausgasintensität auf Grundlage der Nettoumsatzerlöse	Konzernlagebericht 2024

Tabelle 2: Liste der Verweise im Bericht

Ausnahmeregelung durch Übergangszeit

17. a) - e) Da die WERTGARANTIE Group dieses Größenkriterium zum Bilanzstichtag erfüllt, sind keine Angaben erforderlich.

BP-2 AR 2.) Die WERTGARANTIE Group hat keine europäischen Normen gemäß ISO/IEC oder CEN/CENELEC für die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung herangezogen. Eine externe Überprüfung der Daten und Prozesse gemäß diesen Normen ist ebenfalls nicht erfolgt.

B.2. GOV-1 – Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

21. a) Es sind drei geschäftsführende Mitglieder (Mitglieder des Vorstands). Es sind drei Aufsichtsräte.

Vertretung von Beschäftigten und anderen Arbeitskräften in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen

21. b) Im Konstrukt der WERTGARANTIE Group gibt es keine Arbeitnehmervertretung auf Ebene der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Erfahrungen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die für die Sektoren, Produkte und geografischen Standorte relevant sind

21. c) Die Mitglieder des Vorstands verfügen über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Geschäfte der WERTGARANTIE Group ordnungsgemäß führen zu können. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen.

Die WERTGARANTIE Group versteht sich als Lifestyle-Versicherer und versichert technische Geräte im Haushalt, Smartphones, Fahrräder und E-Bikes, E-Scooter, Garten- und Hörgeräte, Wasser-, Strom- und Hausleitungen. Das Unternehmen ist in Deutschland, den Niederlanden, Portugal und Österreich mit WERTGARANTIE sowie in Frankreich mit der Société Française de Garantie und in Spanien mit GARANTE als Spezialversicherer aktiv.

Geschlechtervielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

21. d) Die Frauenquote im Vorstand der AEGIDIUS SE beträgt 33,3 % (1/3). Im dreiköpfigen Aufsichtsrat der AEGIDIUS SE ist keine Frau vertreten.

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird darauf geachtet, dass im Aufsichtsrat pluralistische Perspektiven mit Blick auf die Geschäftsfelder Erst- und Rückversicherung sowie die Anteilseigner-Perspektive vertreten sind. Dieser Aspekt ist bei der derzeitigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats erfüllt (100 %). Alle amtierenden Aufsichtsratsmitglieder haben zudem internationale Erfahrung und weisen eine langjährige Tätigkeit in Führungspositionen auf.

Prozentualer Anteil von unabhängigen Mitgliedern des Aufsichtsrates

21. e) Bei 100 % der Mitglieder des Aufsichtsrats handelt es sich um Gremienmitglieder, die ein unabhängiges Urteil ohne jeglichen Einfluss von außen und ohne Interessenkonflikte abgeben.

Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zuständig sind

22. a) Die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates, sowie deren Namen veröffentlichen wir in unserem Geschäftsbericht.

Zuständigkeiten der einzelnen Organe oder Personen in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen in den Mandaten des Unternehmens, des Leitungsorgans und in anderen damit zusammenhängenden Policies

22. b) Um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und die entsprechenden Maßnahmen umzusetzen, wurden geeignete Organisationsstrukturen geschaffen. Der Vorstand hat klare Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Strukturen etabliert. Die Gesamtverantwortung für die unternehmerische Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Zusätzlich tragen die jeweiligen Ressortvorstände die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsthemen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen.

Die WERTGARANTIE Group betrachtet Nachhaltigkeit als ein bereichsübergreifendes Thema, das alle Bereiche der Organisation durchdringt und somit fester Bestandteil der Geschäftsprozesse ist. Dementsprechend ist die Verantwortung für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen grundsätzlich dezentral organisiert und liegt in den einzelnen Fachabteilungen. Jeder Unternehmensbereich trägt somit aktiv zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele bei und integriert diese in seine Kernaufgaben.

Überwachung der Festlegung von Zielen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

22. c) - d) Die Festlegung der Ziele in Bezug auf wesentliche Auswirkungen sowie Chancen und Risiken werden vom Vorstand getroffen und entsprechend in die Fachbereiche kommuniziert. Die strukturierte

Bearbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen obliegt den Fachbereichen. Eine Überwachung und Bewertung entsprechender Nachhaltigkeitsaspekte ist durch das Nachhaltigkeitscockpit gegeben. Entsprechende Sozial- oder Governance-Aspekte werden im jeweiligen Fachbereich überwacht und gesteuert.

Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

23. a) Sowohl für die geschäftsstrategische als auch für die risikobezogene Komponente der Nachhaltigkeit ist die notwendige Expertise in Vorstand und Aufsichtsrat vorhanden.

23. b) Jedes Vorstandsmitglied ist in seinem Ressort für die entsprechend als wesentlich identifizierten IROs (Impact, Risk, Opportunity) verantwortlich und bringt die notwendige Expertise für diese Themen mit. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat und dessen Verantwortlichkeiten.

B.3. GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen

Informationsfluss innerhalb der Unternehmung zu den wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken

26. a) In der WERTGARANTIE Group trägt der Vorstand die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit. Im Bereich Marketing ist ein Steuerungsteam installiert, das die strategische Weiterentwicklung des Themas unter Einbindung der Unternehmensbereiche zentral koordiniert.

Das Steuerungsteam ist Mitglied einer bereichsübergreifenden Projektgruppe, die das Nachhaltigkeitsreporting koordiniert. Im Rahmen des Reportings wird über den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie (2022-2025) informiert. Das Reporting beinhaltet Statusmeldungen zur Zielerreichung der definierten Nachhaltigkeitsziele, die mit Hilfe des Nachhaltigkeitscockpits zur Verfügung gestellt werden.

Das Steuerungsteam informiert den Vorstand jährlich über den Status quo des Nachhaltigkeitscockpits. Der Vorstand wiederum informiert anschließend den Aufsichtsrat über die aktuelle Performance. Ergänzt wird dies durch eine Information der Führungskräfte im Rahmen der Führungskräfteveranstaltung. Auch die Mitarbeitenden werden über den aktuellen Stand informiert. Hierfür gibt es eine entsprechende Informationsseite im Intranet, die laufend aktualisiert wird und jederzeit abrufbar ist.

Ergänzend gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen dem Steuerungsteam und dem Vorstand, in dem relevante Entwicklungen besprochen werden. Des Weiteren veröffentlicht das Unternehmen seit 2017 einen Nachhaltigkeitsbericht, in dem umfassend über die Performance wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte informiert wird. Die Berichte sind öffentlich über die Unternehmenswebseite abrufbar. Von 2017 bis 2023 wurde entlang des Rahmens des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berichtet. Im Berichtsjahr 2024 wird das DNK-Berichtformat vom ESRS-Rahmenwerk abgelöst.

Art und Weise, wie Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken berücksichtigen

26. b) In Anlehnung an das BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, vom 20.12.2019, Pkt. 2.7, differenziert die WERTGARANTIE Group in ihrer Risikostrategie die aufsichtsrechtlichen Risikokategorien nicht zusätzlich nach Nachhaltigkeitsrisiken, da diese auf alle bekannten Risikoarten erheblich einwirken können und als Faktor zur Wesentlichkeit jeweils beitragen können. Die interne Leitlinie zum Risikomanagement der WERTGARANTIE Group beschreibt die bestehenden Elemente des eingerichteten Risikomanagementsystems. Dort werden unter anderem die wesentlichen Aufgaben, Rechte und Verantwortlichkeiten, organisatorische Rahmenbedingungen und der Risikokontrollprozess beschrieben. Zudem regelt die Leitlinie die Grundsätze für die Beurteilung neuer Produkte unter Risikogesichtspunkten. Im Einklang mit den Vorgaben der Risikostrategie und der Festlegung der Risikotoleranz durch den Vorstand wird mit der Ermittlung der Risikotragfähigkeit das insgesamt zur Verfügung stehende Risikodeckungspotenzial bestimmt. Zur Überwachung existiert ein zentrales Limitsystem, das die Einhaltung der Gesamtrisikotoleranz anhand operationalisierter Limite überprüft. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken werden im Rahmen der Risikoanalyse identifiziert und in den Strategie-Entwicklungsprozess sowie bei wesentlichen Transaktionen integriert. Der Vorstand ist an dem Gesamtprozess beteiligt.

Übersicht der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane befassen

26. c) Die Leitungs- und Aufsichtsorgane haben sich während des Berichtszeitraums mit den folgenden wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten, analog zur Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025, befasst:

<i>Handlungsfeld 1</i> Unternehmensführung <i>Fokusthemen</i> • Unternehmenskultur • Stakeholderdialog • Nachhaltige Organisationsentwicklung	<i>Handlungsfeld 2</i> Mitarbeitende <i>Fokusthemen</i> • Talent Management • Arbeitskultur
<i>Handlungsfeld 3</i> Geschäftsbetrieb <i>Fokusthema</i> • Umweltschutz	<i>Handlungsfeld 4</i> Kunden und Produkte <i>Fokusthema</i> • Digitalisierung • Nachhaltige Produkte • Kundenzufriedenheit

B.4. GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsystemen

Anreizsysteme im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten

29. a) Die bestehenden Vergütungssysteme sind individuell angemessen und dabei so ausgestaltet, dass sie ein auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtetes solides Management fördern und keine Anreize für ein risikogeneigtes Verhalten schaffen. Die Grundsätze der Vergütungspolitik sind in der Vergütungsleitlinie der WERTGARANTIE Group festgelegt. Die Leitlinie gilt für die Erst- und Rückversicherungsgesellschaften sowie sonstige Konzernangehörige und umfasst auch den Vorstand und den Aufsichtsrat der AEGIDIUS SE. Die Vergütungsleitlinie hat das Ziel, die Vergütungspraktiken in Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie, dem Risikoprofil, den Zielen, den Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung des Konzerns als Ganzes festzulegen, umzusetzen und aufrechtzuerhalten. Insgesamt dürfen die Vergütungen, die allen Aufsichtsratsmitgliedern, Geschäftsleitern und Mitarbeitenden zusammen gewährt werden, die Fähigkeit des Unternehmens zur Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung nicht gefährden.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands umfasst sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen. Dabei wird darauf geachtet, dass der fixe Bestandteil der Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, damit kein Anreiz geschaffen wird, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, um variable Vergütungsbestandteile zu erreichen. Dies ermöglicht dem Unternehmen eine flexible Bonuspolitik. Die variablen Vergütungsbestandteile des Vorstands berücksichtigen die langfristige Wertschöpfung der Versicherungsgruppe und werden deshalb nur gestreckt über einen Zeitraum von mehreren Jahren verdient und ausbezahlt. Die Auszahlungsbeträge für Vorjahre werden zudem bei negativen Ergebnisbeiträgen in Folgejahren vermindert und die variable Vergütung kann vollständig entfallen, wenn das Konzernergebnis einen bestimmten Mindestwert nicht erreicht.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer festen Jahresvergütung einschließlich Sitzungsgeld, deren Höhe bei einer nachhaltigen Veränderung der wirtschaftlichen Situation neu festgesetzt wird. Dies entspricht der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Überwachungsorgan im gesellschaftsrechtlichen Gefüge und fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der WERTGARANTIE Group.

29. b) Basis der leistungsbezogenen variablen Vergütung bildet eine Kombination aus der Bewertung der Leistungen des Einzelnen sowie des jeweiligen Geschäftsbereichs einerseits und dem Gesamtergebnis des Unternehmens sowie der WERTGARANTIE Group andererseits. Bei der Bewertung der Leistung des Einzelnen werden finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien herangezogen. Die persönlichen Ziele der Mitglieder des Vorstands beinhalten auch ressortabhängige Nachhaltigkeitsziele. Die jährlich vereinbarten Leistungsziele umfassen operative, strategische oder Projekt-Ziele, insbesondere aus den Bereichen Geschäftsfeldentwicklung, Mitarbeitendengewinnung und -bindung, Kundenzufriedenheit, Unternehmenskultur, Corporate Governance und Digitalisierung.

Bei der Messung der Leistung, die als Grundlage der variablen Vergütung dient, werden – unter Berücksichtigung des Risikoprofils des Unternehmens und der Kapitalkosten – soweit erforderlich Abwärtskorrekturen für Exponierungen gegenüber aktuellen und künftigen Risiken vorgesehen.

29. c) Die ressortspezifischen, nachhaltigkeitsbezogenen Ziele der Mitglieder des Vorstands werden individuell vereinbart. Das Erreichen der entsprechenden persönlichen Ziele wird regelmäßig zwischen Vorstand und Aufsichtsrat evaluiert und beeinflusst die Höhe der variablen Vergütung. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat turnusmäßig zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele der Unternehmensgruppe.

29. d) Im Ergebnis ist die Anreizwirkung der variablen Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Der Anteil variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen bzw. Auswirkungen abhängt, liegt zwischen 25 % und 50 %. Generell sind weitere Informationen den Standards E1, GOV-3 13., S1 und G1 zu entnehmen.

29. e) Die Zuständigkeit für die Festlegung und Aktualisierung der Bedingungen der variablen Vorstandsvergütung liegt nach der gesellschaftsrechtlich Kompetenzordnung beim Aufsichtsrat. Die persönlichen Ziele der Mitglieder des Vorstands werden zwischen Vorstand und Aufsichtsrat vereinbart. Für die Feststellung der Zielerreichung ist der Aufsichtsrat zuständig. Die Erreichung der ressortabhängigen Nachhaltigkeitsziele wird regelmäßig zwischen Vorstand und Aufsichtsrat evaluiert.

B.5. GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Zuordnung von, in der Nachhaltigkeitserklärung bereitgestellten Informationen

KERNELEMENTE DER SORGFALTPFLICHT	ABSÄTZE IN DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2-GOV 2 26. a), b), ESRS 2-GOV 3 29., a), b), c), d),e), ESRS 2-SBM 3 48. a), b)
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM 2 45. a) i.-v., ESRS 2-IRO 1, 53. b) iii., ESRS E1-2 24, ESRS S1-2 27. b)
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-IRO 1 53. a), e), g), ESRS 2-SBM 3 48. a), b)
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-3 28., ESRS S1-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-4, ESRS S1-5

Tabelle 3: Sorgfaltspflicht

B.6. GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

34.) Das interne Risikosteuerungs- und Kontrollsystem der WERTGARANTIE Group findet Anwendung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Es besteht im Wesentlichen aus den risikostrategiefolgenden Elementen: Risikoidentifikation, -analyse und -bewertung, -budgetierung, -steuerung, -überwachung und -berichterstattung. Im Konzernlagebericht zum 31. Dezember 2024 werden die wesentlichen Elemente ausführlich beschrieben.

Das interne Kontrollsystem (IKS) stellt sicher, dass alle veröffentlichten Berichte frei von Falschaussagen sind und den hohen Anforderungen an Transparenz und Genauigkeit entsprechen. Ein zentraler Bestandteil ist die konsequente Anwendung des Mehr-Augen-Prinzips im gesamten Erstellungsprozess. Alle Daten und Inhalte werden von mindestens zwei unabhängigen Fachpersonen geprüft, um mögliche Fehler oder Unstimmigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Nach Abschluss der Erstellung durchläuft der Nachhaltigkeitsbericht eine umfassende Qualitätssicherung. Dabei werden sowohl die fachliche Richtigkeit als auch die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben überprüft. Diese Qualitätssicherung wird von einer unabhängigen Kontrollinstanz durchgeführt, die nicht direkt in die Berichterstellung eingebunden ist. Bevor ein Bericht veröffentlicht wird, erfolgt eine abschließende Freigabe durch die Unternehmensleitung. Der Vorstand prüft die Berichte intensiv auf strategische und inhaltliche Korrektheit, während der Aufsichtsrat eine weitere Kontrollinstanz darstellt, die die Gesamtaussagekraft und Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen sicherstellt. Diese doppelte Freigabe durch die höchsten Gremien des Unternehmens unterstreicht die Relevanz und Verlässlichkeit der Berichterstattung. Durch diese engmaschigen Kontrollschritte wird sichergestellt, dass die veröffentlichten Berichte den höchsten Ansprüchen an Qualität und Integrität genügen und das Vertrauen aller Stakeholder gestärkt wird.

Allgemeine Informationen zum Risikomanagementsystem der WERTGARANTIE Group

Im Risikomanagement wird ein kontinuierlicher Prozess berücksichtigt, der bei der Umsetzung der Geschäftsstrategie der Unternehmung angewendet wird. Das Risikomanagement ermöglicht ein angemessenes Verständnis der Wesensart und Wesentlichkeit der Risiken, die auf die WERTGARANTIE Group einwirken, einschließlich der Sensitivität der Beteiligten gegenüber Risiken, die den Fortbestand der Unternehmungsgruppe beeinflussen. Durch die systematische und koordinierte Auseinandersetzung mit den Risiken, besteht unternehmensweit ein gemeinsames Risikoverständnis. Die aus der Geschäftsstrategie abgeleitete Risikostrategie bildet die Basis für den Umgang mit Chancen und Risiken. Die Strategie sowie die daraus abgeleiteten Richtlinien werden mindestens einmal im Jahr überprüft. Dadurch wird die Aktualität des Risikomanagementsystems sichergestellt.

Zur Gewährleistung eines effizienten Frühwarnsystems gemäß § 132 VAG wurde das Risikomanagement in der WERTGARANTIE Group zentral eingerichtet. Das Frühwarnsystem dient der frühzeitigen Erkennung der Verschlechterungen der finanziellen Lage. Es ist darauf ausgerichtet, durch das gezielte Abwägen von Chancen und Risiken einen wesentlichen Beitrag zum profitablen Wachstum und zur Umsetzung der Geschäftsstrategie zu leisten. Bei wesentlichen Entscheidungen, die aus Risikosicht ungewöhnlich sind oder erhebliche Auswirkungen auf die Unternehmung haben, ist das Risikomanagement einzubeziehen. Ein Einbeziehungserfordernis des Risikomanagements in die Entscheidungen des Vorstands ist an die Zustimmungserfordernis des Aufsichtsrats geknüpft.

Die systematische Identifikation, Analyse, Bewertung, Kommunikation, Steuerung, Kontrolle und Dokumentation der Risiken sowie die Risikoberichterstattung sind wesentlich für die Wirksamkeit des gesamten Risikomanagements. Dabei werden Nachhaltigkeitsrisiken nicht separat betrachtet sondern sind in den anderen Risikokategorien zusammengefasst. Das Risikomanagementsystem unterliegt ebenso wie die Geschäfts- und die Risikostrategie einem permanenten Zyklus der Planung, Durchführung, Kontrolle und Verbesserung.

Allgemeine Informationen zum internen Kontrollsystem der WERTGARANTIE Group

Die WERTGARANTIE Group verfügt über ein internes Kontrollsystem, das in konzerninternen Leitlinien zum Governance-System, zu den Governance-Funktionen sowie weiteren für das Versicherungsgeschäft relevanten Funktionen schriftlich niedergelegt ist. Die Regelungen für das interne Kontrollsystem wurden zudem in einer Leitlinie zusammengefasst. Im internen Kontrollsystem werden Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen (Kontrollrahmen) der internen Kontrollen sowie Berichtswege und -intervalle festgelegt. Zur Überwachung der Einhaltung der Anforderungen hat die WERTGARANTIE Group eine Compliance-Funktion, im Sinne des § 29 VAG eingerichtet. Diese wird auf Vorstandsebene durch ein Vorstandsmitglied wahrgenommen und im Wege des gruppeninternen Outsourcings durch einen Compliance-Beauftragten ausgeführt. Auch wurde eine Versicherungsmathematische Funktion, eine unabhängige Risikocontrollingfunktion und die interne Revision eingerichtet um den Anforderungen des VAG Sorge zu tragen. Das interne Kontrollsystem umfasst die Nachhaltigkeitsrisiken und einhergehende Kontrollen implizit. Das hat zur Folge, dass Nachhaltigkeitsrisiken sich in den bestehenden Risikokategorien wiederfinden. Eine Überprüfung des internen Kontrollsystems findet in der Regel einmal jährlich statt.

Umfang, der Hauptmerkmale und der Komponenten des Risikomanagements und der internen Kontrollverfahren und -systeme in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung

36. a) Die Informationsbasis für die Überwachung der Risiken ist die turnusmäßige Risikoidentifikation. Die Vorgehensweise zur Risikoidentifikation umfasst die standardisierte Erfassung und Bewertung der internen und externen Unternehmensrisiken (bestehende und potenzielle Risiken). Der konzernweit einheitliche Risikoinventur-Fragebogens der impliziert Nachhaltigkeitsrisiken bzw. Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Bei der Ausgestaltung der internen Prozesse werden Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung von den Fachbereichen berücksichtigt und wirksame interne Kontrollen, wie beispielsweise das Mehr-Augen-Prinzip, installiert.

Beschreibung des angewendeten Risikobewertungsansatzes

36. b) Die Bewertung von Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht der standardisierten Vorgehensweise und den verwendeten Methoden im Risikomanagementsystem der WERTGARANTIE Group. Es existieren keine spezifischen Bewertungsansätze oder Methoden für Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im Rahmen der Risikobewertung wird eine quantitative oder qualitative Einschätzung, bezüglich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenhöhe, für jedes gemeldete Einzelrisiko durch den operativen Risikoverantwortlichen vorgenommen. Es erfolgt jeweils eine Beurteilung vor (brutto) und nach (netto) Anwendung bestehender Risikominderungsstechniken. Im Rahmen der Risikoaggregation erfolgt nicht nur die systematische Klassifizierung der Einzelrisiken, sondern auch die Aggregation der Risikobewertung. Risiken werden gemessen an ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schadenhöhe priorisiert.

Beschreibung der wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und ihre Risikominderungstechniken

36. c) Insgesamt wurden 2024 im Zuge der Risikoinventur 16 Risiken mit Nachhaltigkeitsaspekt identifiziert. Risiken mit Bezug zur Berichterstattung sind Compliance-Risiken, wie beispielsweise der Verstoß gegen oder die Nichtbeachtung der geltenden Vorschriften, die unvollständige und/oder fehlerhafte Berichterstattung und operationelle Risiken wie Verlustrisiken durch mitarbeiterbedingte Vorfälle sowie durch unzulängliche oder fehlgeschlagene interne Prozesse. Die Minderungsstrategien und internen Kontrollen umfassen Monitoring, Mehr-Augen-Prinzip, Erfahrungs-/Informationsaustausch, Fortbildung/Schulung sowie Handbücher/Prozessbeschreibungen und Leitlinien. Durch den Einsatz von internen Kontrollen und Risikominderungstechniken werden die Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung von einem Bruttoniveau auf ein akzeptables Nettorisiko verringert.

Integration der wesentlichen Erkenntnisse in die internen Funktionen und Prozesse

36. d) Die Unternehmungsgruppe integriert die Ergebnisse ihrer Risikobewertung und internen Kontrollen, in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung, systematisch in alle relevanten internen Funktionen und Prozesse. Durch die implizite Erfassung von Nachhaltigkeitsrisiken, im Rahmen des bestehenden Risikomanagements, und dem internen Kontrollsystem sowie deren Einbindung in die internen Funktionen und Prozesse, stellt die WERTGARANTIE Group sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte ganzheitlich und effektiv in die Konzernstrategie und -operationen integriert werden. Die Ergebnisse der Risikobewertung fließen in die strategische Planung des Konzerns ein, um nachhaltige und resiliente Konzernziele und -strategien zu formulieren. Auf operativer Ebene werden die Erkenntnisse aus der Risikobewertung in Geschäftsprozesse integriert. Interne und externe Berichtsmechanismen fördern die Transparenz und unterstützen die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsstrategie. Ein kontinuierliches Überwachungssystem im Risikomanagement ermöglicht es dem Konzern, auf Veränderungen im Risikoumfeld zu reagieren und die Risikomanagementstrategien entsprechend anzupassen. Regelmäßige Überprüfungen und Audits im internen Kontrollsystem gewährleisten die Wirksamkeit der Kontrollen und ihre Anpassung an aktuelle Anforderungen und Best Practices im Bereich der Nachhaltigkeit.

Berichterstattung über die Ergebnisse der Risikobewertung und der internen Kontrollen an Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

36. e) Die Risikoberichterstattung verfolgt das Ziel, systematisch und zeitnah über Risiken und deren potenzielle Auswirkungen zu informieren sowie eine ausreichende konzerninterne Kommunikation über alle wesentlichen Risiken sicherzustellen. Diese umfasst auch die Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden regelmäßig über die Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert. Zudem sind im Risikobericht Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung inkludiert. Der Aufsichtsrat erhält diese Informationen quartalsweise.

B.7. SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette**Informationen zu Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette**

40. a) i.) Die WERTGARANTIE Group fußt auf dem Erstversicherungsunternehmen WERTGARANTIE SE. Mutterunternehmen ist die AEGIDIUS SE, die ausschließlich als Rückversicherer für Konzernunternehmen tätig ist.

WERTGARANTIE SE ist ein Spezialversicherer für elektronische Geräte, E-Bikes, Fahrräder, Elektrokleinstfahrzeuge und Gebäudeleitungen, der über die gesetzliche Gewährleistung hinaus Versicherungs- sowie Garantie-Dienstleistungen und Schutzbriefe in Deutschland, Österreich, den Niederlanden, Frankreich, Spanien, Belgien, Portugal und Luxemburg vermarktet. Der Kundenstamm setzt sich im Wesentlichen aus Privatpersonen zusammen.

Die Organisationsstruktur des Konzerns wird in Deutschland durch die Dienstleistungsgesellschaften WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH, WERTGARANTIE Vertriebs GmbH, WERTGARANTIE CE GmbH (vormals: WERTGARANTIE Management GmbH), WERTGARANTIE BIKE GmbH (vormals: reparia GmbH), PUROBIKE GmbH, WERTGARANTIE Repair GmbH, die Deutsche Garantie Gesellschaft mbH und die PRO REPAIR GmbH vervollständigt. In Frankreich werden die Versicherungen von WERTGARANTIE durch die Société Française de Garantie (SFG) S.A.S. vertrieben und die Schäden ebenfalls durch die Société Française de Garantie (SFG) S.A.S. abgewickelt. Kernaufgabe der SFG ist jedoch die Abwicklung von Garantie-Verlängerungen für Elektrogeräte für andere Unternehmen. Darüber hinaus wird seit 2022 über die Société Française de Garantie Service (SFGS) ein Reparaturbetrieb aufgebaut. Die GARANTE Corredores S.L. (GACES) bietet als Versicherungsmakler Produkte der WERTGARANTIE SE im spanischen Markt an. Die GARANTE Prestaciones S.L. ist als Dienstleistungsgesellschaft für die Schadenabwicklung zuständig.

Die WERTGARANTIE Group beschäftigt insgesamt rund 1.200 Mitarbeitende, von denen rund 730 am Hauptsitz in Hannover tätig sind. Vorwiegend Privatkunden aus sieben Ländern Europas nutzen die Angebote der Versicherungsgruppe, die einen Bestand von rund 7,9 Millionen Verträgen im Jahr 2024 aufweist.

40. a) ii.) Siehe Angabe SBM-1 40. a).

40. a) iii.) Siehe Angabe S1-6 50. a).

40. a) iv.) Für Produkte und Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group gelten keine Verbote.

40. b) Die Aufschlüsselung der Gesamterlöse kann dem Geschäftsbericht der WERTGARANTIE Group entnommen werden.

40. c) Die WERTGARANTIE Group hat im Berichtszeitraum keine bedeutenden Umsatzerlöse aus Geschäftstätigkeiten, die außerhalb des zugeordneten Sektors liegen. Die Wesentlichkeitsgrenze um bedeutende Umsatzerlöse zu definieren, wurde auf 10 % des Gesamtumsatzes festgelegt.

40. d) i.-iv.) Als Versicherungskonzern ist die WERTGARANTIE Group nicht in den Sektoren fossile Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas), Herstellung von Chemikalien, umstrittene Waffen und im Anbau sowie der Produktion von Tabak aktiv. Es werden keine Umsätze in den angegebenen Sektoren generiert.

40. e) Nachhaltigkeit ist als Grundprinzip der WERTGARANTIE Group fester Bestandteil der Geschäftsstrategie. Ziel ist, das Thema Nachhaltigkeit sukzessive zu einem Strategie- und Erfolgsbaustein zu entwickeln und die Produkte und Dienstleistungen entsprechend auszurichten. Im Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst als zentrales Steuerungselement zur Fortschrittsmessung das Nachhaltigkeitscockpit.

Die WERTGARANTIE Group legt in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung bis zum Jahr 2025 fest. Sie übersetzt, die als wesentlich definierten Handlungsfelder in konkrete, messbare Ziele und zeigt die geplante Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit auf. Die Nachfolgestrategie, die ab 2025 bis einschließlich 2027 gelten wird, befindet sich aktuell in der Entwicklung.

Die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie und dazugehörigen Ziele fokussieren sich weitestgehend auf die Geschäftstätigkeit in Deutschland, Niederlande und Österreich. Eine sukzessive Ausweitung ist für die nachfolgende Strategie für alle Länder, in denen die WERTGARANTIE Group aktiv ist, geplant.

Zentrales Steuerungsinstrument zur Fortschrittsmessung der Nachhaltigkeitsstrategie ist das Nachhaltigkeitscockpit. Es definiert die Ziele der Fokusthemen und den jeweiligen Zielerreichungsgrad. Die Ziele unterscheiden sich zwischen Objectives (O) und Key Results (KR). Objectives definieren qualitative Ziele innerhalb der Fokusthemen. Die Key Results bestimmen quantitativ, wie die jeweiligen Objectives erreicht werden sollen. Der Zielerreichungsgrad ermittelt sich wie folgt:

Der Zielerreichungsgrad eines Key Result ergibt sich aus dem aktualisierten Status der jeweiligen Ziele innerhalb eines Geschäftsjahres (01.01. - 31.12.). Der Zielerreichungsgrad eines Objective errechnet sich aus dem Mittelwert der zugrunde liegenden Key Results.

Der Zielerreichungsgrad eines Handlungsfeldes ergibt sich aus dem Mittelwert der zugrunde liegenden Objectives. Der Zielerreichungsgrad ergibt sich aus dem Durchschnitt der Handlungsfelder anhand ihrer spezifischen Gewichtung. Die Gewichtung der Handlungsfelder wurde durch eine Nutzwertanalyse ermittelt und stellt sich wie folgt dar:

Handlungsfeld 1 Unternehmensführung mit 12 %
Handlungsfeld 2 Mitarbeitende mit 32 %
Handlungsfeld 3 Geschäftsbetrieb mit 23 %
Handlungsfeld 4 Kunden und Produkte mit 33 %

Übergeordnete Zielsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist ein Zielerreichungsgrad von 100 % zum 01.01.2025. Die Ziele werden in zwei Kategorien unterschieden: Durchschnittsziele und Terminziele. Durchschnittsziele geben eine relative Zielsetzung an, die durchschnittlich bis zum Zieljahr 2025 erreicht werden soll. Terminziele hingegen geben eine absolute Zielsetzung an, die bis zum Zieljahr 2025 erreicht werden soll. Die Zielsetzungen wurden gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen erarbeitet und von der Geschäftsführung verabschiedet.

Über die Fortschritte der Nachhaltigkeitsstrategie berichtet die WERTGARANTIE Group jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Handlungsfeld 1: Unternehmensführung

Fokusthema: Unternehmenskultur

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz
3. Stakeholder-Relevanz

Um unsere wirtschaftlichen Ziele (Unternehmensrelevanz) mit unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft (Nachhaltigkeitsrelevanz) zu verknüpfen, ist eine nachhaltige Unternehmenskultur das Fundament für das tägliche Zusammenarbeiten innerhalb der Unternehmensgruppe sowie mit unseren Geschäftspartnern (Stakeholder-Relevanz).

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
NH ist Bestandteil der Unternehmenskultur und steht im Fokus unserer täglichen Zusammenarbeit in der WGG sowie mit unseren Geschäftspartnern.			
KR1 Teilnehmerquote bei Schulungen zu Compliance, Datenschutz und IT-Sicherheit (STREIT-Modul) von mind. 90 %	≥ 90 %	≥ 90 %	≥ 90 %
KR2 Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Dienstleistungsverträge	x		

Tabelle 4: Ziel Nachhaltigkeit als Bestandteil der Unternehmenskultur

Status 2024

Die Teilnehmerquote bei Schulungen zu Compliance, Datenschutz und IT-Sicherheit (STREIT-Modul) betrug im Jahr 2024 90,8 %. Damit wurde das Ziel der mindestens 90-prozentigen Teilnahmequote erfüllt.

Nachhaltigkeitsaspekte wie z. B. die Achtung und Einhaltung von Menschen- und Persönlichkeitsrechten wurden im Rahmen der Beschaffungsleitlinie in Dienstleistungsverträgen integriert (KR2: Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Dienstleistungsverträge).

Fokusthema: Stakeholder-Dialog

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz
3. Stakeholder-Relevanz

Damit wir das gesellschaftlich verantwortliche Verhalten unserer Unternehmensgruppe auch langfristig sichern, bauen wir Gesprächsangebote schon seit Jahren aus und werden sie noch weiter institutionalisieren (Nachhaltigkeitsrelevanz). Dazu nutzen wir Mitarbeitenden-, Händler- und Kundenbefragungen. Unsere Unternehmenskommunikation verfolgt das Ziel der größtmöglichen Transparenz gegenüber den Stakeholdern der WERTGARANTIE Group (Stakeholder-Relevanz). Regelmäßig wird dazu eine Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug der wichtigsten Stakeholder durchgeführt, um die Themen zu ermitteln, auf die das Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit einen starken Einfluss hat (Unternehmensrelevanz) und die von besonders hoher Bedeutung für eine nachhaltige Entwicklung sind.

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren Stakeholdern und fördern den transparenten Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.			
KR1 Fachhändlerbefragung zum Thema Reparieren statt Wegwerfen	x		
KR2 Integration des Themas Nachhaltigkeit in die jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung	x	x	x

Tabelle 5: Ziel Stakeholder-Austausch

Status 2024

2022 wurden qualitative Interviews mit Fachhandelspartnern zum Thema **Reparieren statt Wegwerfen** geführt (KR1 Fachhändlerbefragung zum Thema **Reparieren statt Wegwerfen**). Aus diesen Interviews ging hervor, dass die Thematik der Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit von Elektroprodukten sowohl in der Kundenansprache als auch bei Kaufaspekten der Kundschaft eine zunehmend größere Rolle spielt. Allerdings muss sich die Thematik rund um das Thema Nachhaltigkeit in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Kriterien Kaufpreis und Produktqualität befinden.

Das Thema Nachhaltigkeit wird bereits seit 2022 in die jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung in Zusammenarbeit mit TÜV Rheinland integriert (KR2 Integration des Themas Nachhaltigkeit in die jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung). Auf diese Weise erhalten wir regelmäßige Einblicke in die Kundenperspektive zum Thema Nachhaltigkeit allgemein als auch dazu, als wie nachhaltig WERTGARANTIE von dieser Gruppe wahrgenommen wird.

Fokusthema: Nachhaltige Organisationsentwicklung

Wesentlichkeit:

1. Nachhaltigkeitsrelevanz
2. Stakeholder-Relevanz

Nachhaltigkeit ist ein Veränderungsprozess, an dem alle Abteilungen und Unternehmensbereiche zu beteiligen sind und zu dem jeder einen persönlichen Beitrag leisten kann (Stakeholder-Relevanz). Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben gezeigt, dass die WERTGARANTIE Group an einem gemeinsamen Nachhaltigkeitsbewusstsein arbeiten muss, um auch zukünftig die Thematik erfolgreich weiterzuentwickeln (Nachhaltigkeitsrelevanz).

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
Wir verankern den Nachhaltigkeitsgedanken in allen unseren Geschäftsbereichen.			
KR1 Erstellung eines Nachhaltigkeitskriterienkatalogs für eigene Events	x		
KR2 Ermittlung der CO ₂ -Bilanz für alle WERTGARANTIE Group Standorte			x
KR3 Ausrichtung des internen Prämiensystems an Nachhaltigkeitskriterien		x	

Tabelle 6: Ziel Nachhaltigkeitsgedanken verankern

Status 2024

Für das Bilanzjahr 2024 wurden bereits die CO₂-Bilanzen für alle Standorte der WERTGARANTIE Group ermittelt (KR2: Ermittlung der CO₂-Bilanz für alle WGG-Standorte).

Die Nachhaltigkeitsziele, zahlen auf unseren Unternehmenserfolg ein. Daher wurde ein Bonussystem entwickelt, dass Unternehmenserfolg und Nachhaltigkeitsziele verknüpft (KR3: Ausrichtung des internen Prämiensystems an Nachhaltigkeitskriterien). Durch den Nachhaltigkeits- und Erfolgsbonus (NEBO) werden die Mitarbeitenden eingebunden und am Erfolg beteiligt.

Handlungsfeld 2: Mitarbeitende**Fokusthema: Talentmanagement**

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Stakeholder-Relevanz

Das Talentmanagement ist maßgeblich für den Geschäftserfolg (Unternehmensrelevanz), da wir dadurch qualifizierte Mitarbeitende gewinnen, diese entwickeln und langfristig an unser Unternehmen binden (Stakeholder-Relevanz).

Zielsetzung

Objective Wir gewinnen qualifizierte Mitarbeitende, entwickeln sie für heutige und zukünftige Aufgaben entsprechend ihrem Potenzial weiter und binden sie langfristig an unser Unternehmen.	2022	2023	2024
KR1 Anzahl der geführten Jahresgespräche mit Mitarbeitenden im Verhältnis zu den zu führenden Jahresgesprächen mit Mitarbeitenden	75 %	80 %	85 %

Tabelle 7: Ziel qualifizierte Mitarbeitende gewinnen

Status 2024

Das Ziel KR1 (Jahresgespräche mit Mitarbeitenden) von 80 % im Jahr 2024 wurde mit einem Wert von 87,25 % erreicht.

Fokusthema: Unternehmens- und Arbeitskultur

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz
3. Stakeholder-Relevanz

Eine positive Arbeitskultur fördert Gesundheit, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Nachhaltigkeitsrelevanz) und ist für unsere Stakeholder ein wichtiges Anliegen (Stakeholder-Relevanz). Gleichzeitig bietet sie einen Wettbewerbsvorteil durch die Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden (Unternehmensrelevanz).

Zielsetzung

Objective Wir erhöhen unsere FlexWork-Quote und fördern somit Gesundheit, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	2022	2023	2024
KR1 FlexWork-Quote	30%	35%	30-35%

Tabelle 8: Ziel FlexWork-Quote erhöhen**Status 2024**

Das Ziel KR1 (FlexWork-Quote) von 30-35 % im Jahr 2024 wurde mit einer FlexWork-Quote von 32,28 % erfüllt.

Handlungsfeld 3: Geschäftsbetrieb

Fokusthema: Umweltschutz

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz
3. Stakeholder-Relevanz

Der Geschäftsbetrieb nimmt natürliche Ressourcen in Anspruch und hat damit konkrete ökologische Auswirkungen (Nachhaltigkeitsrelevanz). Diese wollen wir durch Maßnahmen zur effizienteren Nutzung der Ressourcen und Senkung der wesentlichen Verbräuche minimieren. Der Erfolg unserer Maßnahmen drückt sich hauptsächlich durch die Bilanzierung, Vermeidung, Reduktion und finanziellem Klimabeitrag für die in Scope 1, 2 und 3 verursachten CO₂-Emissionen aus.

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
Wir minimieren unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt und leisten unseren Beitrag, um dem Klimawandel aktiv entgegenzuwirken.			
KR1 Finanzieller Klimabeitrag zur Förderung nationaler und internationaler Projekte.			x
KR2 Durchschnittlicher CO ₂ -Fußabdruck von weniger als 2 Tonnen CO ₂ pro Mitarbeitenden am Standort Hannover bis 2025			x

Tabelle 9: Ziel Minimierung von negativen Auswirkungen

Status 2024

Seit 2022 leistet die WERTGARANTIE Group einen finanziellen Klimabeitrag zur Förderung nationaler und internationaler Projekte für alle Standorte in Deutschland. Dies geschieht, indem zunächst die Emissionen gezielt reduziert werden und anschließend ein finanzieller Klimabeitrag in Höhe der noch vorhandenen Emissionen entrichtet wird. Der finanzielle Klimabeitrag für das Berichtsjahr 2024 wird rückwirkend im ersten Halbjahr 2025 geleistet. Das Ziel bezieht sich im Geschäftsjahr 2024 auf die Emissionen des Geschäftsbetriebs an allen europäischen Standorten. In diesem Rahmen sind Scope 1, Scope 2 und einzelne Scope 3-Kategorien inbegriffen.

Im Geschäftsjahr 2024 beläuft sich der durchschnittliche CO₂-Fußabdruck auf 1,92 Tonnen CO₂ pro Mitarbeitenden am Standort Hannover. Damit wurde das Ziel (KR2), bis 2025 den Wert von 2 Tonnen CO₂ pro Mitarbeitenden am Standort Hannover zu unterschreiten, erreicht.

Handlungsfeld 4: Kunden und Produkte

Fokusthema: Digitalisierung

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz

Der digitale Wandel verändert unsere Art zu leben und zu wirtschaften und bietet uns neue Chancen, die wir für unsere Mitarbeitenden, Partner und die Umwelt nutzen. Durch die Dunkelverarbeitung, also die Automatisierung in der Vorgangsbearbeitung, entstehen bei uns neue Freiräume, weil die Mitarbeitenden bei Routineaufgaben durch digitale Prozesse entlastet werden (Unternehmensrelevanz). Langfristig streben wir bei einfachen und gleichförmigen Prozessen eine Dunkelverarbeitung von 100 % an. Das spart wertvolle Ressourcen wie Arbeitszeit und Papier (Nachhaltigkeitsrelevanz).

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
Wir nutzen die Chancen der Digitalisierung für unseren zukünftigen Geschäftserfolg und im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens.			
KR1 Self-Service-Quote	-	≥ 28 %	≥ 29 %

Tabelle 10: Ziel Digitalisierung nutzen

Status 2024

Die Betrachtung der Self-Services im Sinne einer Quote eignet sich deutlich besser zum Ausdruck einer Automatisierung oder Digitalisierung, als die absolute Angabe der Self-Services. Daher erfolgte zum Berichtsjahr 2023 eine grundlegende Änderung für KR1 (Steigerung der von der Kundschaft getätigten Self-Services im Kundenportal). KR1 wird für die Folgejahre als Self-Service-Quote definiert. Die Self-Service-Quote ist eine relative Kennzahl und somit ein stabiler Wert zwischen 0 und 100 %. Der Wert gibt das Verhältnis wieder, wie viele Anliegen über automatisierte Self-Services initiiert bzw. angestoßen werden und wie viele Anliegen manuell bearbeitet werden.

- Der Zielkorridor 2023 liegt zwischen 28 und 33 %.
- Der Zielkorridor 2024 liegt zwischen 29 und 34 %.

Für das Berichtsjahr 2024 wurde der festgelegte Zielkorridor für KR1 (Steigerung der von der Kundschaft getätigten Self-Services im Kundenportal) mit einem Wert von 38 % übertroffen.

Fokusthema: Nachhaltige Produkte

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz
3. Stakeholder-Relevanz

Durch unsere Produkte und Dienstleistungen tragen wir zusammen mit unseren Geschäftspartnern (Stakeholder-Relevanz) zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei (Unternehmensrelevanz). Mit dem CSR-Konzept **Reparieren statt Wegwerfen** im Geschäftsfeld CE trägt die WERTGARANTIE Group zur Verlängerung der Lebensdauer der durch sie versicherten Produkte und damit zur Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft bei (Nachhaltigkeitsrelevanz). Das gelingt uns, indem die versicherten Gegenstände repariert und damit wieder nutzbar gemacht werden.

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
Wir leisten mit unseren Produkten und Dienstleistungen einen positiven Beitrag für unsere Kundschaft, unser Unternehmen und die Umwelt.			
KR1 Durchschnittliche Reparaturquote von 95 % im Bereich BIKE	95 %	95 %	95 %
KR2 Durchschnittliche Reparaturquote von mind. 60 % im Bereich Consumer Electronics	≥ 60 %	≥ 60 %	≥ 60 %

Tabelle 11: Ziel positiven Beitrag leisten

Status 2024

Die Ziele für die durchschnittliche Reparaturquote wurden sowohl für KR1 mit 98 % (Durchschnittliche Reparaturquote von 95 % im Bereich BIKE) als auch für KR2 mit 67 % (Durchschnittliche Reparaturquote von mind. 60 % im Bereich CE) erreicht.

Fokusthema: Kundenzufriedenheit

Wesentlichkeit:

1. Unternehmensrelevanz
2. Nachhaltigkeitsrelevanz
3. Stakeholder-Relevanz

Für die WERTGARANTIE Group sowie unsere Partner hat die Kundenzufriedenheit eine hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg (Unternehmensrelevanz, Stakeholder-Relevanz). Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (2020/2021) sowie der Kundenzufriedenheitsbefragung (permanent) wurde ermittelt, dass der ökologische Zusatznutzen für die Kunden bei der Auswahl der Versicherungsprodukte eine hohe Bedeutung hat und dass für sie eine nachhaltige Unternehmensausrichtung bei der Auswahl der Versicherung eine große Rolle spielt (Nachhaltigkeitsrelevanz).

Zielsetzungen

Objective	2022	2023	2024
Wir verbessern unsere Kundenzufriedenheit kontinuierlich und steigern dadurch unsere Kundenbindung.			
KR1 Kontinuierliche Steigerung des NPS	≥ 30 %	≥ 35 %	≥ 40 %
KR2 Wartezeit für die Kundschaft auf Korrespondenz-Antwort ≤ 2 Tage	≤ 2 Tage	≤ 2 Tage	≤ 2 Tage
KR3 Telefonische Erreichbarkeit WERTGARANTIE zwischen 70 % und 75 %	≥ 70 %	≥ 70 %	≥ 70 %

Tabelle 12: Ziel Kundenzufriedenheit verbessern

Status 2024

Da KR1 (Net Promoter Score WERTGARANTIE ≥ 30 %) in 2022 mit einem Wert von 44 % deutlich übererfüllt wurde, wurde aufgrund dieses Erfolges das KR1 für die Folgejahre angepasst:

1. Umbenennung des KR1 von Net Promoter Score WG ≥ 30 % in Kontinuierliche Steigerung des NPS
2. Erhöhung der Zielwerte von ≥ 30 % in den Jahren 2023 und 2024 auf ≥ 35 % (in 2023) sowie ≥ 40 % (in 2024)

Auch 2024 wurde das bereits angepasste KR1 (Net Promoter Score WERTGARANTIE ≥ 35 %) mit einem Wert von 55 % deutlich übererfüllt.

Die Ziele sowohl für KR2 (Wartezeit für die Kundschaft auf Korrespondenz-Antwort ≤ 2 Tage) als auch für KR3 (Telefonische Erreichbarkeit WG zwischen 70 % und 75 %) wurden mit einer durchschnittlichen Antwortzeit von 3 Tagen und einer telefonischen Erreichbarkeit von 66 % jeweils verfehlt. Dies ist auf einen erhöhten Arbeitsaufwand resultierend aus einer Steigerung der gesamten Anzahl an geschlossenen Verträgen zurückzuführen. Die Besetzung der deshalb neu geschaffenen Stellen im zuständigen Fachbereich konnte nicht vollständig erfüllt werden, woraus eine vorübergehende Personallücke entstand. Zur zusätzlichen Entlastung wird kontinuierlich der Grad der Digitalisierung erhöht.

40. f) Nachhaltigkeitsziele, die bedeutende Märkte und Kundengruppen repräsentieren, können der Angabe zu 40. e) entnommen werden. Hierzu zählen die Ziele der Handlungsfelder Nachhaltige Produkte und Kundenzufriedenheit. Produkte und Dienstleistungen (Reparaturkostenversicherung) werden gemeinsam mit den Geschäftspartnern und Kunden getragen und tragen zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei. Hier liegt ein besonders großer Hebel. Im Geschäftsfeld CE trägt die WERTGARANTIE Group mit dem CSR-Konzept **Reparieren statt Wegwerfen** zur Verlängerung der Lebensdauer, der von ihr versicherten Produkte bei und fördert dadurch Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft. Dies wird erreicht, indem die versicherten Gegenstände repariert und damit wieder nutzbar gemacht werden. Die Angaben zu den Ländern und Kundengruppen sind der Angabe 40. a) ii) zu entnehmen.

Übersicht wesentlicher Sektoren

41.) Die WERTGARANTIE ist lediglich im Sektor der Versicherungswirtschaft tätig.

Angaben zur Wertschöpfungskette

42. a) - c) Die Wertschöpfung der WERTGARANTIE Group erfolgt zum maßgeblichen Teil im Unternehmen selbst. Dies betrifft Versicherungsprodukte, aber auch die Produktentwicklung und die Reparatur als primäre Wertschöpfungsaktivitäten sowie Unternehmensführung und Risikomanagement, Steuern, IT, Recht und Compliance, Controlling und Rechnungswesen, Human Resources und Kapitalanlagen, Regulatory Reporting, Hausverwaltung inklusive Lieferkettenmanagement als sekundäre Wertschöpfung.

Die grafische Darstellung ist dem Anhang 1 zu entnehmen.

B.8. SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessensträger

Informationen zur Einbeziehung von Stakeholdern

45. a) i.-iv.) Im Zuge der Erstellung des Leitbildes für die WERTGARANTIE Group im Jahr 2017 wurden wesentliche Anspruchsgruppen durch die Führungskräfte in Abstimmung mit der Geschäftsleitung identifiziert. In einem zweiten Schritt wurden die Stakeholder im Rahmen der Führungskräfteinterviews differenziert und nach ihrer Relevanz betrachtet.

Die im Zuge der Leitbilderstellung identifizierten Stakeholder-Gruppen sind: die Kunden, Vertriebs- und Geschäftspartner, Mitarbeitende und potenzielle Mitarbeitende sowie Jugendliche und Schulpflichtige. Die letztgenannte Gruppe rückt aufgrund des Mangels an Nachwuchskräften zunehmend in den Fokus der Rekrutierungsaktivitäten.

Die WERTGARANTIE Group ist daran interessiert, die Anliegen verschiedenster Stakeholder-Gruppen aufzunehmen, um sie anschließend auszuwerten und zu prüfen, inwiefern einzelne Interessen noch gezielter berücksichtigt werden können. Daher hatten in der Wesentlichkeitsanalyse 2020/2021 für die Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 alle wichtigen Stakeholder-Gruppen auch die Möglichkeit, ihre Forderungen und Anliegen zu formulieren.

Als einen wichtigen internen Stakeholder misst die WERTGARANTIE Group ihren Mitarbeitenden einen sehr hohen Stellenwert bei, der durch die Möglichkeit für direktes und offenes Feedback im Geschäftsall-

tag unterstrichen wird. Durch einen intensiven Mitarbeitendendialog in vielen und regelmäßigen Teambesprechungen - aber auch bereichsübergreifend über das Intranet - trägt sie diesem Anspruch Rechnung. Dort können auch eigenständig Informationen veröffentlicht werden, die eine Einbindung der Mitarbeitenden ermöglichen und den Austausch fördern. In den Jahresgesprächen der Mitarbeitenden, die über eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, stehen Führungskräfte und Mitarbeitende im Austausch und können Veränderungen gemeinsam mitgestalten. Im betriebsweiten Intranet wird regelmäßig über Themen und Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement berichtet. Zudem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, selbst Ideen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance - über ein strukturiertes Ideenmanagement - einzubringen.

Weitere relevante Stakeholder werden ebenfalls gezielt in einen Dialog einbezogen. Sie werden regelmäßig durch Pressemitteilungen über Neuigkeiten informiert, darunter sind auch Meldungen zum sozialen Engagement und zur WERTGARANTIE Group als Arbeitgeber. Zudem versucht die Unternehmensgruppe verstärkt, auch die Vorteile der eigenen Versicherungsprodukte für eine nachhaltigere Lebensweise darzustellen, die durch die Reparatur von Geräten anstelle des Austauschs oder des Wegwerfens entsteht. Hier liegt auch der Fokus der Kampagne **Reparieren statt Wegwerfen**, die die vertrieblichen Aktivitäten erfolgreich unterstützt. Die Positionierungsstrategie, die dieser Kampagne langfristig folgt, wird geschärft. Dabei spielen Stakeholder-Beziehungen und -gespräche mit Vertretenden aus bspw. Wirtschaft, Politik oder Forschung eine wesentliche Rolle.

Intensiviert wurden im aktuellen Berichtsjahr auch die Bemühungen im Hinblick auf den Dialog mit potenziellen Mitarbeitenden. Aufgrund des Fachkräftemangels in vielen Bereichen treten wir verstärkt in Aktion, um von uns als Arbeitgeber zu überzeugen. Dafür ist ein Unternehmensblog eingerichtet worden, der regelmäßig relevante Themen für mögliche neue Mitarbeitende behandelt. Diese Themen werden in den sozialen Medien, allen voran in den einschlägigen Berufsnetzwerken, für den Dialog geöffnet. So bleiben wir im Gespräch und im Austausch mit dieser stets wichtiger werdenden Anspruchsgruppe. Dies gilt vor allem für Young Talents, also die Nachwuchskräfte von morgen, denen wir auch auf Messen live gegenüberreten. Bei der Dialoggestaltung greifen wir gezielt auf vorhandene Nachwuchskräfte im Unternehmen zurück, um mehr über diese Anspruchsgruppe zu erfahren und unser Dialog-Angebot auszuweiten bzw. zu optimieren.

Die Beziehung zu den Fachhandelsgeschäften wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen gewährleistet und intensiviert: Die Angebote der WERTGARANTIE Akademie werden für Personen, die in Fachhandelsgeschäften tätig sind, weiter ausgebaut, um ein Konzept für das Profi-Training zu etablieren, das On- und Offline-Aktivitäten verknüpft. Außerdem finden regelmäßige gemeinsame Trainings statt, die den persönlichen Kontakt und Austausch fördern.

WERTGARANTIE setzt sich gemeinsam mit dem Aktionskünstler HA Schult unter dem Motto **Reparieren statt Wegwerfen** gegen Elektroschrott ein. Beide verschafften im Jahr 2023 ihrem Anliegen mit einer Skulptur aus Elektroschrott erneut in Deutschland und Österreich öffentliche Aufmerksamkeit. Der eine Tonne schwere WERTGIGANT repräsentiert die Menge an Elektroschrott, die alle 90 Sekunden von deutschen Haushalten verursacht wird. Grundlage der Kunstaktion ist eine von WERTGARANTIE in Auftrag gegebene Studie, die den Umgang deutscher bzw. österreichischer Haushalte mit defekten Elektrogeräten untersucht. Das Projekt zeigt, wie Wirtschaft und Kunst sich gemeinsam für eine nachhaltigere Zukunft einsetzen und eine breite Öffentlichkeit für die Elektroschrottproblematik sowie die Potenziale von Reparaturen für eine Kreislaufwirtschaft sensibilisieren können.

Die WERTGARANTIE Group nutzt als Mitglied von B.A.U.M. e. V. dessen Information und Vernetzungsplattform zum regelmäßigen Austausch mit nachhaltigkeitsorientierten Unternehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, unternehmenseigene Themen und Neuigkeiten über die Medienkanäle von B.A.U.M. in die Öffentlichkeit zu tragen.

Im Jahr 2023 wurde eine neue Stakeholder Analyse nach den Vorgaben der ESRS 1 durchgeführt, um den gesetzlichen Anforderungen Sorge zu tragen. Diesbezüglich muss die Wesentlichkeitsanalyse die Stakeholder einbinden, die einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit einer Organisation haben oder auf die die Geschäftstätigkeit einer Organisation Einfluss haben. Dabei wird zwischen zwei Arten von Stakeholder-Gruppen unterschieden, deren Interessen berücksichtigt werden müssen (ESRS 1; 3.1; 26): Nutzer von Nachhaltigkeitsinformationen sowie betroffene Interessensgruppen. Der Dialog mit betroffenen Stakeholder-Gruppen unterstützt die Bewertung der Wesentlichkeit.

Zur Identifikation der relevanten Stakeholder-Gruppen orientiert sich die WERTGARANTIE Group an folgenden Leitfragen:

1. Welche Stakeholder sind (potentiell) positiv oder negativ von der Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group betroffen?
2. Welche Stakeholder beeinflussen die Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group (potentiell) positiv oder negativ?
3. Welche Stakeholder haben Interesse an nachhaltigkeitsbezogenen Informationen der WERTGARANTIE Group?
4. Welche Stakeholder können sich eine fundierte Meinung zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen der WERTGARANTE Group bilden?

Es wurden sieben Stakeholder-Gruppen identifiziert, die zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD eingebunden werden¹:

1. Vorstand
2. Mitarbeitende
3. Aktionäre
4. Kunden
5. Fachhandel
6. Aufsichtsrat
7. Branchenvertretungen und Verbände

Für einige der als relevant identifizierten Stakeholder-Gruppen werden informierte Vertreter daraus definiert:

- Der Betriebsrat der WERTGARANTIE Group sowie die Bereichsleitungen werden als Stellvertreter für die Stakeholder-Gruppe Mitarbeitende an der Wesentlichkeitsanalyse beteiligt.

¹ Zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD werden diejenigen Stakeholder-Gruppen als relevant bewertet, die anhand der Leitfragen der Stakeholderidentifikation mit einem Mittelwert von > 1,5 bewertet wurden. In Einzelfällen mit einer Bewertung von genau 1,5 entscheiden die Teams Regulatory Reporting und Nachhaltigkeit in Abstimmung mit dem Vorstand, ob die Stakeholder-Gruppe als relevant bewertet wird. Details zur Methodik finden sich in Anhang A.

- Die Bereichsleitung Kundenmanagement der WERTGARANTIE Group wird als Vertretung der Stakeholder-Gruppe Kunden an der Wesentlichkeitsanalyse beteiligt.
- Die Leitungen der Geschäftsbereiche Vertrieb CE & BIKE der WERTGARANTIE Group werden für die Stakeholder-Gruppe Fachhandel an der Wesentlichkeitsanalyse beteiligt.
- Eine Vertretungsperson des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) wird für die Branchenvertretungen und Verbände an der Wesentlichkeitsanalyse beteiligt.

Der Stakeholder-Dialog wurde anhand von drei Formaten durchgeführt:

- I. Der Austausch mit den identifizierten Stakeholder-Gruppen bzw. deren Vertretern wird zum Großteil anhand von persönlichen, leitfadengestützten **Interviews** durchgeführt. Die Interviews werden vom Nachhaltigkeitsmanagement durchgeführt und protokolliert.
- II. In einer ergänzenden **quantitativen Onlineabfrage** werden alle Stakeholder eine quantitative Einschätzung zur Relevanz der einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte abgeben.
- III. Die Bereichsleitungen - als Vertreter der Mitarbeitenden - wurden durch eine **qualitative Onlineumfrage** befragt.

45. a) v.) Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Stakeholder-Analyse 2023 sind wesentlich für die Entwicklung der WERTGARANTIE Group Nachhaltigkeitsstrategie 2025+, die Anfang 2025 veröffentlicht wird.

45. b) Siehe Angabe SBM-2 45. a) i.-v.).

45. c) i.-iii.) Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Wesentlichkeitsanalyse (inkl. Stakeholderanalyse) flossen in die Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ ein, die Anfang 2025 veröffentlicht wird. Daraus ergeben sich Änderungen gegenüber der bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025. Da es sich um den ersten Bericht handelt, können keine Änderungen gemeldet werden.

45. d) Der Vorstand wird in die Entwicklung der WERTGARANTIE Group Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ einbezogen und im Prozess über den Einfluss der Stakeholderanalyse auf Strategieinhalte informiert.

B.9. SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Informationen zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

48. a) i.-iv.) Die WERTGARANTIE Group hat 2024 eine CSRD Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette durchgeführt, um die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext der Nachhaltigkeit zu ermitteln. Der Ablauf der Wesentlichkeitsanalyse unterteilt sich in vier Phasen:

- Phase I - Stakeholder-Identifikation und -Dialog,
- Phase II - Impact, Risk and Opportunity (IRO)-Analyse,
- Phase III - Bewertung der doppelten Wesentlichkeit,
- Phase IV - Definition des Berichtsumfangs.

In Phase I wurden alle Stakeholder identifiziert, die in die beiden Stakeholder-Gruppen Nutzende von Nachhaltigkeitsinformationen sowie betroffenen Interessensgruppen zugeordnet werden. sieben Stakeholdergruppen wurden als relevant für die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert. Der Austausch mit den betroffenen Stakeholder-Gruppen unterstützt die Bewertung der Wesentlichkeit.

Alle beschriebenen IROs finden in der eigenen Wertschöpfungsaktivität statt. Die Beurteilung der Wesentlichkeit zu den einzelnen IROs kann in tabellarischer Form im Anhang 2-4 gefunden werden.

Die WERTGARANTIE Group hat im Zuge der Auswirkungen-Risiken-Chancen-Analyse (Impact-Risk-Opportunity (IRO)-Analyse) die initial wesentlichen Risiken und Chancen quantifiziert (Phase II der Wesentlichkeitsanalyse). Im Rahmen der IRO-Analyse wurden alle Nachhaltigkeitsaspekte gemäß ESRS Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772 , Anhang I, ESRS 1, Anlage A, AR 16 bewertet und relevante Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert.

In Phase III der CSRD-Wesentlichkeitsbewertung wurden die identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte der IRO-Analyse im Rahmen der Nicht-Finanziellen (Impact Materiality) und der Finanziellen Materialitätsanalyse (Financial Materiality) bewertet. Die Nicht-Finanzielle Materialitätsanalyse ergab zehn wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, davon eine negative Auswirkung und neun positive Auswirkungen. Das Ergebnis ist in der Tabelle ESRS 2 53. b) iv. abgebildet.

Das Geschäftsmodell der WERTGARANTIE Group ist auf Garantiedienstleistungen und Reparaturservices sowie Assistance-Leistungen ausgerichtet. Die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte stellen für die WERTGARANTIE Group mit seinem Erstversicherungsunternehmen WERTGARANTIE SE und der Rückversicherungsholding AEGIDIUS SE sowie den weiteren Dienstleistungsgesellschaften keine wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte dar: E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser- und Meeresressourcen, E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme, E5 Kreislaufwirtschaft, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, S3 Betroffene Gemeinschaften und S4 Verbraucher und Endnutzer Als Versicherer von technischen Geräten im Haushalt - und aufgrund der Lieferkettenstruktur in der Gruppe - sind die Auswirkungen, Risiken und Chancen auf den Bedarf der Mitarbeitenden und Stakeholder begrenzt.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen verdeutlichen die Tätigkeiten als Finanzdienstleister mit dem Fokus auf den Klimaschutz, die Belegschaft und die Kunden. Anders als bei produzierenden Unternehmen sind die Emissionen auf den Bedarf der Mitarbeitenden und Stakeholder begrenzt.

48. b) Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Geschäftsstrategie. Ziel der WERTGARANTIE Group ist, das Thema Nachhaltigkeit sukzessive zu einem Strategie- und Erfolgsbaustein zu entwickeln und die Produkte und Dienstleistungen entsprechend auszurichten. Im Geschäftsjahr 2021 wurde erstmalig eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die den Weg der Transformation für die WERTGARANTIE Group aufzeigt. Die Nachfolgestrategie, die im Jahr 2025 veröffentlicht wird, zeigt noch einmal stärker auf, welchen Einfluss das Geschäftsmodell auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz hat. Hierfür werden die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse zur ersten Nachhaltigkeitserklärung nach CSRD-Vorgaben berücksichtigt werden.

48. c) i.-ii.) Bei der Bewertung der nichtfinanziellen Wesentlichkeit werden Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf die tatsächlichen und potentiellen, positiven und negativen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit und der eigenen Wertschöpfungskette auf Umwelt und Gesellschaft identifiziert (Inside-Out Betrachtung) (ESRS 1; 3.4; 46).

Bei tatsächlichen negativen Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf der Schwere der Auswirkung, während sie bei potenziellen negativen Auswirkungen auf der Schwere und Wahrscheinlichkeit der Auswirkung basiert. Die Schwere der Auswirkung richtet sich nach drei Kriterien (ESRS 1; 3.4; 45-46):

1. dem Ausmaß,
2. dem potenziellen Umfang,
3. der Unabänderlichkeit der potenziellen Auswirkung.

Bei positiven Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf (ESRS 1; 3.4; 49):

1. dem Ausmaß und dem Umfang der Auswirkung bei tatsächlichen Auswirkungen,
2. dem Ausmaß, dem Umfang und der Wahrscheinlichkeit der Auswirkung bei potenziellen Auswirkungen.

Des Weiteren wird für die Analyse untersucht, welche Zeithorizonte für die Auswirkungen zu erwarten sind. Hierbei wird zwischen folgenden potenziellen Eintrittswahrscheinlichkeiten unterschieden:

Kurzfristige Wahrscheinlichkeit	Wie wahrscheinlich ist es, dass die Auswirkung kurzfristig (3 Jahre) eintreten wird?
Mittelfristige Wahrscheinlichkeit	Wie wahrscheinlich ist es, dass die Auswirkung mittelfristig (3-5 Jahre) eintreten wird?
Langfristige Wahrscheinlichkeit	Wie wahrscheinlich ist es, dass die Auswirkung langfristig (> 5 Jahren) eintreten wird? (potenzielle Eintrittswahrscheinlichkeit)

Tabelle 13: Verwendete Zeithorizonte

Abschließend wird ein Materiality-Score gebildet, der in drei Kategorien ausgewiesen wird:

- kurzfristig,
- mittelfristig,
- langfristig

Aus diesen einzelnen Scores wird letztendlich ein Gesamtergebnis gebildet, das auch das Analyseergebnis ausgibt. Der Materiality Score Gesamt ist der gewichtete Mittelwert der einzelnen Materiality- Scores (kurzfristig: 50 %; mittelfristig 30 %; langfristig: 20 %).

Für die nichtfinanzielle Wesentlichkeit ergab sich folgendes Ergebnis:

Die WERTGARANTIE Group übt einen positiven Einfluss auf ESRS S1 in den folgenden Sub-sub Topics aus:

- Sichere Beschäftigung,
- Arbeitszeit,
- Angemessene Entlohnung,
- Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung,
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
- Gesundheitsschutz und Sicherheit,

- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit,
- Schulungen und Kompetenzentwicklung.

Des Weiteren ergaben sich positive Auswirkungen hinsichtlich ESRS G1 Unternehmenskultur.

Einen negativen Einfluss übt die WERTGARANTIE Group mit ihrer Geschäftstätigkeit lediglich auf ESRS E1 Klimaschutz aus. Weitere Informationen zu Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen sind der Angabe 40. a) ii) zu entnehmen.

48. d) Die finanzielle Materialitätsanalyse bewertet Chancen und Risiken der WERTGARANTIE Group. Es ergaben sich ein Risiko und sieben Chancen. Das Risiko betrifft den ESRS E1 Klimawandel mit dem Sub-Thema Klimaschutz. Die Chancen liegen alle im ESRS S1 Eigene Belegschaft in den Sub-Themen Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle.

Die finanziellen Chancen überwiegen das einhergehende finanzielle Risiko. Das aktuelle wesentliche finanzielle Risiko beträgt 2.525 TEUR und besteht insbesondere aus den Kosten für den Klimaschutz. Es umfasst hohe Investitionen in die Digitalisierung und die Prozessumstellung innerhalb der WERTGARANTIE Group.

Die aktuellen finanziellen Chancen betragen 21.975 TEUR. Die finanziellen Chancen liegen insbesondere in dem nachhaltigen Geschäftsmodell. Zum anderen hat die WERTGARANTIE Group viele Fachkräfte gewinnen können. Es werden faire Löhne gezahlt, gleiches Gehalt für gleiche Arbeit ist eine der Leitplanken. Zudem bietet die Unternehmensgruppe freiwillige Jahressonderleistungen, Sonderleistungen bei besonderen Ereignissen wie Jubiläum, Hochzeit oder Nachwuchs sowie Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge und Kinderkrippe. Mitarbeitende am Hauptstandort in Hannover erhalten einen Zuschuss zum Mittagessen. Die WERTGARANTIE Group bietet neben dem unternehmensweiten Nachhaltigkeits- und Erfolgsbonus (NEBO) auch außerhalb der regulären Vergütung ein attraktives Beteiligungsprogramm an, mit dem sich die Mitarbeitenden am heutigen und zukünftigen Erfolg der WERTGARANTIE Group beteiligen und sie am kontinuierlichen Wachstum mitwirken und teilhaben können.

Gleichbehandlung motiviert die Arbeitnehmenden und fördert ein positives Arbeitsumfeld. Zudem werden Ressourcen für die Fort- und Weiterbildung der eigenen Belegschaft bereitgestellt. Ein kontinuierliches Wachstum der Unternehmensgruppe wird angestrebt und das funktioniert mit einer Steigerung der Produktivität und der Innovationsfähigkeit. Dies wiederum wird unter anderem durch attraktive Arbeitsbedingungen und somit motivierte und gesunde Mitarbeitende ermöglicht. Qualifiziertes Personal soll gehalten und geworben werden, dabei steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus. Durch Voll- und Teilzeitarbeitsplätze (die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitkräfte 40 Stunden), flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit ohne Kernzeit), Vertrauensarbeitszeit oder Zeitbuchung, Flex-Work Möglichkeiten sowie Workation ist der Radius der potentiellen Mitarbeitenden nicht nur auf die Region Hannover beschränkt. Insgesamt werden die Wettbewerbsfähigkeit und das Image durch attraktive Arbeitsbedingungen gesteigert.

Die hohen Aufwendungen in die Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers - durch hohe Personalkosten, Sonderleistungen wie den Nachhaltigkeits- und Erfolgsbonus, Kosten für betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebssportangebote sowie Kosten für weitere Programme wie PME-Familienservice stehen der Kostensenkung in der Unternehmensgruppe durch weniger Krankheitsfälle, produktive Mitarbeiter und weniger Fluktuation gegenüber.

48. e) i.-ii.) Die Tabelle stellt die kurz-, mittel- und langfristig erwarteten, finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens auf seine Finanzlage dar.

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Finanzielle Materialitätsbewertung	Bewertung in TEUR (inkl. Gewichtung)			
					Kurzfristig (3 Jahre)	Mittelfristig (5 Jahre)	Langfristig (>5 Jahre)	Finanzielle Wesentlichkeit "Gesamt"
					50 %	30 %	20 %	
ESRS E1	Klimawandel	Klimaschutz		Risiko	2.376	2.673	2.677	-2.522
ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Chance	4.320	4.860	4868	4.592
			Arbeitszeit	Chance	2.376	2.673	2.975	2.585
			Angemessene Entlohnung	Chance	4.320	4.860	5.408	4.700
			Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Chance	2.376	2.673	2.975	2.585
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Chance	2.376	2.673	2.975	2.585
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	Chance	2.376	2.673	2.975	2.585
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Chance	2.138	2.406	2.677	2.326

Tabelle 14: Ergebnis finanzielle Materialitätsanalyse

Die Strategie in Bezug auf Investitionen wird durch das Ergebnis der finanziellen Wesentlichkeit nicht beeinflusst. Es sind auch zukünftig hohe Investitionsausgaben in die Digitalisierung und die Prozessumstellung der WERTGARANTIE Group geplant.

Investitionen in die Belegschaft werden weiterhin getätigt. So werden Maßnahmen in den Bereichen Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting und Talent Management umgesetzt um dem Fachkräftemangel am Markt entgegenzuwirken, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen sowie zu binden und somit die Job-Wechselbereitschaft zu reduzieren. Projekte im Bereich der Führungskräfteentwicklung werden umgesetzt, um den wachsenden Anforderungen an das Leadership und dem Kultur-Change zu begegnen. Im Bereich Gesundheitsmanagement steht die Prävention von physischen und psychischen Erkrankungen im Fokus. Das Maßnahmen-Portfolio wird durch einen Mix aus digitalen Online-Maßnahmen und diversen Präsenz-Netzwerkveranstaltungen erweitert. Die Prozessabläufe im Bereich Human Resources werden optimiert und standardisiert und es wird auf zukunftsfähige Technologien gesetzt. Die beschrie-

benen Investitionen werden aus den geplanten Budgets der Unternehmensbereiche finanziert. Es bestehen im Planungszeitraum keine Übernahme- oder Veräußerungspläne sowie Pläne für Unternehmensumwandlungen.

48. f) Wie im vorgegangenen Datenpunkt bereits beschrieben wurden sieben Chancen und ein Risiko identifiziert. Diese Chancen gilt es in den folgenden Jahren durch entsprechende Investitionen zu nutzen. Das Risiko des Klimaschutzes ist bekannt. Im Jahr 2022 wurde hierzu eine Materialitätsanalyse durchgeführt, die aufzeigt, dass die WERTGARANTIE Group vom Klimawandel nicht wesentlich betroffen sein wird. Die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells haben sich bereits in verschiedenen Krisen bewährt. In diesem Zusammenhang sind die Covid-Pandemie und auch der russische Angriffskrieg auf die Ukraine zu nennen, welche die Beständigkeit des Geschäftsmodells nicht gefährdeten.

48. g) Die IRO-Analyse wurde im Geschäftsjahr 2024 erstmalig durchgeführt. Somit liegen keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zum Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum vor. Aufgrund des Geschäftsmodells und der Unternehmensstruktur wird eine vollständige Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse inklusive der IRO-Analyse alle vier Jahre durchgeführt. Jährlich findet eine Überprüfung der Aktualität der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse statt, wo relevante Veränderungen im Geschäftsumfeld der WERTGARANTIE Group festgestellt werden.

48. h) Die WERTGARANTIE Group hat im Rahmen der Durchführung der IRO-Analyse und der Einbeziehung des Stakeholder-Dialogs keine unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die zusätzlich unter die Angabepflichten des ESRS fallen.

B.10. IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Angaben zu Methodiken, Annahmen und Vorgehensweisen

53. a) Wie in ESRS 2 Kapitel 3, 48. a) beschrieben, gliedert sich die CSRD-Wesentlichkeitsanalyse in diese vier Phasen: Phase I - Stakeholder-Identifikation und -Dialog, Phase II - Impact, Risk and Opportunity (IRO)-Analyse, Phase III - Bewertung der doppelten Wesentlichkeit und Phase IV - Definition des Berichtsumfangs. Die Methodiken für Phase I bis III werden im Folgenden beschrieben.

Phase I: Stakeholder-Identifikation und -Dialog

Zur Identifikation der relevanten Stakeholder-Gruppen werden folgende Leitfragen von allen vorherrschenden Stakeholder-Gruppen beantwortet und mit einer Bewertungsskala zwischen gering = 1 Punkt, mittel = 2 Punkte und hoch = 3 Punkte bewertet:

1. Welche Stakeholder sind (potentiell) positiv oder negativ von der Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group betroffen?
2. Welche Stakeholder beeinflussen die Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group (potentiell) positiv oder negativ?
3. Welche Stakeholder haben Interesse an nachhaltigkeitsbezogenen Informationen der WERTGARANTIE Group?
4. Welche Stakeholder können sich eine fundierte Meinung zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen der WERTGARANTIE Group bilden?

Zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD werden diejenigen Stakeholder-Gruppen als relevant bewertet, die anhand der Leitfragen der Stakeholder-Identifikation mit einem Mittelwert von > 1,5 bewertet wurden.

Der Austausch mit Stakeholdern ist ein zentraler Bestandteil des Due-Diligence-Prozesses. Der Stakeholder-Dialog wurde anhand von drei Formaten durchgeführt:

- I. Der Austausch mit den identifizierten Stakeholder-Gruppen bzw. mit deren informierten Vertretern wird zum Großteil anhand von persönlichen, leitfadengestützten Interviews durchgeführt. Interviewleitfäden wurde für die Befragung der Stakeholder-Gruppen mit elf Fragen entwickelt, wobei die Interview-Leitfäden zum Teil an die jeweilige Stakeholder-Gruppe angepasst wurden, um eine Fokussierung der Inhalte zu ermöglichen und die Relevanz der Antworten zu erhöhen.
- II. In einer ergänzenden quantitativen Online-Abfrage haben alle Stakeholder eine quantitative Einschätzung zur Relevanz der einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte zu den verbindlichen EU-Berichtsstandards abgegeben. Dabei haben die Befragten die Relevanz der übergeordneten Themenfelder im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group aktuell bzw. in naher Zukunft auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht relevant) bis 10 (höchst relevant) eingeschätzt. Themen, die als besonders relevant erachtet wurden, wurden im Anschluss noch weiter vertieft.
- III. Die Bereichsleitungen als Vertreter der Mitarbeitenden wurden aus Effizienzgründen nicht persönlich interviewt, sondern durch eine qualitative Online-Umfrage befragt.

Die Ergebnisse des Stakeholder-Austausches wurden ausgewertet und qualitätsgesichert. Die identifizierten potentiell wesentlichen Themen wurden in Phase II mit der IRO-Analyse abgeglichen.

Phase II: Impact, Risk and Opportunity (IRO)-Analyse

Jedes Thema, Sub-Thema und Sub-Sub-Thema gemäß der Liste der Nachhaltigkeitsaspekte aus dem finalen Entwurf des ESRS 1, Anhang A, AR 16 wird in der Prüfung berücksichtigt und für die Geschäftstätigkeit als initial wesentlich oder als nicht wesentlich eingestuft. Dabei wird für die Analyse stets die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Unternehmensspezifische Themen, die sich möglicherweise aus den Ergebnissen der Stakeholder-Dialoge ergeben haben und nicht in der Liste aus dem ESRS 1 AR 16 aufgeführt sind, werden in der IRO-Analyse ergänzt.

Die Kriterien der IRO-Analyse nach denen alle Nachhaltigkeitsaspekte bewertet werden sind folgende:

- Impact (Auswirkungen)
(Potentiell) positive und negative Auswirkungen auf den jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekt, die mit der Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group verbunden sind.
- Risk (Risiko)
Finanzielle Risiken, die sich durch den jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekt für die WERTGARANTIE Group ergeben.
- Opportunity (Chancen)
Finanzielle Chancen, die sich durch den jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekt für die WERTGARANTIE Group ergeben.

Ergänzt werden die Kriterien um die Angaben welche Bereiche der Wertschöpfungskette betroffen sind; ob es sich um eine Abhängigkeit von natürlichen, menschlichen und/oder sozialen Ressourcen handelt; Bearbeitungsstatus; Hinweise/ Kommentare zum Thema und eine Begründung bei nicht wesentlichen Themen. Für die IRO-Analyse wurden unternehmensinterne Experten der entsprechenden Fachbereiche miteinbezogen.

Phase III: Bewertung der doppelten Wesentlichkeit

Die in der IRO-Analyse als initial wesentlich bewerteten Nachhaltigkeitsaspekte werden in Phase III quantitativ mittels einer Erwartungsrechnung anhand der Grundsätze der doppelten Wesentlichkeit, bewertet. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gliedert sich in die nichtfinanzielle Wesentlichkeit (Impact Materiality) und finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality). Bei Erfüllung eines der beiden Kriterien wird der jeweilige Nachhaltigkeitsaspekt als wesentlich für die WERTGARANTIE Group eingestuft.

Bei der Bewertung der **nichtfinanziellen Wesentlichkeit (Impact Materiality)** werden Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf die tatsächlichen und potentiellen, positiven und negativen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit und der eigenen Wertschöpfungskette auf Umwelt und Gesellschaft identifiziert (Inside-Out Betrachtung) (ESRS 1; 3.4; 46.). Bei tatsächlichen negativen Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf der Schwere der Auswirkung, während sie bei potenziellen negativen Auswirkungen auf der Schwere und Wahrscheinlichkeit der Auswirkung basiert.

Die Schwere der Auswirkung bei der negativen und positiven nichtfinanziellen Wesentlichkeit richtet sich nach diesen Kriterien (ESRS 1; 3.4; 45.-46.; 49.):

1. Ausmaß;
 - a. „keine Auswirkungen“ = 0 Punkte
 - b. „geringe Auswirkungen“ = 1 Punkt
 - c. „mittlere Auswirkungen“ = 2 Punkte
 - d. „schwerwiegende Auswirkungen“ = 3 Punkte
2. potenziellen Umfang;
 - a. „keine Auswirkungen“ = 0 Punkte
 - b. „geringer Umfang“ = 1 Punkt
 - c. „mittlerer Umfang“ = 2 Punkte
 - d. „großer Umfang“ = 3 Punkte

Die negative nichtfinanzielle Wesentlichkeit hat zusätzlich ein drittes Kriterium für die Schwere der Auswirkung:

3. Unabänderlichkeit der potenziellen Auswirkung.
 - a. „nicht relevant“ = 0 Punkte
 - b. „leicht umkehrbar“ = 1 Punkt
 - c. „schwer umkehrbar“ = 2 Punkte
 - d. „unumkehrbar“ = 3 Punkte

Der Mittelwert von Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit (nur bei der negativen nichtfinanziellen Wesentlichkeit) ergibt die Bewertung der Schwere der Auswirkung nach folgendem Bewertungsschema:

1. „keine“, wenn Mittelwert der „Schwere der Auswirkung“ = 0,
2. „gering“, wenn Mittelwert der „Schwere der Auswirkung“ < 1.
3. „mittel“, wenn Mittelwert der „Schwere der Auswirkung“ zwischen 1 und 1,75,
4. „hoch“, wenn Mittelwert der „Schwere der Auswirkung“ > 1,75.

Die Wahrscheinlichkeit der Auswirkung richtet sich nach folgender Bewertungsskala:

1. „unwahrscheinlich (0 % - 5 %)“,
2. „wenig wahrscheinlich (5 % - 20 %)“,
3. „wahrscheinlich (20 % - 90 %)“,
4. „sicher (90 % - 100 %)“.

Die Wahrscheinlichkeit der Auswirkung wird unterteilt in drei Zeithorizonte:

1. kurzfristige Wahrscheinlichkeit (3 Jahre);
2. mittelfristige Wahrscheinlichkeit (3 - 5 Jahre);
3. langfristige Wahrscheinlichkeit (> 5 Jahre).

Ein Nachhaltigkeitsaspekt gilt als wesentlich, wenn der kumulierte Materiality-Score Gesamt (gewichteter Mittelwert aus kurz-, mittel- oder langfristigem Materiality Score) mit $\geq 1,2$ bewertet wurden. Die einzelnen Materiality Scores (kurz-, mittel- und langfristig) ergeben sich aus der Multiplikation der Schwere der Auswirkung mit der jeweiligen kurz-, mittel-, oder langfristigen Wahrscheinlichkeit.

Die Gewichtung für den Materiality Score wird folgendermaßen verteilt:

- | | |
|--------------------------------|-------|
| - kurzfristiger Zeithorizont | 50 % |
| - mittelfristiger Zeithorizont | 30 % |
| - langfristiger Zeithorizont | 20 %. |

Bei der Bewertung der **finanziellen Wesentlichkeit (Financial Materiality)** werden Nachhaltigkeitsaspekte, die wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen erzeugen (können), identifiziert (Outside-in Betrachtung). Dies ist der Fall, wenn ein Nachhaltigkeitsaspekt Chancen und/oder Risiken erzeugt oder erzeugen kann, die einen wesentlichen Einfluss auf Cashflow, Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnis, Geschäftslage, Kapitalkosten oder Zugang zu Finanzmitteln über einen kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizont haben oder wahrscheinlich haben werden. Die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit bemisst sich an der Wahrscheinlichkeit und dem Ausmaß der finanziellen Auswirkungen auf Cashflow und Unternehmenswert (ESRS 1; 3.5; 50.-51.).

Die initial wesentlichen ESRS-Themen sind hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und dem Ausmaß der finanziellen Auswirkungen zu bewerten. Es ist ein kurz-, mittel- und langfristiger Zeithorizont in die Bewertung einzubeziehen. Der Bewertungsmaßstab richtet sich nach dem Maßstab für die Risikoinventur. Die Eintrittswahrscheinlichkeit und der Zeithorizont sind analog zu der Impact Materiality festgelegt. Das Ausmaß der finanziellen Auswirkung wird aus den verdienten Beiträgen brutto der WERTGARANTIE Group des letzten Geschäftsjahres sowie aus den Plandaten abgeleitet. Mittels der Wachstumsfaktoren basierend auf den Daten der letzten drei Jahre, werden die Wachstumsfaktoren für die zukünftigen Jahre (kurzfristigen Zeithorizont < 3 Jahre, mittelfristiger Zeithorizont 3 bis 5 Jahre und langfristiger Zeithorizont > 5 Jahre) ermittelt.

Ausmaß der finanziellen Auswirkungen für den kurzfristigen Zeithorizont:

- keine bis sehr geringe Auswirkung: $0 \text{ TEUR} < x \leq 43 \text{ TEUR}$,
- geringe bis mittlere Auswirkung: $43 \text{ TEUR} < x \leq 432 \text{ TEUR}$,
- bedeutende Auswirkung: $432 \text{ TEUR} < x \leq 4,32 \text{ Mio. EUR}$,
- erhebliche Auswirkung: $x > 4,32 \text{ Mio. EUR}$.

Ausmaß der finanziellen Auswirkungen für den mittelfristigen Zeithorizont:

- keine bis sehr geringe Auswirkung: $0 \text{ TEUR} < x \leq 49 \text{ TEUR}$,
- geringe bis mittlere Auswirkung: $49 \text{ TEUR} < x \leq 486 \text{ TEUR}$,
- bedeutende Auswirkung: $486 \text{ TEUR} < x \leq 4,86 \text{ Mio. EUR}$,
- erhebliche Auswirkung: $x > 4,86 \text{ Mio. EUR}$.

Ausmaß der finanziellen Auswirkungen für den langfristigen Zeithorizont:

- keine bis sehr geringe Auswirkung: $0 \text{ TEUR} < x \leq 54 \text{ TEUR}$,
- geringe bis mittlere Auswirkung: $54 \text{ TEUR} < x \leq 541 \text{ TEUR}$,
- bedeutende Auswirkung: $541 \text{ TEUR} < x \leq 5,41 \text{ Mio. EUR}$,
- erhebliche Auswirkung: $x > 5,41 \text{ Mio. EUR}$.

Die Wesentlichkeitsgrenze wird aus dem gewichteten Mittelwert der finanziellen Auswirkungen je Betrachtungszeitraum definiert. Die Verteilung der Gewichtung erfolgt analog der Impact Materiality. Ein Nachhaltigkeitsaspekt gilt als wesentlich, wenn die kumulierte finanzielle Wesentlichkeit mit $\geq 1.892 \text{ TEUR}$ bei Vorliegen einer Chance bzw. mit $\leq -1.892 \text{ TEUR}$ bei Vorliegen eines Risikos bewertet wurde. Ergänzt wird jede Bewertung mit einem Kommentar zur Nachvollziehbarkeit des Ergebnisses.

Auf Grundlage der in Phase III als wesentlich bewerteten Nachhaltigkeitsaspekte, wird der Berichtsumfang für die nichtfinanzielle Berichterstattung definiert.

53. b) Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Impact Materiality wie bereits oben beschrieben, berücksichtigt die Erfüllung der Sorgfaltpflicht der WERTGARANTIE Group. Das Verfahren der Sorgfaltpflicht mit dem die WERTGARANTIE Group ermittelt, wie sie Auswirkungen auf Umwelt und Menschen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit beachtet, wird unter ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltpflicht erläutert.

53. b) i.) Die Impact Materiality bezieht grundsätzlich alle Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen der WERTGARANTIE Group ein. Im Rahmen der Impact Materiality wird der Umfang der Auswirkung für die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte nach der geografischen Verbreitung eingestuft: lokal, national oder europäisch/ global.

53. b) ii.) Der Leitgedanke der WERTGARANTIE Group ist nachhaltig ausgeprägt, so ist das Geschäftsmodell insbesondere mit **Reparieren statt Wegwerfen** schon immer auf nachhaltiges Handeln ausgerichtet gewesen. Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2022 potenzielle Chancen und Risiken, die sich aus den möglichen Maßnahmen eines in Deutschland und europaweiten **Recht auf Reparatur** auf die technische Versicherung ergeben, untersucht. Das größte Risiko nach Einschätzung der Fachbereiche betrifft die längere Ersatzteilverfügbarkeit von großen Haushaltsgeräten. Die Kosten auf der Herstellerseite wer-

den steigen und unwirtschaftliche Reparaturen werden sich folglich bei der WERTGARANTIE Group erhöhen. Zudem besteht bei der Einführung eines Reparaturbonus das Risiko, dass aus Verbrauchersicht Reparaturkostenversicherungen als unnötig empfunden werden könnten. Als Chance sehen wir in diesem Zusammenhang, dass die Nachfrage nach Reparaturkostenversicherungen bedingt durch die vermehrte Wahrnehmung der Thematik bei der Bevölkerung steigen kann, neue Kundengruppen angesprochen werden und die Bekanntheit der WERTGARANTIE Group ausgebaut werden kann. Die Auswirkungen im Zusammenhang mit den eigenen Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen innerhalb der eigenen Belegschaft können S1-4 38. a) entnommen werden. Die Auswirkungen im Zusammenhang mit den eigenen Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen im Bereich der CO₂-Emissionen können E1-6 44. - 52. entnommen werden.

53. b) iii.) Die Interessenträger wurden in der Stakeholder-Analyse und im Stakeholder-Dialog konsultiert. Die Angaben dazu sind dem Datenpunkt ESRS 2 53. a) zu entnehmen.

53. b) iv.) Die negative und positive Impact Materiality ergibt zehn wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, davon eine negative Auswirkung und neun positive Auswirkungen.

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Nicht-Finanzielle Materialitätsbewertung (Auswirkung)	Bewertung (inkl. Gewichtung)			
					Kurzfristig (3 Jahre)	Mittelfristig (5 Jahre)	Langfristig (>5 Jahre)	Materiality Score "Gesamt"
					50 %	30 %	20 %	
ESRS E1	Klimawandel	Klimaschutz		negativ	1,90	1,90	1,10	1,74
ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	positiv	1,90	1,90	1,10	1,74
			Arbeitszeit	positiv	1,90	1,90	1,10	1,74
			Angemessene Entlohnung	positiv	1,90	1,90	1,10	1,74
			Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	positiv	1,43	1,43	0,83	1,31
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	positiv	1,43	1,43	0,83	1,31
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	positiv	1,43	1,43	1,43	1,43
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	positiv	1,90	1,90	1,10	1,74
			Schulungen und Kompetenzentwicklung	positiv	1,43	1,43	0,83	1,31
ESRS G1	Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur		positiv	1,9	1,9	1,1	1,74

Tabelle 15: Ergebnis Nicht-Finanzielle Materialitätsanalyse (Impact Materiality)

53. c) i.) Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Financial Materiality wird bereits oben beschrieben. Die potentiell positiven und negativen Auswirkungen, die mit der Geschäftstätigkeit der WERTGARANTIE Group verbunden sind, sowie die finanziellen Risiken und Chancen (die sich durch den jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekt für die WERTGARANTIE Group auf die Finanzlage ergeben) werden jeweils zusammenhängend betrachtet. Ein Beispiel wenn die WERTGARANTIE Group durch den Nachhaltigkeitsaspekt Klimawandel - Energie positive Auswirkungen durch den Kauf von Ökostrom und den Einsatz von effizienten Geräten auf die Umwelt hat, dann generiert die WERTGARANTIE Group auch eine finanzielle Chance durch einen geringeren Energieverbrauch.

53. c) ii.) Die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß der finanziellen Auswirkung wird im ESRS 2 53. a) dargestellt. Die Bewertung jedes Nachhaltigkeitsaspektes mit der quantitativen Eintrittswahrscheinlichkeit

zwischen unwahrscheinlich (5 %), wenig wahrscheinlich (20 %), wahrscheinlich (90 %) und sicher (100 %) und der finanziellen Auswirkung für die drei Zeithorizonte ergeben, jeweils einen quantitativen Wert. Die Auswirkung ist jeweils mit folgenden quantitativen Werten verknüpft:

- keine bis sehr geringe Auswirkung: 22 TEUR (3 J.); 24 TEUR (5 J.); 27 TEUR (> 5 J.),
- geringe bis mittlere Auswirkung: 238 TEUR (3 J.); 267 TEUR (5 J.); 297 TEUR (> 5 J.),
- bedeutende Auswirkung: 2.376 TEUR (3 J.); 2.673 TEUR (5 J.); 2.975 TEUR (> 5 J.),
- erhebliche Auswirkung: 4.320 TEUR (3 J.); 4.860 TEUR (5 J.); 5.408 TEUR (> 5 J.).

Am Beispiel ESRS S1 Eigene Belegschaft mit dem Sub-Thema Arbeitsbedingungen sowie dem Sub-Sub-Thema Sichere Beschäftigung, wurde für den kurzfristigen und mittelfristigen Zeithorizont der Nachhaltigkeitsaspekt mit der Eintrittswahrscheinlichkeit sicher sowie dem Ausmaß erhebliche Auswirkung ausgewählt. Für den langfristigen Zeithorizont wurde die Eintrittswahrscheinlichkeit wahrscheinlich sowie dem Ausmaß erhebliche Auswirkung ausgewählt. Die sich daraus ergebenden quantitativen Werten je kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont werden mit einem gewichteten Mittelwert zu der finanziellen Wesentlichkeit pro Nachhaltigkeitsaspekt zusammengefasst. Der Nachhaltigkeitsaspekt Sichere Beschäftigung ergibt eine finanzielle Wesentlichkeit in Höhe von 4.592 TEUR. Dies liegt über dem Schwellenwert von 1.892 TEUR und wird somit als wesentlich in der Financial Materiality eingestuft.

Bewertet wurde die Chance. Erläutert wird hierbei, dass gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Beschäftigung soziale Aspekte und Menschenrechtsfragen umfassen mit einer nicht erschöpfenden Liste von Faktoren. Die WERTGARANTIE Group hat zufriedene Mitarbeitende durch attraktive Arbeitsbedingungen zum Ziel, wodurch hohe Personalkosten verursacht werden. Qualifiziertes Personal soll gehalten und gewonnen werden, um dem kontinuierlichen Wachstum der Unternehmensgruppe und der dadurch stetigen Fachpersonalsuche gerecht zu werden.

Für die Bewertung des Risikos wird das gleiche Vorgehen angewendet.

53. c) iii.) Der Risikomanagement-Prozess innerhalb der WERTGARANTIE Group dient der Identifikation, Bewertung, Aggregation, Steuerung einschließlich Kontrolle, Dokumentation und der Berichterstattung von bestehenden und potenziellen Risiken. Der Risikomanagement-Prozess basiert auf der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den Wesentlichkeitsgrenzen, die durch den Konzernvorstand festgelegt werden. Ziel der Risikoidentifikation ist es, mittels einer unternehmensweit einheitlichen jährlichen Risikoinventur über alle Geschäftsbereiche die bestehenden sowie potenziellen Risiken der Unternehmensgruppe zu erkennen. Dazu erfassen und bewerten die operativen Risikoverantwortlichen standardisiert die Unternehmens- und Gruppenrisiken unter Verwendung eines Risikoinventurbogens. Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Risiken (Environmental, Social, Governance) sind Bestandteil der bestehenden Risikokategorien. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikoinventur explizit angesprochen. Die Fachbereiche berücksichtigen nachhaltigkeitsbezogene Risiken separat in den Abfragen.

Insgesamt befinden sich die Themen Nachhaltigkeit, Klimawandel sowie Cyberrisiken in stetiger Entwicklung, auch durch die europäische und nationale Aufsichtsbehörden. Diese Themen liegen bei der WERTGARANTIE Group weiterhin im Fokus und werden zunehmend auch regulatorisch berücksichtigt.

Die auf diese Weise identifizierten Risiken werden anschließend in Hinblick auf die Gesamtrisikosituation für die Gesellschaften und den Konzern aggregiert und analysiert. Die aktuellen Entwicklungen um den Russland-Ukraine-Krieg sowie die Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie beeinflussen die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und stellen alle vor eine unbekannte und außergewöhnliche Situation.

Der Konzern hat bereits Maßnahmen als Reaktion auf diese Entwicklung eingeleitet. So ist beispielsweise die Umsetzung von Notfallplänen, zur Gewährleistung des operativen Geschäftsbetriebes, unter Berücksichtigung von Remote Work erfolgt. Im Rahmen der unterjährigen SCR-Berechnung wurde festgestellt, dass die Coronapandemie im Wesentlichen Einfluss auf die Höhe der anrechnungsfähigen Eigenmittel sowie auf das Marktrisiko, bedingt durch volatilere Bonds- und Aktienmärkte, hat. Innerhalb der WERTGARANTIE Group wurden auch 2022 die versicherungstechnischen Risiken Nichtleben, die Marktrisiken sowie die operationellen Risiken als wesentlich eingeschätzt. Im Jahr 2022 wurden keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben, gemeldet. Die Entwicklungen der wesentlichen Risiken der Gesellschaften (bzw. im Konzern) werden intern laufend überwacht.

53. d) Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind die zuständigen Bereiche verantwortlich. Die Abfrage und Kontrolle der Zielerreichungsgrade führt das Nachhaltigkeitsmanagement zum Ende eines jeden Geschäftsjahres durch. Die Bewertung des Zielerreichungsgrades erfolgt dabei in Abstimmung mit dem Vorstand sowie den zuständigen Fachbereichen.

Die zentralen Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen, sind als Key Results innerhalb des Nachhaltigkeitscockpits definiert. Der Prozess der Kennzahlenerfassung ist wie folgt geregelt: Jährlich werden diese von den zuständigen Bereichs-/Abteilungsleitungen an das Steuerungsteam geliefert und im eigenen Fachbereich überprüft. Damit werden eine Darstellung der Entwicklung und eine Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung möglich. Das Nachhaltigkeitscockpit stellt das zentrale Steuerungsinstrument dar, in dem die Kennzahlen erfasst und transparent den externen und internen Stakeholdern zur Verfügung gestellt werden.

Die Nachhaltigkeitsaspekte werden durch die Verantwortlichen in Abstimmung mit den zuständigen Bereichen bewertet. Eine Kontrolle der Ergebnisse findet durch die Verantwortlichen statt. Die Ergebnisse werden den zuständigen Bereichen sowie dem Vorstand zur finalen Abstimmung, Prüfung und Bestätigung zur Verfügung gestellt.

53. e) Siehe Angabe 53. b) iii.).

53. f) Siehe Angabe 53. b) ii.).

53. g) Siehe Angabe 53. e).

53. h) Die Wesentlichkeitsanalyse wurde 2024 erstmalig durchgeführt, somit können keine Änderungen zum vorangegangenen Zeitraum berichtet werden. Eine Überprüfung auf wesentliche Änderungen und auf Aktualität der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für das relevante Geschäftsjahr findet jährlich statt. Eine vollständige Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse führt die WERTGARANTIE Group alle vier Jahre durch.

B.11. IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Tabelle aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

56.)

Datenpunkt, resultierend aus EU-Rechtsvorschriften		
ESRS	Narrative Erläuterung	Datenpunkt
ESRS 2 GOV -1	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	21. d)
ESRS 2 GOV-1	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	21. e)
ESRS 2 GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	32.)
ESRS 2-SBM 1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	40. d)
ESRS 2-SBM 1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	40. d)
ESRS 2-SBM 1	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	40. d)
ESRS 2-SBM 1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	40. d)
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	14.)
ESRS E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	34.)
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	37.)
ESRS E1-5	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	38. - 43.)
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	44. - 52.)
ESRS E1-6	Intensität seiner Treibhausgasemissionen	53. - 55.)
ESRS E1-7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften	56.)
ESRS S1-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	20.)
ESRS S1-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	21.)
ESRS S1-1	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	22.)
ESRS S1-1	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	23.)
ESRS S1-3	Bearbeitung von Beschwerden	32. c)

ESRS S1-14	Zahl der Todesfälle sowie Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	88. b - c)
ESRS S1-14	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	88. e)
ESRS S1-16	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	97. a)
ESRS S1-16	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	97. b)
ESRS G1-1	Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur	10.)
ESRS G1-1	Schutz von Hinweisgebern	10.)

Tabelle 16: Auflistung der befolgten Angabepflichten

Angaben zum ESRS 1 Klimawandel

57.) Die WERTGARANTIE Group ist den Abgabepflichten des ESRS E1 nachgekommen.

Enthaltene Angaben und nicht-wesentliche Angaben

58.) Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgenden Themen als nicht wesentlich bewertet: E2, E3, E4, E5, S2, S3, S4. Der Grund für diese Vorgehensweise liegt darin begründet, dass diese Themen keine signifikanten Auswirkungen auf das Geschäftsmodell der WERTGARANTIE Group noch auf deren Interessensträger (Stakeholder) haben. Durch die Wesentlichkeitsanalyse ist erkennbar, dass die aufgeführten Themen weder Chancen noch Risiken darstellen. Durch eine Fokussierung auf die wesentlichen Themen wird sichergestellt, dass sich Aspekte wiederfinden.

Ermittlungsverfahren der wesentlichen Informationen

59.) Die Ermittlung der wesentlichen Informationen verläuft über eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse. Diese beinhaltet die geforderte Impact-Risk und Opportunity-Analys (IRO-Analyse), die Umwelt und soziale Wesentlichkeit (Impact Materiality) und die finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality). Der Grenzwert für eine Chance oder ein Risiko wurde aufgrund der Gewichtung der unterschiedlichen Zeithorizonte auf einen Wert von 1.892 TEUR festgelegt.

C. Umweltinformationen

C.1. EU-Taxonomieverordnung

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

EU-Taxonomie Versicherungsgeschäft

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel			Keine erhebliche Beeinträchtigung (DNSH)					
	Absolute Prämien, Jahr T (2)	Anteil der Prämien, Jahr T (3)	Anteil der Prämien, Jahr T-1 (4)	Klimaschutz (5)	Wasser- und Meeresressourcen (6)	Kreislaufwirtschaft (7)	Umweltverschmutzung (8)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (9)	Mindestschutz (10)
	Euro	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N
A.1. Taxonomiekonformes Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsgeschäft (ökologisch nachhaltig)	0	0	-						
A.1.1. Davon rückversichert	-	-	-						
A.1.2. Davon aus der Rückversicherungstätigkeit stammend	-	-	-						
A.1.2.1. Davon rückversichert (Retrozession)	-	-	-						
A.2. Taxonomiefähiges, aber nicht ökologisch nachhaltiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsgeschäft (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)	0	0	-						
B. Nicht taxonomiefähiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsgeschäft	402.318.943,44	100	-						
Insgesamt (A.1 + A.2 + B)	402.318.943,44	100	-						

Tabelle 17: EU-Taxonomie Versicherungsgeschäft

EU-Taxonomie für Kapitalanlagen

Gemäß der Taxonomie-Verordnung ergeben sich folgende Kennzahlen zu den Kapitalanlagen auf Buchwertbasis der WERTGARANTIE Group.

Der gewichtete Durchschnittswert aller Investitionen, die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet sind oder mit diesen verbunden sind, im Verhältnis zum Wert der Gesamtkтива, die für den KPI erfasst werden , mit folgenden Gewichtungen von Beteiligungen an Unternehmen wie unten aufgeführt:		Der gewichtete Durchschnittswert aller Investitionen, die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet sind oder mit diesen verbunden sind , mit folgenden Gewichtungen von Beteiligungen an Unternehmen wie unten aufgeführt:	
umsatzbasiert: %	0,65 %	umsatzbasiert: %	914.983 €
CapEx-basiert: %	2,20 %	CapEx-basiert: %	3.097.772 €
Der Prozentsatz der für den KPI erfassten Vermögenswerte im Verhältnis zu den Gesamtkapitalanlagen von Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen (Gesamt-AuM). Ohne Kapitalanlagen in staatliche Einrichtungen		Der Geldwert der für den KPI erfassten Vermögenswerte. Ohne Kapitalanlagen in staatliche Einrichtungen.	
Erfassungsquote:	54,96 %	Erfassung:	140.827.492 €
Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des Nenners des KPI		Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des Nenners des KPI	
Der Prozentsatz der Derivate im Verhältnis zu den Gesamtkтива, die für den KPI erfasst werden:		Der Wert der Derivate als Geldbetrag.	
	0,00 %		0 €
Der Anteil der Risikopositionen gegenüber EU-Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtkтива:		Der Wert der Risikopositionen gegenüber EU-Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen :	
Für Nicht-Finanzunternehmen:	8,48 %	Für Nicht-Finanzunternehmen:	11.939.006 €
Für Finanzunternehmen:	8,13 %	Für Finanzunternehmen:	11.452.127 €
Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen aus Nicht-EU-Ländern, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen an den für den KPI erfassten Gesamtkтива:		Der Wert der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen aus Nicht-EU-Ländern, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen :	
Für Nicht-Finanzunternehmen:	21,59 %	Für Nicht-Finanzunternehmen:	30.405.399 €
Für Finanzunternehmen:	24,13 %	Für Finanzunternehmen:	33.978.515 €
Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtkтива:		Der Wert der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen :	
Für Nicht-Finanzunternehmen:	11,01 %	Für Nicht-Finanzunternehmen:	15.502.264 €
Für Finanzunternehmen:	19,60 %	Für Finanzunternehmen:	27.597.949 €
Der Anteil der Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva an den Gesamtkтива, die für den KPI erfasst werden:		Der Wert der Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva :	
	7,07 %		9.952.231 €
Der Anteil der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens — mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird		Der Wert der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens — mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird	
	x		x
Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden, im Verhältnis zum Wert der Gesamtkтива, die für den KPI erfasst werden:		Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden:	
umsatzbasiert: %	9,68 %	umsatzbasiert: %	13.628.475 €
CapEx-basiert: %	10,33 %	CapEx-basiert: %	14.546.376 €

Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden, im Verhältnis zum Wert der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden:		Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden:					
umsatzbasiert: %	20,28 %	umsatzbasiert: %				28.556.756 €	
CapEx-basiert: %	18,08 %	CapEx-basiert: %				25.456.065 €	
Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des Zählers des KPI		Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des Zählers des KPI					
Der Anteil der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva:		Der Wert der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen :					
Für Nicht-Finanzunternehmen:		Für Nicht-Finanzunternehmen:					
umsatzbasiert: %	1,06 %	umsatzbasiert: %				1.488.342 €	
CapEx-basiert: %	1,71 %	CapEx-basiert: %				2.414.707 €	
Für Finanzunternehmen:		Für Finanzunternehmen:					
umsatzbasiert: %	16,98 %	umsatzbasiert: %				23.917.779 €	
CapEx-basiert: %	18,54 %	CapEx-basiert: %				26.113.105 €	
Der Anteil der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens — mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird — die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind		Der Wert der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens — mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird — die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind:					
umsatzbasiert: %		umsatzbasiert: %					
CapEx-basiert: %		CapEx-basiert: %					
Der Anteil der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva an den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden:		Der Wert der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva :					
umsatzbasiert: %		umsatzbasiert: %					
CapEx-basiert: %		CapEx-basiert: %					
Aufschlüsselung des Zählers des KPI nach Umweltziel							
Taxonomiekonforme Tätigkeiten –:							
(1) Klimaschutz	Umsatz:	2,2 %	Übergangstätigkeiten:	Umsatz:	0,2 %	CapEx:	0,3 %
	CapEx:	2,9 %	ermöglichende Tätigkeiten:	Umsatz:	0,8 %	CapEx:	1,0 %
(2) Anpassung an den Klimawandel	Umsatz:	0,0 %					
	CapEx:	0,0 %	ermöglichende Tätigkeiten:	Umsatz:	0,3 %	CapEx:	0,3 %
(3) Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen	Umsatz:	0,0 %	ermöglichende Tätigkeiten:	Umsatz:	0,0 %	CapEx:	0,0 %
	CapEx:	0,0 %					
(4) Der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Umsatz:	0,0 %					
	CapEx:	0,0 %	ermöglichende Tätigkeiten:	Umsatz:	0,0 %	CapEx:	0,0 %
(5) Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung	Umsatz:	0,0 %					
	CapEx:	0,0 %	ermöglichende Tätigkeiten:	Umsatz:	0,0 %	CapEx:	0,0 %
(6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme	Umsatz:	0,0 %					
	CapEx:	0,0 %	ermöglichende Tätigkeiten:	Umsatz:	0,0 %	CapEx:	0,0 %

Tabelle 18: EU-Taxonomie für Kapitalanlagen

C.2. ESRS E1 Klimawandel

E1 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Vergütungssysteme der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Leistungsaspekte

13.) Die bestehenden Vergütungssysteme sind individuell angemessen und dabei so ausgestaltet, dass sie ein auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtetes solides Management fördern und keine Anreize für ein risikogeneigtes Verhalten schaffen. Die Grundsätze der Vergütungspolitik sind in der Vergütungsleitlinie der WERTGARANTIE Group festgelegt. Die Leitlinie gilt für die Erst- und Rückversicherungsgesellschaften sowie sonstige konzernangehörige Gesellschaften und umfasst auch Vorstand und Aufsichtsrat. Die Vergütungsleitlinie hat das Ziel, die Vergütungspraktiken in Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie, dem Risikoprofil, den Zielen, den Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung des Konzerns als Ganzes festzulegen, umzusetzen und aufrechtzuerhalten.

Insgesamt dürfen die allen Aufsichtsratsmitgliedern, Geschäftsleitern und Mitarbeitenden zusammen gewährten Vergütungen die Fähigkeit des Unternehmens zur Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung nicht gefährden.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands umfasst sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Dabei wird darauf geachtet, dass der Fixbestandteil der Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, damit kein Anreiz geschaffen wird, zur Erreichung der variablen Vergütungsbestandteile unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Dies ermöglicht dem Unternehmen eine flexible Bonuspolitik.

Die variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandes berücksichtigen die langfristige Wertschöpfung der Versicherungsgruppe und werden deshalb nur gestreckt über einen Zeitraum von mehreren Jahren verdient und ausgezahlt.

Die Auszahlungsbeträge für Vorjahre werden zudem bei negativen Ergebnisbeiträgen in Folgejahren vermindert. Die variable Vergütung kann vollständig entfallen, wenn das Konzernergebnis einen bestimmten Mindestwert nicht erreicht.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht ausschließlich aus einer festen Jahresvergütung einschließlich Sitzungsgeld, deren Höhe bei einer nachhaltigen Veränderung der wirtschaftlichen Situation neu festgesetzt wird. Dies entspricht der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Überwachungsorgan im gesellschaftsrechtlichen Gefüge und fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der WERTGARANTIE Group.

Basis der leistungsbezogenen variablen Vergütung bildet eine Kombination aus der Bewertung der Leistungen des Einzelnen sowie des betreffenden Geschäftsbereichs einerseits und dem Gesamtergebnis des Unternehmens sowie der WERTGARANTIE Group andererseits. Bei der Bewertung der Leistung des Einzelnen werden finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien herangezogen. Die persönlichen Ziele der Mitglieder des Vorstandes beinhalten auch ressortabhängige Nachhaltigkeitsziele. Die jährlich vereinbarten Leistungsziele umfassen operative, strategische oder Projekt-Ziele, insbesondere aus den Bereichen Geschäftsfeldentwicklung, Mitarbeitendengewinnung und -bindung, Kundenzufriedenheit, Unternehmenskultur, Corporate Governance und Digitalisierung.

Bei der Messung der Leistung, die als Grundlage der variablen Vergütung dient, werden – unter Berücksichtigung des Risikoprofils des Unternehmens und der Kapitalkosten – soweit erforderlich Abwärtskorrekturen für Exponierungen gegenüber aktuellen und künftigen Risiken vorgesehen.

Die ressortspezifischen nachhaltigkeitsbezogenen Ziele der Mitglieder des Vorstandes werden individuell vereinbart. Das Erreichen der entsprechenden persönlichen Ziele wird regelmäßig zwischen Vorstand und Aufsichtsrat evaluiert und beeinflusst die Höhe der variablen Vergütung.

Der Vorstand berichtet turnusmäßig über das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele der gesamten Unternehmensgruppe an den Aufsichtsrat.

Im Ergebnis ist die Anreizwirkung der variablen Vorstandsvergütung insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Dabei beträgt der Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen bzw. Auswirkungen abhängt, zwischen 25 % und 50 %.

Es werden keine THG-Emissionsreduktionsziele bei der Vergütung berücksichtigt.

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Bekenntnis zum Pariser Klimaabkommen

14.) und 16. a) Der Klimawandel ist eine große Herausforderung dieses Zeitalters. Die WERTGARANTIE Group unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens und bekennt sich zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Als Kernambition im Handlungsfeld Umweltschutz wird in der Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 formuliert: „Die WERTGARANTIE Group will ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimieren und ihren Beitrag leisten, um dem Klimawandel aktiv entgegenzuwirken.“

Zum aktuellen Zeitpunkt verfügt die Unternehmensgruppe nicht über einen Übergangsplan, der an den Anforderungen gemäß ESRS E1-1 14. - 16.) ausgerichtet ist. Im Rahmen der übergeordneten Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der WERTGARANTIE Group wird im Jahr 2025 erneut geprüft, wann ein Übergangsplan angenommen werden kann.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz sind in Kapitel E1-4 33.) beschrieben.

16. b) Auf Grundlage der jährlich ermittelten CO₂-Bilanz werden die wesentlichen Emissionsquellen pro Gesellschaft ermittelt. Diese sind in der CO₂-Bilanz (ESRS E1-6) erläutert.

16. c - f) und 16. h – j) Siehe Angabe ESRS E1-1 17.).

16. g) Das Unternehmen ist nicht von den in Paris abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Weitere Angaben zum Übergangsplan

17.) Zum aktuellen Zeitpunkt verfügt die Unternehmensgruppe nicht über einen Übergangsplan, der an den Anforderungen gemäß ESRS E1-1 Absatz 14 bis Absatz 16 ausgerichtet ist. Im Rahmen der übergeordneten Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der WERTGARANTIE Group wird im Jahr 2025 erneut geprüft, wann ein Übergangsplan angenommen werden kann.

E1 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Angaben zu wesentlichen klimabezogenen Risiken sowie Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel

18.) und 19. a - c) Die Wesentlichkeit von Klimarisiken wurde im Zuge des ORSA inkl. der "Kapitalanlage Investmentanteile" (Verweis auf ORSA, Materialitätsanalyse von Klimawandelrisiken der WERTGARANTIE Group 2022 Aktualisierung 2023), analysiert. Zusammenfassend ergab die Materialitätsanalyse, dass die WERTGARANTIE Group nicht wesentlich von Klimarisiken betroffen ist. Eine Resilienzanalyse wurde aus diesem Grund nicht durchgeführt.

E1 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen

20. a) Negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit entstehen durch die verursachten CO₂-Emissionen (siehe Angabe Kapitel E1-6).

Die Ermittlung der klimabezogenen Auswirkungen in Form von CO₂-Emissionen folgt einem geübten Verfahren. Die Verbrauchsdaten der Konzerngesellschaften werden zentral im Zuge der jährlichen CO₂-Bilanzierung erhoben und konsolidiert. Im Zuge der jährlichen CO₂-Bilanzierung werden Maßnahmen zur Verbesserung der Datenqualität umgesetzt. Im Zuge der erstmaligen Berichterstattung gemäß ESRS wurden die Erhebungspraktiken an die Anforderungen gem. E1-6 angepasst.

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgt in einer anschließenden Auswertung der CO₂-Bilanzentwicklung im Vergleich zum Vorjahr.

20. b) i.) Die Analysen zu Starkregenereignissen (z. B. Ahrtal 2021, Weihnachtshochwasser 2023) führten zu dem Ergebnis, dass Extremwetterereignisse bislang keinen wesentlichen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit haben.

20. b) ii. - c) ii.) Auf Basis der Ergebnisse der Materialitätsanalyse von Klimawandelrisiken, ist die WERTGARANTIE Group nicht wesentlich von Klimarisiken betroffen. Physische und transitorische Risiken für fünf definierte Klimaszenarien sind in 2024 hinsichtlich der Bewertung unverändert und werden gesamtheitlich als nicht wesentlich eingestuft. Dabei wurden klimabezogene Marktrisiken, sowie Übergangsrisiken berücksichtigt.

Verwendung klimabezogener Szenarioanalysen

21.) Folgende Szenario-Ausprägungen gemäß IPCC Standard wurden angenommen (Verweis auf ORSA, Materialitätsanalyse von Klimawandelrisiken der WERTGARANTIE Group 2022 Aktualisierung 2023):

SSP1-RCP1.9 Der 1-Grad-Weg
 SSP1-RCP2.6 Der 2-Grad-Weg
 SSP2-RCP4.5 Der Mittelweg
 SSP3-RCP7.0 Der konfliktreiche Weg
 SSP5-RCP8.5 Der fossile Weg

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

24.) Die Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 umfasst Ausführungen zum Geschäftsbetrieb im Zusammenhang mit dem Klimaschutz. Zu Klimawandelanpassungen werden keine Angaben gemacht, da dieses in der Wesentlichkeitsanalyse als nicht-wesentlich definiert wurde.

ESRS 2 MDR-P	
65.	
Konzept	Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025, Handlungsfeld Geschäftsbetrieb, Fokusthema Umweltschutz
a) Wichtigste Inhalte	Der Klimawandel ist eine große Herausforderung dieses Zeitalters. Die WERTGARANTIE Group unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens und bekennt sich zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Als Kernambition im Handlungsfeld Umweltschutz wird in der Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 formuliert: „Die WERTGARANTIE Group will ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimieren und ihren Beitrag leisten, um dem Klimawandel aktiv entgegenzuwirken.“ Vor diesem Hintergrund hat sich die WERTGARANTIE Group auf den Weg gemacht, schrittweise Nachhaltigkeit und Klimaschutzmaßnahmen zu fördern u. a. auch die Dekarbonisierung im eigenen Geschäftsbetrieb voranzubringen.
a) Allgemeine Ziele	Die WERTGARANTIE Group bekennt sich zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Als Zielsetzung wurde vereinbart, bis 2025 die CO₂-Bilanz aller Konzernstandorte zu ermitteln. Dabei wird jedes Jahr ein neuer Standort in die Bilanzierung aufgenommen, sodass bis 2025 alle Konzernstandorte erfasst sind. Die WERTGARANTIE Group berechnet ihre CO₂-Emissionen, um darauf basierend Maßnahmen und Ziele zur Vermeidung, Reduktion und zum finanziellen

	Ausgleich zu definieren. Um diese Ambitionen greifbar zu machen, hat der Vorstand ein übergeordnetes CO₂-Ziel für den eigenen Geschäftsbetrieb sowie ein relatives CO₂-Ziel für den Standort Hannover formuliert. Das CO₂-Ziel für den eigenen Geschäftsbetrieb lautet wie folgt: "Finanzieller Klimabeitrag zur Förderung nationaler und internationaler Projekte." Das relative CO₂-Ziel für den Standort Hannover lautet: „Durchschnittlicher CO₂-Fußabdruck von weniger als 2 Tonnen pro Person am Standort Hannover bis 2025.“ Bei sich verändernden Rahmenbedingungen wird das CO₂-Ziel für den eigenen Geschäftsbetrieb geprüft und bei Bedarf angepasst.
a) Überwachungsprozess	Dort, wo auf Basis vorhandener Methoden und Daten CO₂-Messungen möglich sind, befassen sich die einzelnen Geschäftsbereiche bereits mit der Messung der CO₂-Emissionen. Vor diesem Hintergrund wurden erste Ziele zur CO₂-Steuerung (siehe oben) definiert, die in den internen Steuerungsmechanismen des Nachhaltigkeitsmanagements integriert sind. Diese Klimaziele sind u. a. Bestandteil des strategischen Nachhaltigkeitscockpits des Vorstandes, das Teil des jährlichen Strategiereviews des Vorstandes ist. Der Aufsichtsrat wird jährlich über den Zielerreichungsstatus informiert.
b) Anwendungsbe- reich	Der Klimaschutzansatz der WERTGARANTIE Group findet bei allen Konzerngesellschaften Anwendung. Zum aktuellen Zeitpunkt liegen Ziele für den Hauptstandort in Hannover vor. Eine Ausweitung der Ziele wird im Rahmen des neuen Strategiezyklus, der 2025 beginnt, geprüft. Alle Konzernstandorte wurden sukzessive in die CO₂-Datenerhebung aufgenommen, wobei stetig eine Optimierung der Datenqualität angestrebt wird.
c) Verantwortliche Organisationsebene	Im Jahr 2021 hat der Vorstand die Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 verabschiedet.
d) Verweis auf Standards oder Initiativen Dritter	– Pariser Klimaschutzabkommen – 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
e) Berücksichtigung der Interessen von Interessenträgern	Nicht anwendbar
f) Verfügbarkeit der Policy für Interessenträger	Nicht anwendbar

Tabelle 19: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Berücksichtigung von Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel in den Strategien

25. a) Der Bereich Klimaschutz wird in den Konzepten der WERTGARANTIE Group berücksichtigt.

25. b) Der Bereich Anpassung an den Klimawandel wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als nicht-wesentlich identifiziert.

25. c - d) Die Bereiche Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien werden in den Konzepten der WERTGARANTIE Group berücksichtigt.

Für den Hauptstandort in Hannover und für die Tochtergesellschaft PRO REPAIR in Oberkrämer wurden im Jahr 2023 ein Energieaudit-Bericht gemäß DIN EN 16247-1 durchgeführt. Gemäß des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) war die regelmäßige Durchführung bisher verpflichtend. Da der Energieverbrauch unter dem Grenzwert von 2,5 GWh liegt, sind die Standorte aktuell nicht mehr energieauditpflichtig. Im Audit identifizierte Energieeinsparungspotenziale werden einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung unterzogen. Maßnahmen werden in Abstimmung mit dem Vorstand umgesetzt.

Für die Tochtergesellschaften wird, im Zuge der jährlichen CO₂-Bilanzierung eine Messung der Energieverbräuche (Strom, Wärme) durchgeführt. Die Analyseergebnisse werden im Anschluss mit den Verantwortlichen der Standorte geteilt. Die Umsetzung von Maßnahmen wird nicht zentral gesteuert.

25. e) Keine weitere Angabe zu sonstigen Bereichen.

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Maßnahmen zum Klimaschutz

27.) Zielsetzung ist es, den Geschäftsbetrieb nachhaltig auszurichten. Ein wichtiger Baustein ist dabei der betriebliche Klimaschutz. Im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 wurde zum einen das CO₂-Ziel für den eigenen Geschäftsbetrieb sowie das relative CO₂-Ziel für den Standort Hannover (vgl. ESRS E1-2, 24.) verabschiedet. In den vergangenen Jahren wurden diverse Maßnahmen umgesetzt (Nachzulesen in den DNK-Erklärungen auf der Unternehmenswebseite). Im Berichtszeitraum wurden im Wesentlichen folgende Maßnahmen im Bereich Klimaschutz umgesetzt.

ESRS 2 MDR-A	
68.	
Maßnahmen	Maßnahmen zum Klimaschutz im eigenen Geschäftsbetrieb
a) Beschreibung der Einzelmaßnahmen	Produkte und Services - Wiedergewinnung von Ersatzteilen aus Altgeräten für den Reparaturprozess (Pro Repair GmbH) - Verkauf von Elektroschrott an Dritte für den Refurbished-Markt (Pro Repair GmbH) Gebäudemanagement

	- Neueindeckung des Dachs des Bürogebäudes in Madrid (GARANTE) Erneuerbare Energien - Bau einer PV-Anlage im Berichtsjahr, geplante Inbetriebnahme im Jahr 2025 (Pro Repair GmbH) - Geplant: Bau und Inbetriebnahme eine PV-Anlage am Hauptstandort Hannover (Standort Hannover) Betriebliches Umweltmanagement - Verzicht auf den Druck von Werbemitteln wie zum Beispiel Flyer für Fachhandelspartner (GARANTE) - Umstellung auf digitale Urkunden zu Betriebsjubiläen (Standort Hannover) - Umstellung auf nachhaltigere Give-Aways im Arbeitgebermarketing zum Beispiel für Messeauftritte (Standort Hannover) - Umstellung auf nachhaltigere Umverpackung der Mittagsmahlzeiten (Pro Repair GmbH) - Umstellung des Klebebands für den Paketversand auf nachhaltigere Materialien (Pro Repair GmbH) - Einführung eines sogenannten Rechnungseingangsbuchs und damit Einsparung von Papier (Pro Repair GmbH) - Umstellung von Wasserflaschen auf Wasserspender mit Filtersystem (Standorte Hannover und Bad Bentheim) Mobilität - Leasing eines Firmenwagens mit Hybridantrieb (GARANTE) - Fahrradleasing (Pro Repair GmbH) - Im Berichtsjahr ist die Anzahl der Elektrofahrzeuge im Fuhrpark um drei weitere auf insgesamt neun Elektrofahrzeuge angestiegen (Standort Hannover) - Geplant: Beschaffung von zentralen E-Ladekarten für die Elektro- und Hybridfahrzeuge des Fuhrparks (Standort Hannover) Sensibilisierung der Belegschaft - Im Berichtsjahr wurden erstmalig drei Corporate Volunteering Maßnahmen durchgeführt. Zwei der drei Pilotprojekte besaßen einen ökologischen Schwerpunkt. Mitarbeitende wurden über Umweltschutz aufgeklärt, um anschließend gemeinsam eine Müllsammelaktion in der Innenstadt durchzuführen. Bei einem weiteren Projekt stand das Thema Biodiversität im Fokus, wobei gemeinsam ein Hochbeet für eine soziale Einrichtung gebaut wurde (Standort Hannover). - Im Berichtsjahr wurde eine Nachhaltigkeitsmaßnahme für unsere Young Talents (Auszubildende und Dual Studierende) gemeinsam mit dem B.A.U.M. e. V. durchgeführt. Bei dem sogenannten SDG-Scouts Projekt
--	--

	lernen die Young Talents spielerisch die 17 SDGs und deren Anwendbarkeit im Alltag und im Unternehmenskontext kennen. In einem über mehrere Monate verteilten Projektzyklus werden die Auszubildenden zu zertifizierten SDG-Scouts ausgebildet und setzen eigene Nachhaltigkeitsmaßnahmen für die WERTGARANTIE Group um (Standort Hannover). - Im Zuge eines Azubi-Nachhaltigkeitsprojekts im Jahr 2023 wurde ein Kräuterbeet für die Mitarbeitenden auf der Dachterrasse gebaut. Die Azubis übernahmen die Planung und Umsetzung des selbstgebauten Beets (Standort Hannover). - Zur Vermeidung von Lebensmittelverpackungen erhielten im Berichtsjahr alle neuen Mitarbeitende wiederverwendbare Vorratsdosen für die Mittagspause (Standort Hannover). - Zur Förderung der nachhaltigen Mobilität und Gesundheit wurden im Berichtsjahr diverse Challenges durchgeführt. Hierzu zählen die Wettbewerbe „Mit dem Rad zur Arbeit“ (Standort Hannover)“, das „Stadtradeln“ (Standort Hannover) sowie der „Schrittwettbewerb“ (Alle Standorte). Digitalisierung - Umstellung auf digitale Dokumentenunterzeichnung durch Einführung von DocuSign (Standort Hannover) - Umstellung auf digitalen Schriftverkehr für spezielle Korrespondenzen im Bereich Human Resources (insbesondere durch Einführung von Doku3) (Standort Hannover) - Digitalisierung der Prozesse für die Erstellung von Abrechnungsunterlagen, Dokumentation sowie Innen- und Außenprüfungen (Standort Hannover). - Umstellung auf eine papierlose Reparaturannahme und -Abgabe in den freenet-Shops. Hierdurch wird der Ausdruck von Reparaturannahmeformularen, Kostenvoranschlägen, Kundenkommunikation und Rechnungsformularen vermieden (Pro Repair GmbH) - Umstellung auf digitale Meetings und die Möglichkeit zur Homeoffice-nutzung (Pro Repair GmbH)
a) Beitrag zur Verwirklichung der Ziele im Bereich Klimaschutz	Durch die genannten Maßnahmen wird ein aktiver Beitrag zur Erreichung der CO₂-Ziele geleistet. Eine Quantifizierung der CO₂/kWh-Einsparung pro Maßnahme ist auch über eine Schätzung nicht ohne erheblichen Aufwand möglich, wobei eine hohe Schätzungenauigkeit aufgrund nicht vorhandener Daten zu erwarten ist.
b) Umfang	Die umgesetzten Maßnahmen unterscheiden sich nach Umfang, Aktivität, Standort und betroffener interner Interessengruppe. Zu den umfangreichsten Maßnahmen zählen im Berichtszeitraum

	- der Bau einer PV-Anlage im Berichtsjahr (Pro Repair GmbH) mit geplanter Inbetriebnahme im Jahr 2025, - die Neueindeckung des Dachs des Bürogebäudes in Madrid (GARANTE) sowie - die Umstellung auf eine papierlose Reparaturannahme und Abgabe in den freenet-Shops. Hierdurch wird der Ausdruck von Reparaturannahmeformularen, Kostenvoranschlägen, Kundenkommunikation und Rechnungsformularen vermieden (Pro Repair GmbH) - sowie die diversen Maßnahmen zur Sensibilisierung der Belegschaft (Standort Hannover).
c) Fortschritte	Durch die stete Optimierung unserer CO ₂ -Datenerfassung und der damit regelmäßigen Auseinandersetzung mit unseren Verbräuchen werden regelmäßig Einsparpotenziale ermittelt. Mögliche Maßnahmen werden im Folgejahr erneut bewertet und deren mögliche Umsetzungen geplant.
Messbare Ziele	Die Senkung der CO ₂ -Emissionen und Ressourcenverbräuche ist eine messbare Größe, welche direkt und indirekt aus den Maßnahmen resultiert, jedoch nicht unmittelbar quantifizierbar ist.
d)	Nicht anwendbar
e)	Nicht anwendbar

Tabelle 20: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

29. c) i.) Die umfangreichste Maßnahme im Berichtszeitraum ist die Installation einer PV-Anlage bei der Pro Repair GmbH. Die Anlage wird bei Inbetriebnahme, welche voraussichtlich im Jahr 2025 stattfindet, im Anlagevermögen aktiviert. Ein Verweis auf den Abschluss erfolgt im Jahr der Inbetriebnahme.

29. c) ii.) Es ist keine Zuordnung zur Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 möglich.

29. c) iii.) Es ist keine Zuordnung zum CapEx-Plan gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 möglich.

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Vorgehensweise zur Festlegung von Zielen für das Management wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen

33.) Die WERTGARANTIE Group berechnet ihre CO₂-Emissionen, um darauf basierend Maßnahmen und Ziele zur Vermeidung, Reduktion und zum finanziellen Ausgleich von CO₂-Emissionen für den Geschäftsbetrieb zu definieren. Um diese Ambitionen greifbar zu machen, hat der Vorstand der WERTGARANTIE Group ein übergeordnetes CO₂-Ziel für den eigenen Geschäftsbetrieb sowie ein relatives CO₂-Ziel für den Standort Hannover formuliert.

Die Klimaschutzziele wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 vom Vorstand verabschiedet. Ein Monitoring des Zielerreichungsgrads erfolgt regelmäßig zum Ende des Geschäftsjahres. Die Dokumentation der Zielerreichungsgrade wird im sogenannten Nachhaltigkeitscockpit festgehalten.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

34.)

Zielsetzung Nr. 1	Das CO₂-Ziel für den eigenen Geschäftsbetrieb lautet wie folgt: " Finanzieller Klimabeitrag zur Förderung nationaler und internationaler Projekte."
Umfang	Der finanzielle Klimabeitrag für das Berichtsjahr 2024 wird rückwirkend im ersten Halbjahr 2025 geleistet. Das Ziel bezieht sich im Geschäftsjahr 2024 auf die Emissionen des Geschäftsbetriebs an allen europäischen Standorten. In diesem Rahmen sind Scope 1, Scope 2 und einzelne Scope 3-Kategorien inbegriffen.
Beschreibung der Fortschritte	Das Auswahlverfahren der Klimaschutzprojekte, die rückwirkend für das Geschäftsjahr 2024 finanziell unterstützt werden, findet parallel zur Berichterstattungszeitraum statt. Deshalb liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung keine weiteren Informationen zu den Projekten vor. Die Zielsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025, welche an den finanziellen Klimabeitrag geknüpft ist, wird trotz laufender Projektauswahl als voraussichtlich erfüllt angesehen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden keine Zwischenziele für die Jahre 2022 und 2023 festgelegt. Für die Standorte in Deutschland erfolgte jedoch bereits eine schrittweise Näherung, indem in den Jahren 2022 und 2023 ein finanzieller Klimabeitrag geleistet wurde.
Berechnungsgrundlage	Die Messung des Zielerreichungsgrads basiert auf der CO ₂ -Bilanz des Konzerns.
Zeitraum, für den das Ziel gilt	Das Ziel ist bis zum 31.12.2024 gültig.
Ausblick	Der Nachhaltigkeitsstrategiezyklus endet zum 31.12.2024. Im Zuge der Entwicklung einer Nachfolgestrategie werden die Gültigkeit der bestehenden Zielsetzung geprüft sowie neue Klimazielsetzungen entwickelt.
Basisjahr	Kein Basisjahr definiert
34. a)	Die Darstellung der Ziele in absoluten Werten oder Intensitätswerten ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht vorgesehen.
34. b)	Die Ziele umfassen das Treibhausgas CO ₂ . Es werden die Scope-1, Scope-2 und einzelne Scope-3-Kategorien der Konzernstandort betrachtet, die unter die Definition des Geschäftsbetrieb fallen.

	Die Definition <i>Geschäftsbetrieb</i> umfasst neben den direkten Emissionen des Firmenfuhrparks (Scope-1), eingekaufte Wärme und eingekauften Strom (Scope-2) und die Scope-3-Kategorien die Anfahrt der Mitarbeitenden (Pendlerwege, Home Office), Geschäftsreisen (Miet- und Privatfahrzeuge, Hotelübernachtungen, Flüge, Bahn), Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Elektronische Geräte, externes Rechenzentrum, Druckprodukte, Gastronomie, Büropapier, Wasser), Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (Vorkette Fuhrpark, Vorkette Wärme, Vorkette Strom) sowie, Abfälle aus dem Betrieb.
34. c)	Es wird kein Basisjahr definiert.
34. d)	Es wurden keine Zielwerte für das Jahr 2030 bzw. 2050 formuliert.
34. e)	Eine wissenschaftliche Fundierung der beschriebenen Ziele im Sinne der ESRS ist aktuell nicht gegeben. Eine Aussage zur 1,5-Grad-Konformität liegt zu diesem Zeitpunkt nicht vor. Entwicklungsmöglichkeiten werden im neuen Strategiezyklus geprüft.
34. f)	Die Dekarbonisierungshebel werden im Kapitel E1-6 im Zuge der Erläuterung zur CO ₂ -Bilanz beschrieben.

Tabelle 21: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz 1

Zielsetzung Nr. 2	Das relative CO₂-Ziel für den Standort Hannover lautet: „Durchschnittlicher CO₂-Fußabdruck von weniger als 2 Tonnen pro Person am Standort Hannover bis 2025.“
Umfang	Der Zielwert wird bemessen an den Emissionen des Geschäftsbetriebs am Standort Hannover. Unter <i>Geschäftsbetrieb</i> fällt Scope-1, Scope-2 und einzelne Scope-3-Kategorien.
Beschreibung der Fortschritte	Eine Statusangabe ist zum aktuellen Zeitpunkt der Berichterstellung nicht möglich, da der Zielerreichungsgrad nach Veröffentlichungsschluss des Berichts erhoben wird. Eine Schätzung wird nicht angefertigt, da diese eine hohe Ungenauigkeit aufweisen würde und nur mit erheblichem Aufwand erstellt werden kann. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden keine Zwischenziele für die Jahre 2022 und 2023 festgelegt.
Berechnungsgrundlage	Die Messung des Zielerreichungsgrads basiert auf der CO ₂ -Bilanz des Konzerns.
Zeitraum, für den das Ziel gilt	Das Ziel ist bis zum 31.12.2024 gültig.
Ausblick	Der Nachhaltigkeitsstrategiezyklus endet zum 31.12.2024. Im Zuge der Entwicklung einer Nachfolgestrategie werden die Gültigkeit der bestehenden Zielsetzung geprüft sowie neue Klimazielsetzungen entwickelt.

34. a)	Die Darstellung der Ziele in absoluten Werten oder Intensitätswerten ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht vorgesehen. Die Definition Geschäftsbetrieb umfasst neben den direkten Emissionen des Firmenfuhrparks (Scope-1), eingekaufte Wärme und eingekauften Strom (Scope-2) und die Scope-3-Kategorien die Anfahrt der Mitarbeitenden (Pendlerwege, Home Office), Geschäftsreisen (Miet- und Privatfahrzeuge, Hotelübernachtungen, Flüge, Bahn), Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Elektronische Geräte, externes Rechenzentrum, Druckprodukte, Gastronomie, Büropapier, Wasser), Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (Vorkette Fuhrpark, Vorkette Wärme, Vorkette Strom) sowie, Abfälle aus dem Betrieb.
34. b)	Die Ziele umfassen das Treibhausgas CO ₂ . Es werden die Scope-1, Scope-2 und einzelne Scope-3-Kategorien betrachtet, die unter die Definition Geschäftsbetrieb fallen.
34. c)	Es wird kein Basisjahr definiert.
34. d)	Es wurden keine Zielwerte für das Jahr 2030 bzw. 2050 formuliert.
34. e)	Eine wissenschaftliche Fundierung der beschriebenen Ziele im Sinne der ESRS ist aktuell nicht gegeben. Eine Aussage zur 1,5-Grad-Konformität liegt zu diesem Zeitpunkt nicht vor. Entwicklungsmöglichkeiten werden im neuen Strategiezyklus geprüft.
34. f)	Die Dekarbonisierungshebel werden im Kapitel E1-6 im Zuge der Erläuterung zur CO ₂ -Bilanz beschrieben.

Tabelle 22: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Angaben zum Energieverbrauch und Energiemix nach AR 34

37.)

Energieverbrauch und Energiemix nicht-klimaintensive Aktivitäten	2024
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	7.242,20 MWh
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	89,21 %
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	179,81 MWh
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	2,21 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	3,96 MWh
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung sowie aus erneuerbaren Quellen (MWh)	692,18 MWh
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0,00 MWh
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	696,14 MWh
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	8,58 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	8.118,15 MWh

Tabelle 23: Energieverbrauch und Energiemix, nicht-klimaintensive Aktivitäten

Angaben zum Energieverbrauch und Energiemix - klimaintensive Sektoren

38. - 43.) Aufgrund der Zuordnung der vermieteten Wohnimmobilien zum NACE-Code L „Grundstücks- und Wohnungswesen“ sind die Energieverbräuche als klimaintensive Aktivitäten einzuordnen.

Energieverbrauch und Energiemix klimaintensive Tätigkeiten	2024
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	242,33 MWh
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	7,09 MWh
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	125,58 MWh
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	21,89 MWh
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung sowie aus fossilen Quellen (MWh)	10,63 MWh
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	407,52 MWh
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	87,48 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	45,68 MWh
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	9,81 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh).	11,90 MWh
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung sowie aus erneuerbaren Quellen (MWh)	0,76 MWh
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0,00 MWh
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	12,67 MWh
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	2,72 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	465,86 MWh

Tabelle 24: Energieverbrauch und Energiemix, klimaintensive Aktivitäten

Die folgende Tabelle stellt die Energieintensität pro Nettoerlös in den klimaintensiven-Sektoren dar.

Energieintensität pro Nettoerlös	2024
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren pro Nettoumsatzerlös aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/ Währungseinheit)	0,0015

Tabelle 25: Energieintensität pro Nettoerlös, klimaintensive Aktivitäten

Die Tabelle stellt die zu Grunde gelegten Nettoerlöse dar.

Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	318.766,62 €
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	402.318.943,44 €
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	402.637.710,06 €

Tabelle 26: Berechnungsgrundlage Nettoerlöse

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Angaben zu THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

44. - 52.) Die Kapitelstruktur E1-6 orientiert sich an den Datenpunkten gemäß EFRAG Implementation Guidance 3 - List of ESRS Data Points. Die nachfolgend dargestellten CO₂-Bilanzen der Einzelgesellschaften sowie die CO₂-Bilanz der WERTGARANTIE Group erfüllen die Offenlegungsanforderungen der Absätze 44. - 52.).

CO₂-Bilanz und Dekarbonisierungshebel

Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2024 CO₂-Emissionen in Höhe von 77.534,89 Tonnen CO_{2e} verursacht. Diese verteilen sich zu rund 2 % auf Scope 1, zu rund 1 % auf Scope 2 und zu rund 97 % auf Scope 3. Die nachfolgend beschriebenen Posten sind potenzielle Dekarbonisierungshebel. Perspektivisch sollen Maßnahmen geprüft werden, um die Emissionen in einem sinnvollem Maß weiter zu optimieren.

Der Großteil der CO₂-Gesamtemissionen entsteht im Bereich der Investitionen (3.15) mit einem Anteil von 91 % an den Gesamtemissionen. Der zweitgrößte Posten, die Kapitalgüter (3.2) sind Wohnimmobilien zuzuordnen, deren Bau im Geschäftsjahr 2024 fertiggestellt wurde (Anteil Gesamtemissionen rund 3 %). Als drittgrößter Emissionsquelle ist der Firmenfuhrpark mit einem Anteil von rund 2 % an den Gesamtemissionen aufzuführen (Scope 1). Die Anfahrt der Mitarbeitenden (3.7) bildet die viergrößte Emissionskategorie mit einem Anteil von 1 % an den Gesamtemissionen.

AR 48.) CO₂-Bilanz 2024 der WERTGARANTIE Group

Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
Basisjahr	Vergleich	N	% N / N-1	2025	2030	(2050)	Jährlich % des Ziels / Basisjahr

Scope-1-Treibhausgasemissionen

Scope-1- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	-	1.467,55	-	-	-	-	-
Prozentsatz der Scope-1- Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	0	-	-	-	-	-

Scope-2-Treibhausgasemissionen

Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	-	520,97	-	-	-	-	-
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	-	473,31	-	-	-	-	-

Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen

Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	-	-	75.546,37	-	-	-	-	-
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	-	-	481,86	-	-	-	-	-
[Optionale Unterkategorie: Cloud-Computing und Rechenzentrumsdienste]	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Investitionsgüter	-	-	2.012,01	-	-	-	-	-
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	-	566,56	-	-	-	-	-
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben	-	-	72,81	-	-	-	-	-
6 Geschäftsreisen	-	-	439,88	-	-	-	-	-
7 Pendelnde Arbeitnehmer	-	-	1.145,46	-	-	-	-	-

8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9 Nachgelagerter Transport	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14 Franchises	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 Investitionen	-	-	70.827,79	-	-	-	-	-	-

THG-Emissionen insgesamt

THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	-	-	77.534,89	-	-	-	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	-	-	77.487,22	-	-	-	-	-	-

Tabelle 27: CO₂-Bilanz 2024 der WERTGARANTIE Group

Änderungen im Berichtszeitraum zu den Treibhausgasemissionen

47.) Da es sich um das erste Berichtsjahr handelt, können keine Änderungen gemeldet werden.

Methoden, Annahmen, Emissionsfaktoren

AR 39. b)

Datenerhebungsprozess

Die WERTGARANTIE Group erhebt bereits seit 2019 ihre relevanten Emissionen des Geschäftsbetriebs. Im Jahr 2023 wurde mit der erstmaligen Erstellung der konzernweiten CO₂-Bilanz ein wichtiger Meilenstein erreicht. Seit dem Jahr 2024 folgt die Bilanzierungsmethode dem THG-Protokoll. Die WERTGARANTIE Group strebt bei der CO₂-Bilanzierung eine kontinuierliche Optimierung der Datenqualität und Prozesse an.

Methoden

Die CO₂-Bilanzierungsmethode beachtet die Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien des Unternehmensstandards des THG-Protokolls. Die Schätzverfahren werden in E1-6 29 beschrieben.

Signifikante Annahmen

Der Berechnung der CO₂-Bilanz wurden folgende Annahmen zu Grunde gelegt.

Scope	Emissionskategorie	Annahmen
Scope 1	1.1 Stationäre Verbrennung	Durchschnittlicher Heizwärmeverbrauch pro m ² , der für die Vermietung an Dritte genutzt wird
Scope 2	2.1 Eingekaufter Strom	Durchschnittlicher Stromverbrauch pro m ² , der für die Vermietung an Dritte genutzt wird
Scope 3	3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen / Eingekaufte Güter	Gewicht einer Tonerkassette in Höhe von 1 kg
Scope 3	3.6 Geschäftsreisen/ Flüge	Bei der Berechnung wurde ein RFI-Faktor (Radiative Forcing Index) von 2 für die Berechnung der Emissionen aus Flugreisen verwendet.
Scope 3	3.13 Nachgelagerte Leasinggüter/ Strom	Durchschnittlicher Stromverbrauch pro m ² , der für die Vermietung an Dritte genutzt wird.

Tabelle 28: Signifikante Annahmen zur Berechnung

Emissionsfaktoren

Die für die Berechnung verwendeten Emissionsfaktoren werden extern berechtigten Dritten vorbehaltlich der Wahrung von Lizenzrechten nachgewiesen. Folgende Datenbanken wurden verwendet.

- DEFRA (2023)
- GEMIS 4.95 (2017)
- Ecoinvent 3.10 (2023)
- Ecoinvent 3.3 (2016)
- Umweltbundesamt (2018)
- Emissionsfaktoren aus der Datenbank des Dienstleisters (2019 - 2023)
- Unternehmensangaben zu Produktspezifischen Emissionsfaktoren (z. B. Gastronomiebereich)

Auswirkungen von Ereignissen zwischen Bilanzstichtag und dem Abschluss

AR 42. c) Im Zeitraum zwischen Bilanzstichtag und Abschluss sind keine Vorkommnisse eingetreten, die sich auf das Ergebnis der CO₂-Bilanz auswirken.

Biogene CO₂-Emissionen

WERTGARANTIE Group

	Emissionskategorie	t CO ₂ e
Scope 2	2.1 Eingekaufter Strom	41,78
Scope 2 Gesamt		41,78
Scope 3	3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	48,10
Scope 3 Gesamt		48,10
Biogene Emissionen Gesamt (t CO₂e)		89,89

Tabelle 29: Biogene CO₂-Emissionen

Anteil der Vertragsinstrumente, Scope 2 THG-Emissionen

AR 45.) Die Anteil entspricht 46,89 %.

Art der Vertragsinstrumente Scope 2 THG-Emissionen marktbasiert

Es handelt sich bei den Vertragsinstrumenten um Guarantees of Origin (GOs). GOs sind Herkunftsnachweise, die in Form eines elektronischen Dokuments die Herkunft von Strom bescheinigt. GOs bescheinigen, wie und wo Strom aus erneuerbaren Energien produziert wurde. Gleichzeitig sorgt dieses Dokument dafür, dass diese Qualität nur einmal verkauft werden kann.

Prozentualer Anteil der marktbasierten Scope-2-THG-Emissionen im Zusammenhang mit eingekauftem Strom, gebündelte Instrumente

Der Anteil entspricht 46,89 %.

Prozentualer Anteil der Vertragsinstrumente, die für den Kauf und Verkauf von Energie gebündelt mit Attributen zur Energieerzeugung im Verhältnis zu den Scope-2-THG-Emissionen verwendet werden

Der Anteil entspricht 46,89 %.

Prozentualer Anteil der Vertragsinstrumente, die für den Kauf und Verkauf von ungebündelten Vertragsinstrumenten verwendet werden, im Verhältnis zu den Scope 2-THG Emissionen

Der Anteil entspricht 0,0 %.

Offenlegung von Arten von Vertragsinstrumenten, die für den Kauf und Verkauf von Energie gebündelt mit Attributen zur Energieerzeugung oder für ungebündelte Energieattributansprüche verwendet werden

Es handelt sich bei den Vertragsinstrumenten um Guarantees of Origin (GOs).

46. g) E1-6 25 Prozentualer Anteil von Scope 3 THG-Emissionen berechnet mit Primärdaten

Der Anteil der Scope 3 Emissionen, welcher mit Primärdaten berechnet wurde, liegt bei 94,72 %.

46. i) Offenlegung der Gründe für den Ausschluss der THG-Emissionskategorie Scope 3

Liste, der in das Inventar aufgenommenen Kategorien von Scope-3-THG-Emissionen

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die derzeit inkludierten Scope 3 Emissionskategorien (**E1-6 27**), die exkludierten Scope-3 Emissionskategorien mit Ausschlussbegründung (**E1-6 26**) sowie die Scope 3 Emissionskategorien außerhalb der Berichtsgrenzen (**E1-6 29**). Die Auflistung ist nach Einzelgesellschaften sortiert.

Systemgrenzen CO₂-Bilanzierung 2024

Legende

1 = Inkludiert (E1-6_27)

2 = Exkludiert (E1-6_26) mit Begründung in entsprechender Fußnote

/ = Außerhalb der Berichtsgrenzen (E1-6_29), d. h. nicht-signifikante Kategorie

Emissionskategorie, Scope 3	WERTGARANTIE Beteiligungen	Société Française de Garantie S.A.	Garante Corredores S.L.	PURBIKE GmbH	PRO REPAIR GmbH	WERTGARANTIE Austria GmbH	WERTGARANTIE Nederland B.V.
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen							
Produkte	/	/	/	/	2 ¹	/	/
Verpackung	/	/	/	/	2 ¹	/	/
Eingekaufte Dienstleistungen	2 ²	2 ¹	2 ¹	2 ¹	2 ¹	2 ¹	2 ¹
Eingekaufte Waren	1	1	1	2 ¹	1	1	1
Lebensmittel & Getränke	1	1	1	2 ¹	1	/	/
Externes Rechenzentrum	1	1	3	2 ¹	/	/	/
Wasser	1	1	1	2 ¹	1	/	/
3.2 Investitionsgüter	1	/	/	/	/	/	/
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Tätigkeiten	1	1	1	1	1	1	1
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	/	/	/	/	2 ¹	/	/
3.5 Im Betrieb anfallende Abfälle	1	1	1	2 ¹	1	/	/
3.6 Geschäftsreisen	1	1	1	2 ¹	1	1	1
Privat- und Mietfahrzeuge	1	/	1	2 ¹	/	1	1

² Zum aktuellen Zeitpunkt liegen keine geeigneten Primärdaten zur THG-Bilanzierung der Kategorie vor. Eine Schätzung wird nicht durchgeführt, da dies unangemessenen Kosten und Aufwand verursacht (gem. ESRS 1 AR 17).

Bahnreisen	1	1	1	2 ¹	/	1	1
Flüge	1	/	1	2 ¹	/	1	1
Hotelaufenthalte	1	1	1	2 ¹	1	1	1
3.7 Mitarbeiteranfahrt	1	1	1	2 ¹	1	/	/
3.8 Vorgelagerte Leasinggüter	/	/	/	/	/	/	/
3.9 Nachgelagerter Transport und Vertrieb	/	/	/	/	/	/	/
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte	/	/	/	/	/	/	/
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	/	/	/	/	/	/	/
3.12 Entsorgung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer	/	/	/	/	/	/	/
3.13 Nachgelagerte Leasinggüter	/	/	/	/	/	/	/
3.14 Franchise-Unternehmen	/	/	/	/	/	/	/
3.15 Investitionen	1 ³	/	/	/	/	/	/
	WERTGARANTIE Beteiligungen	Société Française de Garantie S.A.	Garante Corredores S.L.	PUROBIKE GmbH	PRO REPAIR GmbH	WERTGARANTIE Austria GmbH	WERTGARANTIE Nederland B.V.

Tabelle 30: Systemgrenzen CO₂-Bilanzierung 2024

Offenlegung der berücksichtigten Berichtsgrenzen und Berechnungsmethoden zur Schätzung der Scope 3 THG-Emissionen

46. h) Die Annahmen und Berechnungsmethoden zur Schätzung der Scope-3-Emissionen (**E1-6 29**), bei denen keine Primärdaten verfügbar sind, sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Schätzungsmethoden

Die CO_{2e}-Daten für das Geschäftsjahr 2024 wurden im Oktober 2024 erhoben, weshalb Schätzungen für das Gesamtjahr vorgenommen wurden. Die verwendeten Methoden zur Ermittlung der Verbrauchsdaten sind im Folgenden definiert.

³ Die WERTGARANTIE Group strebt an, die Abdeckung der in der CO₂-Bilanz betrachteten finanzierten Emissionen kontinuierlich zu erweitern. Jedoch besteht eine natürliche Limitation durch das Fehlen anerkannter Berechnungsmethoden sowie die begrenzte Datenverfügbarkeit. Zum aktuellen Zeitpunkt liegen keine geeigneten Primärdaten zur CO₂-Bilanzierung verschiedener Portfoliobestandteile vor. Eine Schätzung bspw. über den Bilanzwert wird nicht durchgeführt, da dies unangemessenen Aufwand verursacht (gem. ESRS 1 AR 17) und eine hohe Ungenauigkeit der Daten zu erwarten ist. Diese Posten die 19 % des Gesamtportfolios entsprechen, liegen außerhalb der Berichtsgrenzen der CO₂-Bilanz. Die Fonds, für welche geeignete Daten vorliegen, machen rund 81 % des Gesamtportfolios aus und ergeben für das Berichtsjahr 2024 finanzierte Emissionen in Höhe von 70.827,79 Tonnen CO_{2e} (Vgl. AR 48).

Gesamt
Hochrechnung anhand der Steigerungsrate des Vorjahres
Lineare Hochrechnung
Lineare Hochrechnung inkl. Puffer
Hochrechnung basierend auf der Mitarbeitendenanzahl
Schätzung basierend auf Vorjahreswerten (keine signifikante Änderung zu erwarten)

Tabelle 31: Schätzungsmethoden

Hochrechnung anhand der Steigerungsrate des Vorjahres: Diese Methode wurde verwendet, wenn sowohl Primärdaten bis zu einem bestimmten Zeitpunkt als auch die Steigerungsrate des Vorjahres für die restlichen Monate des Vorjahres vorlagen.

Lineare Hochrechnung: Diese Methode wurde verwendet, wenn Primärdaten bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorlagen und wenn es zudem keine Indizien dafür gab, dass sich die Daten der übrigen Monate von den bestehenden Daten signifikant unterscheiden. Dies war bspw. beim Einkauf von Elektronik-Geräten der Fall.

Lineare Hochrechnung inkl. Puffer: Diese Methode wurde verwendet, wenn keine Steigerungsrate aus dem Vorjahr für die übrigen Monate des Jahres zur Verfügung stand, jedoch davon ausgegangen werden kann, dass eine einfache lineare Hochrechnung für die übrigen Monate nicht ausreichend ist (bspw. bei dem Bezug von Wärme).

Hochrechnung basierend auf der Mitarbeitendenanzahl: Diese Methode wurde ausschließlich für die Berechnung der Arbeitswege der Mitarbeitenden angewendet. Dazu wurden die Werte der vorjährigen Mobilitätsbefragung genutzt und entsprechend der aktuellen Mitarbeitendenanzahl hochgerechnet.

Schätzung basierend auf Vorjahreswerten (keine signifikante Änderung zu erwarten): Diese Methode wurde zumeist verwendet, wenn noch keine Primärdaten für 2024 vorlagen, auf deren Basis eine Hochrechnung vorgenommen werden konnte, und wenn von keiner signifikanten Änderung des Wertes im Vergleich zum Vorjahreswert auszugehen war. Meist war dies der Fall, wenn die Datenzulieferung von externen Dritten erfolgte, wie bspw. beim Wasserverbrauch.

Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse

53.) und AR 55.)

	THG-Intensität pro Nettoerlös	Vergleich Vorjahr	N	% N/ N-1
E1-6_30	THG-Emissionsintensität, standortbezogen (Gesamt-THG-Emissionen pro Nettoerlös)	-	0,0002	-
E1-6_31	THG-Emissionsintensität, marktbasiert (gesamte THG-Emissionen pro Nettoerlös)	-	0,0002	-

Konnektivität der Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Umsatzerlöse mit Informationen zur Finanzberichterstattung

55.) und AR 55.)

E1-6_33	Nettoerlöse	402.637.710,06 €
E1-6_34	Zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendete Nettoerlöse	402.318.943,44 €
E1-6_35	Nettoerlöse, die nicht für die Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet wurden	318.766,62 €

E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften
Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen

56. a) Im Berichtszeitraum wurden keine Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen entwickelt, die über CO₂-Gutschriften finanziert wurden.

56. b) Die Finanzierung von Projekten zur Reduktion der Treibhausgasemissionen außerhalb der Wertschöpfungskette des Unternehmens, durch den Erwerb von CO₂-Gutschriften, die hohe Qualitätsstandards erfüllen, kann ein nützlicher Beitrag zum Klimaschutz sein.

In den Jahren 2022, 2023 und 2024 wurden CO₂-Gutschriften auf dem freiwilligen Kohlenstoffmarkt zur Finanzierung von Klimaschutzprojekten erworben, um die nicht-vermiedenen CO₂-Emissionen des Geschäftsbetriebs des vorherigen Berichtsjahres auszugleichen. Bei der Projektauswahl wurde auf hohe Qualitätsstandards geachtet, die in Anlehnung an anerkannte Klimaschutzorganisationen ausgewählt wurden. Das Auswahlverfahren der Klimaschutzprojekte, die rückwirkend für das Geschäftsjahr 2024

finanziell unterstützt werden, findet parallel zur Berichterstattungszeitraum statt. Deshalb liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung keine weiteren Informationen zu den Projekten vor. Die Zielsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025, welche an den finanziellen Klimabeitrag geknüpft ist, wird trotz laufender Projektauswahl als voraussichtlich erfüllt angesehen.

Unterstützte Projekte in Bezug auf CO₂-Gutschriften

59. a) Folgende Projekte wurden in den Jahren 2022 bis 2024 unterstützt.

Projektstandard	Projektinformationen			Kompensationsmenge (CO ₂ in t)	Anteil
	Projekttitel	Technologie	Region		
VERs & additional commitment	Zertifizierter Klimaschutz kombiniert mit zusätzlichem Engagement	Waldschutz (international)	Pará, Brasilien; Mataven, Kolumbien	1.448,5 t CO ₂	26,3 %
		Moorrenaturierung (national)	Deutschland, Lichtenau + Hunsrück		
Gold Standard VER (GS VER)	Effiziente Kochöfen reduzieren Abholzung in Uganda	Effiziente Kochöfen	Uganda, national	2.026 t CO ₂	36,8 %
Gold Standard VER (GS VER)	Sauberes Trinkwasser für bessere Gesundheit	Sauberes Trinkwasser/ Brunnen	Eritrea, Zoba Maekel	2.026 t CO ₂	36,8 %
				Summe 5.500,5 t CO ₂	

Tabelle 32: Auflistung der unterstützten Projekte

In der Zukunft erworbene CO₂-Zertifikate

59. b) Zum aktuellen Zeitpunkt kann keine Aussage dazu getroffen werden, ob und welche Menge an CO₂-Zertifikaten zukünftig erworben wird. Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen.

E1-8 – Interne CO₂-Bepreisung

Verwendung interner CO₂-Bepreisungssysteme

63. a - d) Zum Zeitpunkt der Berichterstellung werden keine internen CO₂-Bepreisungssysteme angewendet.

E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Die Angabe E1-9 wird ausgelassen.

D. Sozialinformationen

D.1. ESRS S1 Eigene Belegschaft

S1 SBM-3 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Informationen zu Interessen und Standpunkten der eigenen Belegschaft

13. a) Das Risikomanagement schließt auch das Thema Arbeitnehmerbelange ein. 2024 wurden keine wesentlichen Risiken gemeldet, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben. An den verschiedenen Standorten in Deutschland, Österreich, den Niederlanden, Spanien und Frankreich werden EU-Standards für Arbeitnehmerrechte strikt umgesetzt und geachtet. Die Unternehmensstrategie eröffnet den Mitarbeitenden Chancen und Perspektiven für ihre berufliche und persönliche Entwicklung. Abwechslungsreiche Tätigkeiten, umfangreiche Sozialleistungen, moderne Arbeitsplätze und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen ein attraktives Arbeitsumfeld. Die Vermeidung potenzieller negativer Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und die Förderung von Chancen und Perspektiven werden sowohl im Rahmen der Strategie als auch im Rahmen des Geschäftsmodells berücksichtigt. Zum Beispiel investiert die WERTGARANTIE Group gezielt in Gesundheit und Bildung aller Mitarbeitenden und motiviert sie zu einer nachhaltigen Lebens- und Arbeitsweise. Moderne Arbeitsplätze und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind weitere entscheidende Faktoren der Unternehmensphilosophie.

13. b) 2024 wurden keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben, gemeldet.

Demgegenüber ergeben sich aus der strategischen Förderung der Mitarbeitenden erhebliche Chancen. So tragen die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Arbeitskultur dazu bei, dass qualifizierte Mitarbeitende gewonnen, gefördert und langfristig an das Unternehmen gebunden werden können. Zahlreiche Benefits, unter anderem im Bereich Gesundheit, haben Anteil daran, dass die WERTGARANTIE Group von einer zufriedenen und produktiven Belegschaft profitieren kann. Zusätzlich stärken wiederholte Auszeichnungen als Top-Arbeitgeber die Reputation der WERTGARANTIE Group.

Informationen zur eigenen Belegschaft

14.) Im Grundsatz können alle - unter die Angaben gemäß ESRS 2 fallenden Personen der eigenen Belegschaft - von den wesentlichen Auswirkungen der WERTGARANTIE Group betroffen sein.

14. a) Die eigene Belegschaft besteht im Wesentlichen aus Beschäftigten, die in einem Anstellungsverhältnis mit der WERTGARANTIE Group stehen. Hierzu gehören insbesondere Mitarbeitende im operativen Bereich (Erstversicherung, Rückversicherung, Reparaturwerkstätten) sowie in den Bereichen Risiko, Verwaltung und Informationstechnologie. In den Räumlichkeiten arbeiten auch Personen, die nicht bei der WERTGARANTIE Group angestellt sind. Hierbei handelt es sich um Reinigungskräfte, Dienstleister wie Wartungsfirmen oder auch beauftragte Handwerksunternehmen für Sanierungsarbeiten an den Gebäuden. Dabei kann es sich um Selbständige, Freelancer oder um Personen handeln, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden.

14. b) 2024 wurden keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben, gemeldet.

14. c) Das Geschäftsmodell ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Unter diesem Gesichtspunkt verfolgt die WERTGARANTIE Group das Prinzip **Reparieren statt Wegwerfen**. Der gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelte Purpose prägt die Unternehmenskultur und steht sinnbildlich für die Chance der Mitarbeitenden, an der nachhaltigen Entwicklung mitzuwirken. Aus diesem Grund ist die WERTGARANTIE Group ein attraktiver Arbeitgeber mit einem stabilen Mitarbeiterwachstum und einer hohen Arbeitsplatzstabilität.

In diesem Rahmen implementiert die WERTGARANTIE Group zahlreiche Ansätze und Tätigkeiten unter anderem in den Bereichen Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheitsschutz, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog und Qualifizierung, wobei die Ausgestaltung im Einzelnen in den verschiedenen Ländern variieren kann.

Zu den entsprechenden Ansätzen gehört unter anderem, dass die Mitarbeitenden einen gewissen Spielraum bei ihrer Arbeitszeiteinteilung haben, um flexibel auf unterschiedliche Lebenssituationen reagieren zu können. Außerdem bestehen nach Absprache Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. Dazu gehört auch das Angebot von Workation, d. h. temporäres Arbeiten in ausgewählten europäischen Ländern für bis zu 40 Kalendertage pro Jahr. Individuelle Übereinkommen zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden erlauben eine gute Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben. Es bestehen Möglichkeiten, ein Sabbatical zu nehmen oder in den Frühruhestand zu gehen. Für eine flexible Nutzung der Lebensarbeitszeit wurde ferner ein Lebensarbeitszeitmodell entwickelt, in dessen Rahmen die Möglichkeit besteht, Entgelt bzw. Zeitbestandteile in ein Wertkonto einzubringen und in Freizeit auszugleichen.

Auch um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen, verfolgt die WERTGARANTIE Group zahlreiche Ansätze. Unter anderem gibt es E-Learning-Module für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz; Fitness- und Sportgruppenangebote; Gesundheitsinitiativen wie zum Beispiel Sporttage; die Möglichkeit, einen Betriebsarzt aufzusuchen; die Förderung der individuellen Gesundheitsvorsorge; Modelle, um die Mitarbeitenden bei längerer Krankheit zu unterstützen; Angebote von Obst, Gemüse und Getränken am Arbeitsplatz sowie ergonomische und moderne Arbeitsplätze.

Die WERTGARANTIE Group bezahlt alle Mitarbeitenden angemessen und bietet eine Vielzahl von freiwilligen Leistungen: von Geschenken zu Jubiläen, Hochzeit oder Nachwuchs, über Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge und Kinderkrippen bis hin zu Restaurantgutscheine für das Mittagessen. Außerdem erfolgt über ein Bonussystem eine Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg.

Die Qualifikation der Mitarbeitenden wird stetig erweitert und durch Schulungen, Training on the Job sowie Einarbeitungskonzepte etc. unterstützt. Außerdem gibt es nach persönlicher Absprache Möglichkeiten, sich durch gezielte Seminare, Kurse, Schulungen etc. für seinen Arbeitsbereich entsprechend zu qualifizieren und weiterzubilden. Weitere Beispiele für Tätigkeiten im Bereich Qualifizierung sind das Junior Management Programm JUMP für erstmalige Führungskräfte sowie das Professionalisierungsprogramm WERTation 2.0. Ebenfalls wurde im Jahr 2024 ein Reflexionsprozess implementiert, der die Möglichkeit eines 270° bzw. 360°-Feedbacks für die Führungskräfte zu ihrem Reifegrad in Bezug der Umsetzung der fünf Führungsprinzipien (WERTweiser) bietet. Daneben legt die WERTGARANTIE Group Wert auf eine hohe Anzahl an Auszubildenden. Dabei werden den Auszubildenden nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch möglichst viele Sozialkompetenzen mitgegeben, um jungen Menschen eine Perspektive und eine reelle Chance auf Übernahme zu bieten.

Die zahlreichen Tätigkeiten, die mit positiven Auswirkungen einhergehen, betreffen in erster Linie die Angestellten der WERTGARANTIE Group. Daneben gibt es auch Tätigkeiten, die nicht angestellte Personen betreffen, wobei es auch hier im Einzelnen auf die Umstände des Einzelfalls und die nationalen Gegebenheiten ankommt. Zum Beispiel wird ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Handwerksunternehmen bei größeren Baumaßnahmen oder bei Arbeiten mit besonderen Gefahren (Maschineneinsatz/Absturz aus großer Höhe/statische Konstruktionsarbeiten) angewendet.

14. d) Mit den positiven Auswirkungen auf die eigene Belegschaft gehen zahlreiche Chancen für die WERTGARANTIE Group einher. Unter anderem durch das Engagement im Bereich Ausbildung. Durch die Schaffung einer attraktiven Arbeitskultur und durch das Talent Management können qualifizierte Mitarbeitende gewonnen, gefördert und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Von den Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und Work-Life-Balance profitiert mittelbar auch die WERTGARANTIE Group, die sich auf eine zufriedene, robuste und produktive Belegschaft verlassen kann. Daneben führen die verschiedenen Möglichkeiten für Mitarbeitende, sich weiterzubilden und zu qualifizieren dazu, dass die WERTGARANTIE Group in der Lage ist, wettbewerbsfähig und agil zu bleiben und sich dem Wandel der Zeit anzupassen. Zusätzlich stärken wiederholte Auszeichnungen als Top-Arbeitgeber die öffentliche Reputation.

14. e) Der Geschäftsbetrieb nimmt natürliche Ressourcen in Anspruch und hat damit konkrete ökologische Auswirkungen (Nachhaltigkeitsrelevanz). Diese will die WERTGARANTIE Group durch Maßnahmen zur effizienteren Nutzung der Ressourcen und Senkung der wesentlichen Verbräuche minimieren. Der Nachhaltigkeitsgedanke ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur und steht im Fokus der täglichen Zusammenarbeit.

Die Materialitätsanalyse von Klimawandelrisiken ergibt, dass die WERTGARANTIE Group nicht wesentlich von Klimarisiken betroffen ist (Vgl. ESRS E1 Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3). Die Klimaschutzmaßnahmen der WERTGARANTIE Group haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Mitarbeitenden, wobei es in den verschiedenen Ländern im Einzelnen zu unterschiedlichen Ausprägungen kommen kann. Zum Beispiel gibt es ein Bonussystem, in dessen Rahmen die Mitarbeitenden von einer Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks unmittelbar in Form einer Bonuszahlung profitieren können. Ferner gibt es ein Programm, das zahlreiche Vorteile für Mitarbeitende vorsieht, die auf das Fahrrad als klimafreundliches Transportmittel umsteigen. Daneben setzt sich die WERTGARANTIE Group dafür ein, das Prinzip **Reparieren statt Wegwerfen** auch im Arbeitsalltag der Beschäftigten zu integrieren. Zusätzlich gibt es verschiedene Plattformen wie das Social Intranet connect, um die Mitarbeitenden über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren. 2024 wurde zum wiederholten Male eine Informationskampagne durchgeführt, um Mitarbeitende noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und zu nachhaltigeren Entscheidungen am Arbeitsplatz sowie im Privatleben zu motivieren. Die Belegschaft hat auch die Möglichkeit, eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge zum Thema Nachhaltigkeit einzureichen, zum Beispiel über einen digitalen Ideen-Speicher. Die Vorschläge und Ideen werden vom Nachhaltigkeitsmanagement und von den Unternehmensbereichen geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt.

14. f) i. - ii.) Keine Angabe, da nicht relevant/vorhanden.

14. g) i. - ii.) Keine Angabe, da nicht relevant/vorhanden.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit für die eigene Belegschaft ergeben

15.) 2024 wurden keine wesentlichen Risiken gemeldet, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und

sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben. Durch regelmäßige Umfragen und Mitarbeitergespräche sowie durch die Einrichtung verschiedener Anlaufstellen kann ermittelt werden, ob und in welcher Form bestimmte Mitarbeitende nachteilig betroffen sind. Außerdem legt die WERTGARANTIE Group großen Wert darauf, dass etwaigen gesamtgesellschaftlichen Risiken (zum Beispiel einer Benachteiligung von Frauen oder einer Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund) in der Strategie und Geschäftspolitik jederzeit Rechnung getragen wird.

Wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit spezifischen Personengruppen der eigenen Belegschaft

16.) Im Grundsatz beziehen sich die Chancen, die sich für die WERTGARANTIE Group aus den positiven Auswirkungen auf die eigene Belegschaft ergeben, auf alle Mitarbeitende in der eigenen Belegschaft, wobei sich im Einzelnen - auch unter Berücksichtigung der länderspezifischen Gegebenheiten - Unterschiede in Bezug auf bestimmte Personengruppen ergeben können. So gibt es spezielle Förderprogramme für Führungskräfte wie zum Beispiel das Junior Management Programm JUMP, das speziell für erstmalige Führungskräfte konzipiert ist, oder das Professionalisierungsprogramm WERTation 2.0. Für die WERTGARANTIE Group ist hiermit in besonderer Weise eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit verbunden. Daneben werden speziell für die Auszubildenden Schulungen und Seminare in unterschiedlicher Form angeboten. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die WERTGARANTIE Group auch in Zukunft fachlich qualifizierte und mit vielen Sozialkompetenzen ausgestattete Mitarbeitende gewinnen kann.

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette

20.) Die WERTGARANTIE Group ist ausschließlich auf dem europäischen Markt tätig. Dies gilt sowohl für den Vertrieb der eigenen Produkte als auch für den Einkauf externer Dienstleistungen und Produkte. Alle Aktivitäten entsprechen den hiesigen Gesetzgebungen (in Deutschland zum Beispiel dem AGG, JAG, BetrVG usw.). Die Rechte der Arbeitnehmenden werden durch die Anwendung der ILO-Kernarbeitsnormen an den europäischen Standorten eingehalten. Aus Gründen der Wesentlichkeit ist in diesem Bereich kein umfassendes Konzept vorhanden, da die Tätigkeit in Europa keine großen Risiken birgt. Die WERTGARANTIE Group nimmt diesbezüglich ihre Sorgfaltspflicht dennoch wahr und gibt ihren Mitarbeitenden mit der Leitlinie zur Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern eine Orientierungshilfe an die Hand. Die interne Leitlinie zur Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern dient als Orientierungshilfe zur Bewertung der direkten Geschäftsbeziehungen und fragt mittels Prüfplänen auch soziale Kriterien wie die Einhaltung von Menschen- und Persönlichkeitsrechten ab.

20. a) Die WERTGARANTIE Group verstößt im Rahmen ihrer geschäftlichen Aktivitäten weder selbst gegen Menschenrechte noch werden Missstände in der Lieferkette toleriert. An den verschiedenen Standorten in Deutschland, Österreich, den Niederlanden, Spanien und Frankreich werden EU-Standards für Arbeitnehmerrechte strikt umgesetzt und geachtet. Die EU-Länder müssen dafür Sorge tragen, dass ihre innerstaatlichen Gesetze die in den arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien verankerten Mindestrechte wie Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Chancengleichheit für Frauen und Männer, Schutz vor Diskriminierung und Arbeitsrecht schützen. Verstöße gegen die ILO-Kernarbeitsnormen sind daher für die WERTGARANTIE Group ausgeschlossen. Aufgrund der hohen Anforderungen an die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte in Europa, insbesondere innerhalb der EU, und der strikten Umsetzung und Anwendung

der Arbeitnehmerrechte, sind direkte Risiken hinsichtlich von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte unbeachtlich.

20. b) Die WERTGARANTIE Group gibt ihren Mitarbeitenden mit der Leitlinie zur Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern eine Orientierungshilfe an die Hand. Entlang definierter sozialer und ökologischer Kriterien kann so eine Bewertung und Einstufung der direkten Geschäftsbeziehungen in der Lieferkette erfolgen. In den anhängigen Prüfplänen wird abgefragt, ob die Lieferanten und Dienstleister die Menschenrechte und Persönlichkeitsrechte wahren sowie Diskriminierung ausschließen können. Darüber hinaus wird die Einhaltung weiterer nationaler Regelwerke in den jeweiligen europäischen Ländern, zu Themen wie strafrechtliche Regelungen zu Korruption und Bestechung und datenschutzrechtliche Regelungen, abgefragt. Die Leitlinie wird regelmäßig aktualisiert und unterliegt einer laufenden Überprüfung. Sie ist mit Zustimmung der Entscheidungsgremien auf alle Unternehmen der WERTGARANTIE Group anwendbar.

20. c) Da die WERTGARANTIE Group ausschließlich auf dem europäischen Markt tätig ist und im Rahmen ihrer geschäftlichen Aktivitäten nicht gegen Menschenrechte verstößt, ist unter dem Gesichtspunkt der Wesentlichkeit kein spezifisches Konzept für Maßnahmen vorhanden, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu gewährleisten. Die WERTGARANTIE Group nimmt diesbezüglich ihre Sorgfaltspflicht dennoch wahr und stellt sicher, dass alle gesetzlichen Vorgaben – auch im Zusammenhang mit etwaigen Abhilfeverpflichtungen – eingehalten werden.

Einklang der Maßnahmen mit den einschlägigen international anerkannten Instrumenten, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

21.) Die Strategien der WERTGARANTIE Group stehen in Einklang mit der Internationalen Charta der Menschenrechte. Da die WERTGARANTIE Group ausschließlich in europäischen Ländern aktiv ist, in denen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte streng berücksichtigt werden, besteht der wichtigste Mechanismus zur Wahrung der Menschenrechte darin, die strenge Einhaltung aller nationalen gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen. Außerdem gibt die WERTGARANTIE Group den Mitarbeitenden mit der Leitlinie zur Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern eine Orientierungshilfe an die Hand. Entlang definierter sozialer und ökologischer Kriterien kann eine Bewertung und Einstufung der direkten Geschäftsbeziehungen in der Lieferkette erfolgen. In den anhängigen Prüfplänen wird abgefragt, ob die Lieferanten und Dienstleister die Menschen- und Persönlichkeitsrechte wahren sowie Diskriminierung ausschließen können. Darüber hinaus wird die Einhaltung weiterer nationaler Regelwerke in den jeweiligen europäischen Ländern, zu Themen wie strafrechtliche Regelungen zu Korruption und Bestechung und datenschutzrechtliche Regelungen, abgefragt. Die Leitlinie wird regelmäßig aktualisiert und unterliegt einer laufenden Überprüfung. Sie ist mit Zustimmung der Entscheidungsgremien auf alle Unternehmen der Gruppe anwendbar. Mit Fragebögen stellt die WERTGARANTIE Group auch gegenüber Lieferanten sicher, dass innerhalb der Lieferkette der Wahrung von Menschenrechten und Arbeitnehmerbelangen entsprochen wird. Grundsätzlich werden Menschenrechtsverstöße auch in der Vorlieferkette nicht toleriert. Eine Überprüfung der Vorlieferkette erfolgt indirekt durch die Leitlinie zur Auswahl der direkten Lieferanten und Dienstleister. Für eine unmittelbare Überprüfung der indirekten Zulieferkette hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten bestand dagegen bislang kein Anlass.

Mit der Unterzeichnung des B.A.U.M. Kodex für nachhaltiges Wirtschaften bekennt sich die WERTGARANTIE Group auch nach außen zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Einsatz für gerechte Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern. Unterzeichner des Kodex wenden sich zudem gegen Kinderarbeit und sonstige Ausbeutung sowie gegen Korruption.

Berücksichtigung der Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit in den Konzepten

22.) Die Konzepte mit Bezug zu den eigenen Arbeitskräften enthalten die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit nicht explizit. Es sind ferner die Angaben zu S1-1, 21 zu berücksichtigen.

Konzepte in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen

23.) Um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen, wurden Vorschriften zur Vermeidung von Arbeitsunfällen verfasst, die bei Human Resources angefordert und auch jederzeit im Intranet abgerufen werden können. Alle Beschäftigten sind angehalten, Arbeitsunfälle der Abteilungsleitung und Human Resources sofort mitzuteilen. Hierüber hinaus gibt es E-Learning-Module für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, die von der Hausverwaltung betreut werden. Zusätzlich wurde ein Arbeitssicherheitsausschuss eingerichtet. Hier tauschen sich in regelmäßigen Treffen verschiedene Unternehmensbereiche mit Arbeitssicherheitsfachkraft und Betriebsärztin aus.

Informationen zu Richtlinien im Zusammenhang mit Diskriminierung

24. a) - d) In der WERTGARANTIE Group sind Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gegenüber anderen Mitarbeitenden sowie gegenüber Dritten verboten und werden nicht geduldet. Hierauf werden die Mitarbeitenden (zum Beispiel im Rahmen eines Informationsblattes) aufmerksam gemacht. Außerdem gibt es Möglichkeiten für Mitarbeitende, sich an speziell eingerichtete Beschwerdestellen zu wenden, wenn sie sich benachteiligt oder belästigt fühlen. Die WERTGARANTIE Group geht Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Verstößen gegen Diskriminierungsverbote nach und ergreift ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen. Hierzu gehören u. a.: ein persönliches Gespräch; Verweis oder Verwarnung; Abmahnung; Versetzung; fristgerechte Kündigung; fristlose Entlassung; Strafanzeige. Darüber hinaus werden alle gesetzlichen Vorgaben im Zusammenhang mit dem Schutz von natürlichen Personen beachtet, die etwaige Verstöße im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit melden (in Deutschland zum Beispiel die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes).

AR 14.) Keine Angabe, da optional.

AR 17. a - h) Keine Angabe, da optional.

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen**Informationen zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft oder Belegschaftsvertretung**

27.) Der Austausch zwischen den Mitarbeitenden ist und bleibt auch bei ortsunabhängiger Arbeit wichtig. Die WERTGARANTIE Group fördert eine Arbeitskultur, die offene Rückmeldungen aller Beteiligten schätzt und hierzu ermutigt. Die Werte und der Purpose der WERTGARANTIE Group beruhen insbesondere auch auf den Vorstellungen der Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden sollen für ihre individuellen Fähigkeiten und Beiträge respektiert werden. In den Jahresgesprächen der Mitarbeitenden wird ein offener und ehrlicher Dialog gefördert, der individuell auf den

Einzelnen eingeht. Alle Vorgesetzten, Human Resources und auch der Betriebsrat stehen für mögliche Probleme der Mitarbeitenden bereit.

Über die Beteiligung der Mitarbeitenden wird die stetige Verbesserung der Prozesse und Produkte gefördert. Mitarbeitende können jederzeit Vorschläge einreichen, die z. B. Arbeitsmethoden, -abläufe oder -ergebnisse sowie das Thema Nachhaltigkeit betreffen. Regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden und die regelmäßige Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen auf dem Portal connect laden die Mitarbeitenden zusätzlich und kontinuierlich ein, sich aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement einzubringen.

Als Reaktion auf die Ergebnisse der letzten, dort durchgeführten Befragung, wurde daran gearbeitet, Mitarbeitende noch stärker über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren. Als ein Bestandteil des Konzeptes zur Nachhaltigkeitskommunikation für die Mitarbeitenden, wurde im Social Intranet connect eine Nachhaltigkeitsgruppe gegründet. Die Möglichkeit des Dialoges wird darin gut angenommen. Seit 2022 wurde ein digitaler Ideen Speicher installiert, in dem Mitarbeitende ihre Verbesserungsvorschläge und Ideen zum Thema Nachhaltigkeit einreichen können. Diese Ideen werden vom Nachhaltigkeitsmanagement und den Unternehmensbereichen geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Dieses Angebot zur Beteiligung wurde in den ersten Monaten bereits gut angenommen. Seitdem sind mehr als 40 Ideen eingereicht worden. Anregungen der Mitarbeitenden werden von anderen Mitarbeitenden sowie vom Nachhaltigkeitsteam und dem Vorstand beantwortet und zum Teil auch umgesetzt. Nach der erfolgreichen Durchführung der Informationskampagne im Jahr 2021, ist auch für das kommende Geschäftsjahr 2025 geplant, die Mitarbeitenden noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und zu nachhaltigeren Entscheidungen am Arbeitsplatz sowie im Privatleben zu motivieren.

Zum Jahresende 2024 wurde im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung die psychische Gefährdungsbeurteilung untersucht. Darin konnten sich die Mitarbeitenden zu verschiedenen Kategorien äußern, wie zum Beispiel Unternehmenskultur, Führung, Organisation, Raum und Zeit sowie Aufgaben. Die Ergebnisse wurden auf Bereichsebene präsentiert und es wurden nach Bedarf Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

27. a) Alle Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, regelmäßig an Mitarbeiterbefragung teilzunehmen sowie auf externen Arbeitgeber-Plattformen Bewertungen abzugeben. Darüber hinaus finden jährliche Mitarbeiterentwicklungsgespräche statt. Es gibt auch verschiedene Kanäle, über die Mitarbeitende ihre Ideen direkt einbringen können, wie zum Beispiel über das Social Intranet. Daneben werden die Interessen der Mitarbeitenden an deutschen und französischen Standorten durch einen Betriebsrat vertreten, in Frankreich auch durch Gewerkschaften.

27. b) Die Mitarbeitenden können auf unterschiedlichen Kanälen jederzeit Vorschläge und Ideen einbringen, wobei die Ausgestaltung im Einzelnen von Land zu Land variieren kann. Es werden zum Beispiel jährlich Mitarbeiterentwicklungsgespräche geführt und alle zwei Jahre finden Mitarbeiterbefragungen statt. Außerdem finden sich zahlreiche Möglichkeiten zum internen Austausch, zum Beispiel über das jederzeit nutzbare Social Intranet oder im Rahmen von Eventterminen, Weiterbildungen, Sport- und Gesundheitsangeboten, Blitzlichtumfragen und After Work-Veranstaltungen.

27. c) Alle Vorgesetzten tragen die Verantwortung für ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die Einbeziehung und den regelmäßigen Austausch. Sie orientieren sich dabei unter anderem an Führungsprinzipien, die im Jahr 2021 entwickelt wurden. Daneben sind die Mitarbeitenden des HR-Bereichs täglich für die Mitarbeitenden erreichbar, wobei die Zuständigkeiten nach Themengebieten aufgeteilt sind. Die Gesamtverantwortung für eine ordnungsgemäße Organisation, auch in Bezug auf die Einbeziehung der Mitarbeitenden, trägt der Vorstand.

27. d) Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen sowie der Arbeitsordnung sichert die Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden. Außerdem hat die WERTGARANTIE Group einen EU-Betriebsrat, der sich im Rahmen der unionsrechtlichen Vorgaben für die Rechte und Interessen der Arbeitnehmenden an allen Standorten länderübergreifend einsetzt.

27. e) Die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit der eigenen Belegschaft wird insbesondere durch die Führungskräfte erfasst, die sich im regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitenden befinden. Außerdem wird registriert, inwieweit sich die Mitarbeitenden an den turnusmäßigen Mitarbeiterbefragungen beteiligen. Die Beteiligungsquote ist hier regelmäßig sehr hoch, mit Werten im Bereich von ca. 80 % und höher. Schließlich wird auch berücksichtigt, inwieweit sich die Mitarbeitenden an einzelnen Initiativen zum internen Austausch beteiligen. So wurde etwa das Angebot, Ideen für Nachhaltigkeitskonzepte einzubringen, gut angenommen. Es wurden bislang mehr als 40 Ideen eingereicht.

Unternommene Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der besonders anfälligen/gefährdeten/benachteiligten Menschen in der eigenen Belegschaft zu gewinnen

28.) In der WERTGARANTIE Group gibt es verschiedene Mechanismen, um Einblicke in die Sichtweisen der Menschen in der eigenen Belegschaft zu gewinnen, die besonders anfällig für Auswirkungen und/oder marginalisiert sein könnten. Die Ausgestaltung im Einzelnen kann dabei von Land zu Land variieren. Ein wichtiger Mechanismus sind zum Beispiel die regelmäßigen Gespräche, die zwischen den Führungskräften und den einzelnen Mitarbeitenden geführt werden, in denen die Mitarbeitenden auch Aspekte im Zusammenhang mit gruppenspezifischen Benachteiligungen ansprechen können. Daneben haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat zu wenden, der die entsprechenden Sichtweisen aufnimmt und gegenüber den verantwortlichen Stellen kommuniziert. Ferner gibt es Anlaufstellen speziell für Diskriminierungsvorfälle. Ein weiteres Beispiel ist das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, das sich mit Mitarbeitenden auseinandersetzt, die aus unterschiedlichen Gründen arbeitsunfähig waren, und sie dabei unterstützt, ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten.

Verfahren zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften

29.) Die WERTGARANTIE Group verfügt über Verfahren zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften.

AR 25.) Keine Angabe, da optional.

AR 26.) Keine Angabe, da optional.

S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

Informationen über die Kanäle über welche die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

32. a) Da im Jahr 2024 keine wesentlichen Risiken festgestellt wurden, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben, mussten bislang keine Abhilfemaßnahmen oder Beteiligungen an diesen durchgeführt werden. Sollten sich in Zukunft wesentliche negative Auswirkungen ergeben, werden die verantwortlichen Einheiten (insbesondere die be-

troffenen Führungskräfte, Human Resources und die Unternehmensleitung) dafür sorgen, den entsprechenden negativen Auswirkungen mithilfe der im Unternehmen bestehenden Verfahren abzuwehren. Insbesondere verfügt die WERTGARANTIE Group über eine wirksame Compliance-Funktion, die im Rahmen der regulatorischen Anforderungen die Einhaltung der zu beachtenden Gesetze und Verordnungen, aufsichtsbehördlichen Anforderungen sowie sonstigen externen Vorgaben und Standards überwacht. Ferner gibt es eine Anlaufstelle für Personen, die sich benachteiligt oder belästigt fühlen. Alle Verdachtsfälle werden umfassend und effektiv aufgearbeitet, wobei es ggf. auch zu Sanktionsmaßnahmen gegenüber den Personen kommt, von denen die Benachteiligungen/Belästigungen ausgehen. Außerdem implementiert die WERTGARANTIE Group die anwendbaren gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern und eröffnet den Mitarbeitenden in diesem Rahmen die Möglichkeit, sich bei etwaigen Verstößen an eine Meldestelle zu wenden.

32. b) Die Mitarbeitenden können ihre Anliegen und Bedürfnisse auf unterschiedlichen Kanälen direkt gegenüber dem Unternehmen äußern und prüfen lassen, wobei die Form und Ausgestaltung der Kanäle im Einzelnen von Land zu Land variieren können. Die unterschiedlichen Kanäle werden überwiegend von der WERTGARANTIE Group selbst eingerichtet. Zum Beispiel werden mit den jeweiligen Vorgesetzten jährlich Mitarbeiterentwicklungsgespräche geführt. Außerdem werden regelmäßig anonyme Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Hinzu kommen anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen. Zusätzlich können die Mitarbeitenden ihre Ideen jederzeit über das Social Intranet einbringen. Für Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Verstößen gegen Diskriminierungsverbote gibt es eigene Anlaufstellen. Daneben haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat zu wenden, der die entsprechenden Sichtweisen aufnimmt und gegenüber den verantwortlichen Stellen kommuniziert. Außerdem implementiert die WERTGARANTIE Group die anwendbaren gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern und eröffnet den Mitarbeitenden in diesem Rahmen die Möglichkeit, sich an eine Meldestelle zu wenden. Daneben können sich die Mitarbeitenden auch an einen externen Dienstleister wenden. Die Meldekanäle sind im Intranet veröffentlicht und werden bei Bedarf aktualisiert. Eingehende Meldungen werden mit der gebotenen Vertraulichkeit behandelt.

AR 29.) Keine Angabe, da optional.

AR 30.) Keine Angabe, da optional.

32. c) Die WERTGARANTIE Group verfügt über unterschiedliche Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen. Die Führungskräfte sind dazu angehalten, die in den Mitarbeitergesprächen kommunizierten Belange aufzugreifen und individuelle Verbesserungsmaßnahmen zu implementieren. Die Ergebnisse der anonymen Mitarbeiterbefragungen werden durch die WERTGARANTIE Group sorgfältig ausgewertet, um daran anknüpfend Ziele und Strategien zu entwickeln. Daneben haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat zu wenden, der die entsprechenden Sichtweisen aufnimmt und gegenüber den verantwortlichen Stellen kommuniziert. Es gibt auch eine Beschwerdestelle für Benachteiligungen und Belästigungen, die gemeldeten Verdachtsfällen nachgeht und angemessene arbeitsrechtliche Sanktionen gegen die Personen, von denen die Benachteiligungen ausgehen, initiiert. Auch sonstige Meldungen von Verstößen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit bei der WERTGARANTIE Group werden durch die zuständige Meldestelle im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Hinweisgebern vollständig aufgearbeitet.

32. d) Die WERTGARANTIE Group stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, die verschiedenen Kanäle der Mitarbeiterbeteiligung zu nutzen. Durch die digitale Bereitstellung vieler Plattformen und Prozesse (z. B. Social Intranet, Online-Mitarbeiterbefragung, Video-Chat-Möglichkeiten) haben auch mobile agierende Mitarbeitende Zugang zu wichtigen Kanälen der Mitarbeiterbeteiligung.

32. e) In der WERTGARANTIE Group gibt es verschiedene Mechanismen, über die die vorgebrachten und angegangenen Probleme verfolgt und überwacht werden, wobei es in den verschiedenen Ländern im Einzelnen zu Variationen kommen kann. Die Verfolgung und Überwachung von vorgebrachten und angegangenen Problemen erfolgen unter anderem über die Führungskräfte in den einzelnen Teams. Die Führungskräfte werden in diesem Zusammenhang auch über die Führungsprinzipien entsprechend sensibilisiert. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, über das Social Intranet ihre Wahrnehmung des Fortschritts im Umgang mit vorgebrachten Problemen sichtbar zu machen. Hinzu kommt ein regelmäßiger Austausch durch die Betriebsräte im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Im Falle von Benachteiligungen oder Belästigungen überwacht die entsprechende Beschwerdestelle in Zusammenarbeit mit dem Management und Human Resources die eingeleiteten Verfahren. Bei strukturellen Themen, die sich zum Beispiel im Rahmen der anonymen Mitarbeiterbefragungen zeigen, entwickelt die WERTGARANTIE Group Ziele sowie Zielerreichungsstrategien und misst den jeweiligen Zielerreichungsgrad anhand von konkreten Indikatoren.

Die Wirksamkeit der Kanäle zur Beteiligung der Mitarbeitenden wird ebenfalls auf verschiedenen Wegen sichergestellt, wobei es je nach länderspezifischen Gegebenheiten wiederum im Einzelnen zu Abweichungen kommen kann. Unter anderem werden die Mitarbeitenden umfassend über die entsprechenden Kanäle informiert - zum Beispiel über eine E-Learning-Plattform, über Schulungen, Aushänge, eine Info-Hotline sowie umfangreiches Informationsmaterial, das im Rahmen der Einstellung bzw. des Onboardings bereitgestellt wird. Außerdem erfolgt eine Registrierung der Teilnahmequoten bei den Mitarbeiter-Befragungen und bei den Mitarbeiterjahresgesprächen. Ferner wird über die zuständigen Fach- und Kontrollbereiche sichergestellt, dass die technischen und personellen Anforderungen der gesetzlich vorgegeben sowie der darüber hinausgehenden Kanäle erfüllt sind. Das betrifft zum Beispiel das Hinweisgebersystem, das Social Intranet, die Beschwerdestelle und die entsprechenden Anlaufstellen im Bereich Human Resources.

Kenntnis und Vertrauen der eigenen Belegschaft in die Strukturen oder Verfahren

33.) Die WERTGARANTIE Group stellt – unter Berücksichtigung der länderspezifischen Gegebenheiten – durch verschiedene Methoden sicher, dass die Menschen in der eigenen Belegschaft die Strukturen und Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung kennen und darauf vertrauen. So werden die Mitarbeitenden umfassend über die entsprechenden Kanäle informiert – zum Beispiel über eine E-Learning-Plattform, über Schulungen, Aushänge, eine Info-Hotline sowie umfangreiches Informationsmaterial (Arbeitsordnung, Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz etc.), das im Rahmen der Einstellung bzw. des Onboardings bereitgestellt wird und das durch die Mitarbeitenden zum Teil gegenzuzeichnen ist. Außerdem wird zum Beispiel die Quote der durchgeführten Mitarbeitergespräche registriert und ein Anreiz zur Durchführung der Mitarbeitergespräche geschaffen, indem die Gesprächsquote in den Nachhaltigkeitsbonus mit einfließt.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen wird in der WERTGARANTIE Group auf verschiedenen Wegen realisiert. Zunächst wird die Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Hinweisgebern (in Deutschland das Hinweisgeberschutzgesetz) sichergestellt. Die Mitarbeiterbefragungen erfolgen anonym. Führungskräfte orientieren sich bei den Jahresgesprächen an speziell entwickelten Führungsprinzipien, die gerade auch dem Schutz der einzelnen Mitarbeitenden dienen. Darüber hinaus ist in den Mitarbeiterinformationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgelegt, dass eine Beschwerde in Bezug auf Benachteiligungen und/oder Belästigungen durch andere Mitarbeitende oder Dritte nicht zur Benachteiligung der sich beschwerenden Person führen darf.

Zeitrahmen für die Einrichtung eines Kanals zur Meldung von Bedenken

34.) Die WERTGARANTIE Group hat Kanäle für die Mitteilung von Anliegen eingerichtet und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken, und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze**Informationen zum Management von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft**

38. a) Im Jahr 2024 wurden keine wesentlichen Risiken gemeldet, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben. Um sicherzustellen, dass negative Auswirkungen auf die Belegschaft auch in Zukunft verhindert werden, definiert die WERTGARANTIE Group jedes Jahr Ziele in verschiedenen Bereichen – wie zum Beispiel beim Schutz von Arbeitnehmerrechten, der Chancengerechtigkeit, Arbeitssicherheit, dem Gesundheitsschutz, der Mitbestimmung, dem Schutz vor Diskriminierung, der angemessenen Bezahlung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Qualifizierung der Mitarbeitenden. Es werden Strategien zur Erreichung der Ziele erarbeitet und die Zielerreichungsgrade anhand von konkreten Vorgaben gemessen, um daran anknüpfend reagieren und für die Zukunft planen zu können.

38. b) Da im Jahr 2024 keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben, festgestellt wurden, mussten bislang auch keine spezifischen Maßnahmen ergriffen werden, um Abhilfe zu schaffen oder zu ermöglichen. Ungeachtet dessen verfügt die WERTGARANTIE Group über eine wirksame Compliance-Funktion, die im Rahmen der regulatorischen Anforderungen, die Einhaltung der zu beachtenden Gesetze und Verordnungen, aufsichtsbehördlichen Anforderungen sowie sonstigen externen Vorgaben und Standards überwacht. Ferner gibt es eine Anlaufstelle für Personen, die sich benachteiligt oder belästigt fühlen. Alle Verdachtsfälle werden umfassend und effektiv aufgearbeitet, wobei es ggf. auch zu Sanktionsmaßnahmen gegenüber den Personen kommt, von denen die Benachteiligungen/Belästigungen ausgehen. Außerdem implementiert die WERTGARANTIE Group die anwendbaren gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern und eröffnet den Mitarbeitenden in diesem Rahmen die Möglichkeit, sich bei etwaigen Verstößen an eine Meldestelle zu wenden.

38. c) Die WERTGARANTIE Group implementiert zahlreiche Maßnahmen, um positive Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu erreichen, wobei die Ausgestaltung im Einzelnen je nach länderspezifischen Gegebenheiten variieren kann.

Zu den entsprechenden Maßnahmen, in den Bereichen Arbeitszeit sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gehören unter anderem: flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zu mobilem Arbeiten (inklusive Workation für bis zu 40 Kalendertage pro Jahr), Lebensarbeitszeitmodelle (Möglichkeit, Entgelt bzw. Zeitbestandteile in ein Wertkonto einzubringen und in Freizeit auszugleichen).

Zu Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz gehören zum Beispiel: E-Learning-Module für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Fitness- und Sportgruppenangebote, Gesundheitsinitiativen (zum Beispiel Sporttage), Möglichkeit zur Konsultation eines Betriebsarztes, Förderung der individuellen Gesundheitsvorsorge, Unterstützung bei längerer Krankheit, Angebote von Obst, Gemüse und Getränken am Arbeitsplatz, ergonomische und moderne Arbeitsplätze.

Im Bereich angemessene Entlohnung werden unter anderem die folgenden Maßnahmen ergriffen: angemessene Bezahlung, Vielzahl von freiwilligen Leistungen (zum Beispiel Geschenke zu Jubiläen, Hochzeit oder Nachwuchs, Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge und Kinderkrippen, Restaurantgutscheine für das Mittagessen), Beteiligung der Mitarbeitenden am Erfolg der WERTGARANTIE Group, zum Beispiel über ein Bonus- und Beteiligungsprogramm.

Im Bereich Qualifikation ergreift die WERTGARANTIE Group unter anderem die folgenden Maßnahmen: Schulungen, Training on the Job, Einarbeitungskonzepte, gezielte Seminare, Kurse und Schulungen in Bezug auf den eigenen Arbeitsbereich (nach Absprache), ein Junior Management Programm (JUMP) für erstmalige Führungskräfte, ein Professionalisierungsprogramm (WERTation 2.0), Reflexionsprozesse (Möglichkeit eines 270° bzw. 360° Feedbacks für Führungskräfte zu ihrem Reifegrad in Bezug auf die Umsetzung der fünf Führungsprinzipien (WERTweiser)), Programme für Auszubildende in Bezug auf fachliche Qualifikationen und Soft Skills.

38. d) Die WERTGARANTIE Group entwickelt spezifische Ziele und bestimmt den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung. Außerdem werden Strategien und konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt. Im Anschluss an die Umsetzungsphase folgt eine Beurteilung zum Zielerreichungsgrad anhand von konkreten Indikatoren. Auf diese Weise kann die Wirksamkeit von Maßnahmen und Initiativen im Hinblick auf das Erzielen von Ergebnissen für die eigene Belegschaft nachverfolgt und bewertet werden, wobei die Ausgestaltung im Einzelnen von Land zu Land variieren kann. Für 2024 wurde zum Beispiel das Ziel formuliert, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, sie für aktuelle und zukünftige Aufgaben entsprechend ihrem Potenzial weiterzuentwickeln und sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Als Maßstab wurden die geführten Entwicklungsgespräche (Ziel von 85 %) und die dokumentierten Entwicklungspläne (Ziel von 50 %) herangezogen. Für 2024 konnten 87 % geführte Entwicklungsgespräche und 57 % dokumentierte Entwicklungspläne erreicht werden. Zudem findet eine Transferevaluation der Weiterbildungen der Mitarbeitenden statt, wobei nur bei Bedarf eine Intervention erfolgt. Grundsätzlich werden auch die Erkenntnisse aus den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und Mitarbeiterbefragungen, im Hinblick auf die Wirksamkeit etwaiger vom Unternehmen ergriffener Maßnahmen, ausgewertet.

Prozess zur Verminderung von negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft

39.) Da im Jahr 2024 keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben, festgestellt wurden, mussten auch keine spezifischen Maßnahmen entwickelt werden, um Abhilfe zu schaffen oder zu ermöglichen. Sollten sich in Zukunft negative Auswirkungen ergeben, werden sich die verantwortlichen Bereiche (insbesondere die betroffenen Führungskräfte, Human Resources und die Unternehmensleitung) dazu abstimmen, welche Ziele und Strategien implementiert werden müssen, um die entsprechenden negativen Auswirkungen abzustellen.

Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Chancen oder Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

40. a) Die WERTGARANTIE Group hat verschiedene Themenkomplexe herausgearbeitet, die sie im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen als wesentlich einstuft. Hierzu gehören unter anderem der Schutz von Arbeitnehmerrechten, die Förderung von Chancengerechtigkeit, der Gesundheitsschutz und die Sicherung einer angemessenen Qualifizierung. Es wurde ein Nachhaltigkeitscockpit eingerichtet, das in Bezug auf die vorgenannten Themenkomplexe bestimmte Ziele definiert und deren Umsetzung nachverfolgt. Zum Beispiel wurde im Bereich der Arbeitskultur das Ziel einer Flexwork-Quote von 30 % bis 35 % definiert, um so langfristig die Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden zu stärken. Auf diese Weise können wesentliche Risiken für das Unternehmen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft ergeben, gemindert werden. Auch kann auf diese Weise die Wirksamkeit etwaiger Maßnahmen nachverfolgt werden.

40. b) Die Mitarbeitenden sind das höchste Gut der Unternehmensgruppe. Die WERTGARANTIE Group betrachtet es als Selbstverständlichkeit, dass mit der eigenen Belegschaft großes Chancenpotenzial verbunden ist. Eine positive Arbeitskultur fördert die Gesundheit, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bietet auf diese Weise einen Wettbewerbsvorteil durch die Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden. Mit der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden geht insbesondere die Chance einher, als Unternehmen agil zu bleiben und sich dem Wandel der Zeit anpassen zu können. Vor diesem Hintergrund hat die WERTGARANTIE Group eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, die von Land zu Land im Einzelnen variieren können. Zu entsprechenden Maßnahmen gehören beispielsweise: flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zu mobilem Arbeiten (inklusive Workation für bis zu 40 Kalendertage pro Jahr), E-Learning-Module für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Fitness- und Sportgruppenangebote, angemessene Bezahlung, Bonus- und Beteiligungsprogramme, Schulungen sowie Förder- und Reflexionsprogramme.

Sicherstellung, dass die eigenen Geschäftspraktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft haben

41.) Die WERTGARANTIE Group verfolgt verschiedene Ansätze, um sicherzustellen, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft haben oder dazu beitragen. In Jahresgesprächen der Mitarbeitenden wird ein offener und ehrlicher Dialog gefördert, der individuell auf den Einzelnen eingeht. Alle Vorgesetzten und auch der Betriebsrat stehen für mögliche Probleme der Mitarbeitenden bereit. Außerdem werden regelmäßig anonyme Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Beispielsweise wurde zum Jahresende 2022 und im Jahr 2024 im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung die psychische Gefährdungsbeurteilung untersucht. Darin konnten sich die Mitarbeitenden zu verschiedenen Kategorien äußern, wie z. B. Unternehmenskultur, Führung, Organisation, Raum und Zeit sowie Aufgaben. 2023 und Jahr 2024 wurden die Ergebnisse auf Bereichsebene präsentiert und es wurden nach Bedarf Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Sollte sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin durch Dritte oder andere Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen benachteiligt oder belästigt fühlen, kann sich diejenige/derjenige an die eigens hierfür eingerichtete Beschwerdestelle wenden. Die Beschwerde wird von der Beschwerdestelle geprüft und das Ergebnis der oder dem Beschwerdeführenden mitgeteilt. In Bezug auf jeden Umgang und jede Nutzung von personenbezogenen Daten achtet die WERTGARANTIE Group auf die strenge Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften (insbesondere der Datenschutzgrundverordnung). Außerdem erfolgen individuelle bereichsbezogene Schulungen durch den Bereich Recht. Unter anderem über E-Learning-Module, findet darüber hinaus eine gezielte Sensibilisierung der Mitarbeitenden in den Bereichen Compliance, ethische Grundsätze und Korruptionsprävention, Datenschutz und Informationssicherheit statt.

Wesentliche Nachhaltigkeitsziele

42.) Die wesentlichen Nachhaltigkeitsziele im Arbeitnehmerkontext sind der Angabe 40. e) zu entnehmen.

Ressourcen, die abgestellt sind um den wesentlichen Auswirkungen zu begegnen

43.) Da im Jahr 2024 keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und/oder Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben, festgestellt wurden, mussten keine spezifischen Mittel für das Management von negativen Auswirkungen bereitgestellt werden.

Zur Förderung von positiven Auswirkungen werden jährlich umfangreiche Ressourcen zur Verfügung gestellt, die zum Beispiel in die folgenden Angebote fließen: Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge und Kinderkrippen, Service-Hotline 24/7, Gesundheitstage, Unterstützung in allen Lebenslagen (Beratung/Entlastung), Fitness- und Sportgruppenangebote, Betriebsarzt, Schulungen.

AR 33. a - d) Keine Angabe, da optional.

AR 35.) Keine Angabe, da optional.

AR 36.) Keine Angabe, da optional.

AB 40. a - b) Keine Angabe, da optional.

AR 41.) Keine Angabe, da optional.

AR 43.) In der WERTGARANTIE Group sind mit dem Übergang zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft keine spezifischen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft verbunden. Vor diesem Hintergrund mussten bislang keine spezifischen Maßnahmen zur Abmilderung entsprechender negativer Auswirkungen ergriffen werden. Dennoch ist es ein Anliegen, die Mitarbeitenden bei dem Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft einzubinden, wobei die verschiedenen Mechanismen je nach länderspezifischen Gegebenheiten variieren können. Unter anderem hat die WERTGARANTIE Group ein „Nachhaltigkeitscockpit“ eingerichtet. Danach wird das Thema Nachhaltigkeit in vier Bereiche untergliedert: Unternehmensführung, Geschäftsbetrieb, Kunden und Produkte sowie Mitarbeitende. In der Kategorie Mitarbeitende wird das Thema Nachhaltigkeit unter anderem über das Talentmanagement sowie über die Arbeitskultur gefördert. In Bezug auf den Geschäftsbetrieb hat sich die WERTGARANTIE Group unter anderem das Ziel einer Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks gesetzt. Dabei erfolgt auch eine Einbindung der Mitarbeitenden, indem diese von einer Bonuszahlung profitieren können, wenn bestimmte Zielwerte erreicht werden. Im Allgemeinen gibt es darüber hinaus verschiedene Plattformen wie das Social Intranet connect, um die Mitarbeitenden über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren. 2024 wurde zum wiederholten Male eine Informationskampagne durchgeführt, um Mitarbeitende noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und zu nachhaltigeren Entscheidungen am Arbeitsplatz sowie im Privatleben zu motivieren.

AR 48.) Keine Angabe, da optional.

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Ziele für das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die eigene Belegschaft

46.) Für das Handlungsfeld Mitarbeitende wurden verschiedene Fokusthemen herausgearbeitet. Nachfolgend werden einzelne Fokusthemen und damit verbundene Ziele und Zielerreichungsgrade, die innerhalb der WERTGARANTIE Group als wesentlich eingestuft wurden, näher spezifiziert.

Die Ziele in den Fokusthemen Talentmanagement sowie Unternehmens- und Arbeitskultur werden im Kapitel ESRS 2 SBM-1 40. e) ausführlich beschrieben.

Zusätzlich zu den in der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Zielen sind, zwei weitere KPIs im Bereich Weiterbildung relevant. Hier verfolgt die WERTGARANTIE Group folgende Ambition: Um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeitenden zu fördern, wird die individuelle Entwicklung und Weiterbildung unterstützt und ausgebaut.

KPI 1: Für mehr als 50 % der Mitarbeitenden werden dokumentierte Entwicklungspläne vereinbart.

Status 2024: Das Ziel wurde erreicht. Mit 57 % der Mitarbeitenden werden dokumentierte Entwicklungspläne vereinbart.

KPI 2: Durchschnittlich 2,5 Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden.

Status 2024: Das Ziel wurde erreicht. Im Jahr 2024 wurden 3,34 Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden erreicht.

Zusammenarbeit mit der eigenen Belegschaft

47. a) Zentrales Steuerungsinstrument zur Fortschrittsmessung der Nachhaltigkeitsstrategie ist bis zum Jahr 2025 das Nachhaltigkeitscockpit. In diesem sind die den Fokusthemen zugehörigen Ziele und der jeweilige Zielerreichungsgrad definiert. Die Zielsetzungen wurden gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen erarbeitet und von der Geschäftsführung verabschiedet. Hierbei wurden auch die Erkenntnisse, die sich aus den individuellen Mitarbeitergesprächen und anonymen Mitarbeiterbefragungen ergaben, sowie die Impulse von Seiten des Betriebsrats, berücksichtigt.

47. b) Im Grundsatz nutzt die WERTGARANTIE Group zur Nachverfolgung der Leistung des Unternehmens in Bezug auf die Verwirklichung der Ziele einen softwarebasierten Ansatz, über den der Status in Bezug auf die jeweiligen Key Results zusammengetragen und zentral erfasst werden kann. Sofern bei der Erhebung der quantitativen Daten die Mitwirkung der Belegschaft oder des Betriebsrats erforderlich ist, werden diese entsprechend eingebunden. Darüber hinaus werden die quantitativen Zielerreichungsgrade auch an den qualitativen Erkenntnissen gemessen, die sich aus den individuellen Mitarbeitergesprächen und den regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen sowie über die Vermittlung des Betriebsrats ergeben.

47. c) Die Ermittlung von Erkenntnissen oder Verbesserungsmöglichkeiten, die sich aus der Leistung der WERTGARANTIE Group ergeben, erfolgt durch die zuständigen Fachbereiche und in Abstimmung mit der Geschäftsleitung – auch mit Blick auf die Ableitung neuer Ziele. Hierbei werden auch die Erkenntnisse, die sich aus den individuellen Mitarbeitergesprächen und anonymen Mitarbeiterbefragungen ergeben

haben, sowie die Impulse von Seiten des Betriebsrats berücksichtigt. Über die Fortschritte der Nachhaltigkeitsstrategie berichtet die WERTGARANTIE Group jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung.

AR 49. a - c) Keine Angabe, da optional.

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Angaben in Bezug zu den Beschäftigten

50. a)

Gesamtzahl der Beschäftigten	Anzahl
Beschäftigte nach Geschlecht	
männlich	660
weiblich	614
divers	1
nicht angegeben	k. A.
Gesamt	1.275
Beschäftigte nach Region	
Deutschland	871
Frankreich	380
Spanien	24
Gesamt	1.275

Tabelle 33: Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlecht und Region

50. b) i. – iii.)

Beschäftigte nach Vertragsart	männlich	weiblich	divers	nicht angegeben
unbefristet	615	540	1	k. A.
befristet	45	74	k. A.	k. A.
ohne garantierte Arbeitsstunden	14	20	k. A.	k. A.
Gesamt	674	634	1	k. A.
Beschäftigte nach Region				
Deutschland	431	439	1	k. A.
Frankreich	220	160	k. A.	k. A.
Spanien	9	15	k. A.	k. A.
Gesamt	660	614	1	k. A.

Tabelle 34: Beschäftigte nach Vertragsart

50. c)

Austritte und Fluktuationsquote		
Austritte nach Region	Austritte	Fluktuationsquote
Deutschland	122	8 %
Frankreich	207	8 %
Spanien	11	22 %
Gesamt	340	8 %

Tabelle 35: Austritte und Fluktuationsquote

50. d) In der WERTGARANTIE Group werden Softwaresysteme für die Zusammenstellung der relevanten Daten verwendet. Es erfolgen keine Schätzungen.50. d) i.)

Zusammenstellung der Daten		
Die Zahl der Beschäftigten wird als Personenzahl oder Vollzeitäquivalent übermittelt	☒ Personenzahl	☐ Vollzeitäquivalent

Tabelle 36: Zahl der Beschäftigten

50. d) ii.)

Zusammenstellung der Daten		
Die Zahl der Beschäftigten wird zum Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt oder unter Verwendung einer anderen Methodik übermittelt	☒ Durchschnitt	☐ andere Methodik

Tabelle 37: Zahl der Beschäftigten

50. e) Keine Angabe, da optional.

Die hier verwendeten Werte beruhen auf der Berechnungslogik für den Jahresabschluss nach § 285 Nr. 7 HGB

Durchschnittlich wurden im Geschäftsjahr 1.267 Arbeitnehmer beschäftigt (Vorjahr 1.144), davon 1.008 Arbeitnehmer in Vollzeit (Vorjahr 913) und 259 Arbeitnehmer in Teilzeit (Vorjahr 231).

Angaben zu Voll- und Teilzeitbeschäftigten

52. a - b)

Beschäftigte nach Beschäftigungsgrad	männlich	weiblich	divers	nicht angegeben
Beschäftigte nach Vertragsart				
Vollzeit	626	395	1	k. A.
Teilzeit	34	219	k. A.	k. A.
Gesamt	660	614	1	k. A.
Beschäftigte Vollzeit nach Region				
Deutschland	399	234	1	k. A.
Frankreich	218	147	k. A.	k. A.
Spanien	9	14	k. A.	k. A.
Gesamt	626	395	1	k. A.
Beschäftigte Teilzeit nach Region				
Deutschland	32	206	k. A.	k. A.
Frankreich	2	12	k. A.	k. A.
Spanien	0	1	k. A.	k. A.
Gesamt	34	219	k. A.	k. A.

Tabelle 38: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region

S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Nicht angestellte Arbeitnehmer in der eigenen Belegschaft

55. a) Die SFG beschäftigt hauptsächlich Leiharbeiter von SPM, die als Callcenter-Agenten Anrufe von Verbrauchern entgegennehmen (durchschnittlich 41 FTEs). Außerdem wird ein selbstständiger Mitarbeiter beschäftigt. Der Rest setzt sich aus Zeitarbeitern zusammen.

Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	
nicht angestellte Beschäftigte nach Region	
Deutschland	0
Frankreich	48
Spanien	0
Gesamt	48

Tabelle 39: Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten

55. b) Die Berechnungen stützen sich auf die SPM-Rechnungen, die monatlich im PDF-Format zugesendet werden.

55. c) i.) Dies ist die Anzahl der Vollzeitäquivalente. Wenn eine Person während des Monats ausscheidet oder neu ankommt, stellt SPM eine anteilige Rechnung entsprechend der Zeit aus, die sie beschäftigt gewesen ist, z. B. wenn eine Person den ganzen Monat anwesend ist = 1 Vollzeitäquivalent, wenn die Person in der Mitte des Monats ausscheidet = 0,5 Vollzeitäquivalente.

55. c) ii.) Die angegebene Zahl basiert auf dem Jahresdurchschnitt.

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Angaben zur angemessenen Entlohnung

69.) Die WERTGARANTIE Group bezahlt alle Mitarbeitenden angemessen und im Rahmen der geltenden gesetzlichen Vorgaben. Sie orientiert sich bei der Bezahlung ihrer Mitarbeitenden an der nötigen Qualifikation, Kenntnisse und Fähigkeiten für die ausgeschriebene Stelle sowie an marktüblichen Gehältern. Die Entwicklung der Gehälter wird jährlich überprüft und sowohl an Leistungen, aber auch an die Wertigkeit der Tätigkeiten angepasst.

70.) Keine Angabe, da alle Mitarbeitende eine angemessene Entlohnung erhalten.

71.) Keine Angabe, da optional.

S1-11 – Sozialschutz

Informationen zum Sozialschutz gegen Verdienstverluste

74. a) In der WERTGARANTIE Group erhalten alle Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben durch öffentliche Programme und/oder durch von der WERTGARANTIE Group angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit. Die Ausgestaltung im Detail kann auf Grundlage der länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich sein. In Deutschland trägt die WERTGARANTIE Group zum Beispiel in Fällen längerer Krankheit beim Krankengeld die Differenz zwischen dem von der Krankenkasse gezahlten Betrag bis zum normalerweise erhaltenen Nettogrundgehalt für die Dauer von einem Jahr.

74. b) Alle Mitarbeitenden erhalten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, durch öffentliche Programme, einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit. Die Ausgestaltung kann im Einzelfall aufgrund von länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich sein.

74. c) Es erhalten alle Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben durch öffentliche Programme und/oder durch von der WERTGARANTIE Group angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit. Die Ausgestaltung im Detail kann auf Grundlage der länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich sein. In Deutschland gibt es bei der WERTGARANTIE Group zum Beispiel ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, das die betroffenen Mitarbeitenden dabei unterstützt, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten.

74. d) In der WERTGARANTIE Group erhalten alle Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben insbesondere durch öffentliche Programme einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub. Die Ausgestaltung im Detail kann auf Grundlage der länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich sein.

74. e) Mitarbeitende erhalten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben durch öffentliche Programme und/oder durch von der WERTGARANTIE Group angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund des Ruhestands. Die Ausgestaltung im Detail kann auf Grundlage der länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich sein. In Deutschland übernimmt die WERTGARANTIE Group zum

Beispiel für Mitarbeitende, die unbefristet und ungekündigt angestellt sind, eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung als zusätzliche Unterstützung bei der Altersvorsorge. Ergänzend gelten die jeweils gültigen Bestimmungen des BetrAVG.

Offenlegung von Arbeitnehmertypen, die nicht durch den Sozialschutz erfasst sind

75.) Da bei der WERTGARANTIE Group Schutz gegen Verdienstaussfall gegen alle unter 74.) genannten Ereignisse vorliegt, entfällt eine weitere Angabe.

Angaben für nicht angestellte Beschäftigte

76.) Keine Angabe, da optional.

S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Angaben zur Teilnahme an Leistungs- und Karrieregesprächen sowie zur Anzahl von Schulungsstunden

83. a)

Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrieregesprächen teilgenommen haben	
männlich	77 %
weiblich	69 %
divers	0 %
nicht angegeben	k. A.
Gesamt	73 %

Tabelle 40: Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrieregesprächen teilgenommen haben

83. b)

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden der Beschäftigten nach Geschlecht	
männlich	24,51
weiblich	16,52
divers	0,00
nicht angegeben	k. A.
Gesamt	20,64

Tabelle 41: Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden der Beschäftigten nach Geschlecht

Aufschlüsselung der Angaben nach Beschäftigtenkategorien

84.) Keine Angabe, da optional.

Angaben für nicht angestellte Beschäftigte

85.) Keine Angabe, da optional.

S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Informationen im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz und Sicherheit

88. a) Die gesetzlichen Anforderungen im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz und Sicherheit werden in der WERTGARANTIE Group in Bezug auf alle Personen (100 %) in der eigenen Belegschaft beachtet. Die konkrete Ausgestaltung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen kann je nach länderspezifischen Gegebenheiten variieren. Die WERTGARANTIE Group wendet ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Handwerksunternehmen, bei größeren Baumaßnahmen oder bei Arbeiten mit besonderen Gefahren (Maschineneinsatz/Absturz aus großer Höhe/statische Konstruktionsarbeiten), an. In diesem Fall wird ein externer Sicherheits- und Gesundheitskoordinator beauftragt. Zu seinen Aufgaben zählen die Erstellung eines Maßnahmenplans, das regelmäßige Controlling der Leistungen sowie im Bedarfsfall die Erstellung eines Mängelberichts.

88. b)

Todesfälle von Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten	
Anzahl der Todesfälle von Beschäftigten infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen	0
Anzahl der Todesfälle von nicht angestellten Beschäftigten infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen	0

Tabelle 42: Todesfälle von Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten

88. c)

Meldepflichtige Arbeitsunfälle	
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Beschäftigten	33
Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Beschäftigten	13,42 %

Tabelle 43: Meldepflichtige Arbeitsunfälle

88. d)

Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	
Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen von Beschäftigten	0,58

Tabelle 44: Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen

88. e)

Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle	
Anzahl der Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Todesfällen aufgrund von Krankheiten, die auf die Beschäftigten zurückzuführen sind	1.203,29

Tabelle 45: Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle

Angaben für nicht angestellte Beschäftigte

89.) Keine Angabe, da optional.

Weitere Angaben über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit

90.) Keine Angabe, da optional.

AR 81.) Keine Angabe, da optional.

AR 82.) Keine Angabe, da optional.

AR 94.) Keine Angabe, da optional.

S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Urlaub aus familiären Gründen

93. a) In der WERTGARANTIE Group haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

93. b)

Genommener Urlaub aus familiären Gründen					
	männlich	weiblich	divers	nicht angegeben	Gesamt
Prozentsatz der berechtigten Arbeitnehmer, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben	12 %	19 %	0 %	k. A.	15 %

Tabelle 46: Genommener Urlaub aus familiären Gründen

Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen

94.)

Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen		
Alle Beschäftigten haben durch die Sozialpolitik und/oder durch Tarifverträge Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen	☒ Ja	☐ Nein

Tabelle 47: Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen

S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Verdienstunterschiede

97. a)

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	
Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten	30,58 %

Tabelle 48: Geschlechterspezifisches Dienstgefälle

97. b)

Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten	10,01

Tabelle 49: Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung

97. c) Die Berechnung erfolgte auf Grundlage der Bruttogesamtvergütung im Berichtsjahr und beinhaltet alle Beschäftigten, die mindestens seit Beginn des Berichtsjahres angestellt waren, exklusive Vorstand. Die Bruttogesamtvergütung basiert auf den Daten aus dem für die Abrechnung verwendeten System.

Aufschlüsselung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nach Arbeitnehmerkategorie und normalem Grundgehalt sowie ergänzenden/variablen Bestandteilen

98.) Keine Angabe, da optional.

Angepasste Kaufkraftunterschiede zwischen Ländern

99.) Keine Angabe, da optional.

E. Governance Informationen

E.1. ESRS G1 Unternehmenspolitik

G1 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Informationen zur Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

5. a) Die Festlegung der Unternehmenspolitik liegt grundsätzlich in der Verantwortung des Vorstands, der hierbei vom Aufsichtsrat überwacht und beraten wird.

Vergleiche weitere Ausführungen in G1 IRO-1 und G1-1.

5. b) Entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, besitzen die Mitglieder des Vorstands die erforderliche fachliche Eignung in Form von beruflichen Qualifikationen, Kenntnissen und Erfahrungen,

um eine solide und umsichtige Leitung des Unternehmens zu gewährleisten. Sie verfügen über Leitungserfahrung sowie über theoretische und praktische Kenntnisse in Versicherungsgeschäften. Übergeordnet bezieht sich die fachliche Eignung insbesondere auf die Bereiche Versicherungs- und Finanzmärkte, Geschäftsstrategie und -modell, Governance-System, Finanzanalyse und versicherungsmathematische Analyse, regulatorischer Rahmen und regulatorische Anforderungen. Die Kompetenz der Geschäftsleitung erstreckt sich dabei auch auf die Unternehmenspolitik einschließlich der Unternehmensethik und Unternehmenskultur, dem Management der Beziehungen zu Vertragspartnern und der Tätigkeiten und Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Ausübung des politischen Einflusses.

Entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, besitzen die Mitglieder des Aufsichtsrats die erforderliche Qualifikation und Erfahrung, um die Mitglieder der Geschäftsleitung des Unternehmens angemessen zu kontrollieren, zu überwachen und die Entwicklung des Unternehmens aktiv zu begleiten. Dies gilt unter anderem auch für die Geschäftspolitik der Geschäftsleitung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über die notwendigen Kenntnisse, um die getätigten Geschäfte zu verstehen und deren Risiken für das Unternehmen beurteilen zu können und sind mit den für das Unternehmen wesentlichen gesetzlichen Regelungen vertraut.

G1 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Informationen im Zusammenhang mit der Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

6.) Die WERTGARANTIE Group verfügt über eine Geschäftsorganisation, die wirksam, ordnungsgemäß und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeit angemessen ist. Gegenstand der Geschäftsorganisation sind dabei auch die Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten.

Die oberste Verantwortung für eine ordnungsgemäße und wirksame Geschäftsorganisation liegt beim Vorstand (Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung). Der Vorstand wird bei seiner Amtsführung im Rahmen der gesellschaftsrechtlichen Kompetenzordnung durch den Aufsichtsrat überwacht und beraten. Die Überwachung und Beratung durch den Aufsichtsrat erfolgt insbesondere auf Grundlage der Berichterstattung durch den Vorstand sowie im Rahmen von Sitzungen des Aufsichtsrats.

Die Geschäftsorganisation stellt die Einhaltung der jeweils zu beachtenden Gesetze und Verordnungen sicher und gewährleistet eine umsichtige Leitung der Organisation.

Zur Sicherstellung dieser Geschäftsorganisation bestehen interne Leitlinien, eine transparente Aufbau- und Ablauforganisation mit klar zugeordneten Aufgaben und Verantwortungen, ein angemessenes Steuerungs- und Überwachungssystem sowie ein angemessenes Risikomanagement und internes Kontrollsystem, das über die eingerichteten Schlüsselfunktionen Compliance, Risikomanagement, Versicherungsmathematik und Interne Revision sichergestellt ist.

Über eine sogenannte Governance-Systemprüfung findet einmal jährlich (bzw. bei Bedarf) die inhaltliche Überprüfung und ggf. Anpassung der für die Geschäftsorganisation relevanten Leitlinien und Strukturen statt.

Die Geschäftsleitung trägt dafür Sorge, dass das Governance-System einschließlich der vorliegenden Leitlinien einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen wird.

Diese Überprüfung umfasst alle Elemente des Governance-Systems. Bei der Überprüfung wird u. a. der Aspekt Auftreten der Gefahr von Interessenskonflikten berücksichtigt.

Compliance und das übergeordnete Governance-System dienen der Risikoprävention.

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse sind sämtliche relevante Standorte, Tätigkeiten, Sektoren sowie die Struktur der Transaktionen der WERTGARANTIE Group untersucht und in die Analyse miteinbezogen worden. Der Erstellungsprozess der Wesentlichkeitsanalyse, einschließlich der einzelnen Prozessschritte, wurde unter kontinuierlicher Mitwirkung des Vorstands durchgeführt, der als zentraler Stakeholder identifiziert und in die Analyse eingebunden wurde. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind mit dem Vorstand diskutiert und im Anschluss freigegeben worden. Während des gesamten Prozesses sind regelmäßig kritische Reflexionen und Rückmeldung durch den Vorstand erfolgt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte berücksichtigt wurden. Der anschließende Berichtserstellungsprozess ist vom Vorstand begleitet worden. Der Nachhaltigkeitsbericht ist durch den Vorstand und den Aufsichtsrat gewürdigt und durch den Vorstand freigegeben worden.

G1-1 – Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

7.), 8.) und 10. a) Die WERTGARANTIE Group toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Dies wurde vom Vorstand explizit in den Verhaltensgrundsätzen festgeschrieben. Auch in der Arbeitsordnung sind Mitarbeitende angehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair, mit Anstand und Integrität zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen zu vermeiden.

Über das Compliance-Handbuch sind die Grundsätze rechtskonformen Verhaltens verbindlich für alle Organe und Mitarbeitenden festgelegt und durch die eingerichtete Compliance-Funktion sichergestellt. Sämtliche Risiken, einschließlich rechtlicher Risiken, sind in einer Risikolandkarte niedergelegt.

Die Compliance-Verantwortung ist als zentrale Leitungsaufgabe originär beim Gesamtvorstand angesiedelt. Das Compliance-Management-System ist ungeachtet der Letztverantwortung durch die Geschäftsleitung dezentral organisiert und folgt dem Three Lines of Defense-Modell. Im Auftrag der Geschäftsleitung ist auf der ersten Ebene jeder Geschäftsbereich selbst verantwortlich für die Identifizierung von Compliance-Risiken, die Meldung an die Compliance-Funktion und die Ergreifung adäquater Maßnahmen. Auf zweiter Ebene ergreift die Compliance-Funktion die erforderlichen Maßnahmen für ein funktionierendes Compliance-Management-System (u. a. Überwachung, Schulung, Berichtswesen, Rechtsmonitoring, Handlungsempfehlung). Die Compliance-Funktion hat insbesondere die Aufgabe, die Einhaltung der (aufsichts-)rechtlichen Vorgaben zu überwachen, gemeldete Risiken oder Rechtsverstöße aufzugreifen und Handlungsempfehlungen zu erteilen. Die Compliance-Prüfpläne werden jährlich von der Geschäftsleitung genehmigt.

Die Berichterstattung im Bereich Compliance setzt sich aus turnusmäßigen und anlassbezogenen (ad hoc) Berichten zusammen. Die turnusmäßige Berichterstattung umfasst eine Quartalsberichterstattung der Geschäftsbereiche an die Compliance-Funktion sowie eine Quartalsberichterstattung der Compliance-Funktion an den Vorstand sowie einen Compliance-Jahresbericht der Compliance-Funktion an Vorstand und Aufsichtsrat.

Zur Risikominimierung/Risikoprävention werden alle wesentlichen Entscheidungen des Unternehmens unter Anwendung des bei der WERTGARANTIE Group geltenden Mehr-Augen-Prinzips getroffen. Dies bedeutet, dass mindestens zwei Personen an der Entscheidungsfindung beteiligt sind. Dies gilt nicht nur auf

Vorstandsebene, sondern für alle Fälle, in denen tatsächliche Entscheidungen getroffen werden. Dies ist verbindlich in der Leitlinie zum Governance-System festgelegt.

Die in der WERTGARANTIE Group anwendbaren Leitlinien Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern zur Beschaffung von Waren und Dienstleistungen („Beschaffungsleitlinie“) und Sponsoring, Spenden, Geschenke und Mitgliedschaften sehen zusätzliche Strategien zur Vermeidung von Korruption und Interessenkonflikten vor.

10. b) Siehe Angabe G1-1 10. a). Es sind keine Änderungen geplant.

Informationen im Zusammenhang mit internen Meldekanälen und dem Schutz von Hinweisgebern

10. c) i. - ii.) Die Compliance-Richtlinien der WERTGARANTIE Group, die von der Unternehmensführung freigegeben und konzernweit gültig sind, beinhalten umfangreiche Ausführungen zur Korruptionsvermeidung. Darin sind auch Strategien und Maßnahmen zur Prävention festgelegt. Dazu zählen beispielsweise die regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden sowie eine eigene Whistleblower-Hotline. Zuständig für den gesamten Bereich ist die Bereichsleitung Recht und Compliance. Über das Hinweisgebersystem können insbesondere Mitarbeitende - auch anonym – potenzielle Gesetzesverstöße wie Korruption und Bestechung oder Menschenrechtsverletzungen melden. Darüber hinaus können Mitarbeitende Verstöße gegen die allgemeinen Verhaltensgrundsätze oder sonstiges Fehlverhalten vertraulich melden. Im Intranet sind dazu Informationen, wie zum Beispiel die verschiedenen Meldemöglichkeiten und persönliche Ansprechpartnerinnen und -partner, hinterlegt.

Gemäß § 23 Abs. 6 VAG haben die Versicherungsunternehmen einen Prozess vorzusehen, der es den Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglicht, potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen die dort genannten Gesetze sowie strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens an eine geeignete Stelle zu melden. Diese Verpflichtung wird zusätzlich durch nationale Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 geregelt. In Deutschland gilt seit 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Die Compliance-Funktion unterhält eine solche Stelle und gibt die Möglichkeiten, sich an sie zu wenden, im Intranet bekannt. Neben der Compliance-Funktion können sich die Mitarbeitenden auch an einen externen Dienstleister wenden. Die Meldekanäle sind im Intranet der WERTGARANTIE Group veröffentlicht und werden bei Bedarf aktualisiert. Eingehende Meldungen werden mit der gebotenen Vertraulichkeit behandelt.

10. d) Siehe Angabe G1-1 10. c).

10. e) Auf zweiter Ebene ergreift die Compliance-Funktion die erforderlichen Maßnahmen für ein funktionierendes Compliance-Management-System (u. a. Überwachung, Schulung, Berichtswesen, Rechtsmonitoring, Handlungsempfehlung). Die Compliance-Funktion hat insbesondere die Aufgabe, die Einhaltung der (aufsichts-)rechtlichen Vorgaben zu überwachen, gemeldete Risiken oder Rechtsverstöße aufzugreifen und Handlungsempfehlungen zu erteilen. Die Compliance-Funktion ist in ihrer Funktion unabhängig und berichtet direkt an den Gesamt-Vorstand der Versicherungsgesellschaften.

Unregelmäßigkeiten im Versicherungsaußen- und Versicherungsinnendienst (z. B. Versicherungsvermittler) werden, entsprechend der BaFin-Sammelverfügungsmeldung von Unregelmäßigkeiten im Versicherungsaußen- und Versicherungsinnendienst vom 10.05.2015 durch die Compliance-Funktion überprüft und ggf. an die Aufsichtsbehörden gemeldet.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Tierschutz

10. f) Tierschutz ist laut IROs nicht wesentlich.

Organisationsinterne Schulungen zur Unternehmenspolitik

10. g) Die Geschäftsleitung stellt sicher, dass die Inhalte der Leitlinien allen relevanten Mitarbeitenden gegenüber bekannt gemacht werden. Die Veröffentlichung der Unternehmensrichtlinien und Leitlinien erfolgt an zentraler Stelle im Social Intranet connect.

Im Bedarfsfall werden Schulungen organisiert, die die Umsetzung der sich aus den jeweiligen Leitlinien ergebenden Vorgaben durch die Mitarbeitenden fördern.

Die Sensibilisierung zum Thema Korruption/Bestechung erfolgt über die Arbeitsordnung und im Rahmen verschiedener Leitlinien und Handbücher, wie z. B. dem Compliance-Handbuch, der Beschaffungsleitlinie und der Leitlinie zu Sponsoring, Spenden, Geschenke und Mitgliedschaften, sowie in entsprechenden Schulungen wie z. B. spezieller Compliance-Schulungen oder jährlicher Online-Schulungen für alle Mitarbeitenden.

Es werden für alle Mitarbeitenden dieselben Leitlinien angewandt und umgesetzt, egal ob im Angestelltenverhältnis oder in der Geschäftsleitung.

In sämtlichen Bereichen und Abteilungen wurde mindestens einmal im Berichtszeitraum eine Compliance-Mitarbeiterschulung abgehalten. Darüber hinaus wurden alle Mitarbeitenden über ein Modul der Firma STREIT zu Compliance-Themen und weiteren Themen geschult. Ferner finden auch Präsenzs Schulungen durch die Compliance-Funktion (z. B. Korruptionsprävention) statt.

Am stärksten gefährdete Funktionen im Unternehmen in Bezug auf Korruption und Bestechung

10. h) Gefährdungen in Bezug auf Korruption und Bestechung können sich strukturell insbesondere in solchen Unternehmensfunktionen ergeben, welche in Kontakt mit externen Personen stehen (z. B. Kunden, Geschäftspartnern etc.). Bei der WERTGARANTIE Group sind das die Fachbereiche Kundemanagement, Vertrieb und IT-Governance. Die stringente Vorbeugung und die vielfältig beschriebenen Kontrollmechanismen garantieren ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten bei der WERTGARANTIE Group. In den vergangenen Jahren kam es zu keinen Korruptionsfällen oder anderweitigen Missachtungen der Vorgaben. Somit wurden die oben genannten Ziele – Verhinderung von Korruptions- und Bestechungsfällen – erreicht. Auch Bußgelder oder andere monetäre Strafen infolge von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften wurden nicht verhängt.

11.) Dazu zählen beispielsweise die regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden sowie eine eigene Whistleblower-Hotline.

AR 1. a - d) Für die WERTGARANTIE Group ist eine nachhaltige Unternehmenskultur das Fundament für das tägliche Zusammenarbeiten innerhalb der Unternehmensgruppe sowie mit Geschäftspartnern. Eine positive Unternehmens- und Arbeitskultur fördert die Gesundheit, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist für die Stakeholder der WERTGARANTIE Group ein wichtiges Anliegen. Gleichzeitig bietet sie einen Wettbewerbsvorteil durch die Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden. Die WERTGARANTIE Group legt großen Wert darauf, dass die Mitarbeitenden sich mit den über die Unternehmenskultur transportierten Werten im hohen Maße identifizieren können.

Vor diesem Hintergrund gibt es zahlreiche Mechanismen, um die Unternehmenskultur zu begründen, zu entwickeln und zu fördern. Beispielsweise wurden gemeinsam mit den Führungskräften fünf Führungsprinzipien erarbeitet (volles Vertrauen, zielorientierte Kollaboration, gemeinsames Mindset, Veränderungsbereitschaft leben, Klarheit und Transparenz). Außerdem wurde zusammen mit den Mitarbeitenden ein Purpose als sinnstiftender Unternehmenszweck entwickelt. Er bietet einen Orientierungsrahmen –

unabhängig von Team, Abteilung, Bereich oder Standort. Auch der Nachhaltigkeitsgedanke ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur und steht im Fokus der täglichen Zusammenarbeit. Unter anderem gibt es ein Bonussystem, wonach die Mitarbeitenden von einer Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der WERTGARANTIE Group unmittelbar in Form einer Bonuszahlung profitieren können. Daneben setzt sich die WERTGARANTIE Group dafür ein, das Prinzip **Reparieren statt Wegwerfen** in den Beziehungen zu Dienstleistern und im Arbeitsalltag zu implementieren. Zusätzlich gibt es verschiedene Plattformen wie das Social Intranet connect, um die Mitarbeitenden über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren. Die Mitarbeitenden haben auch die Möglichkeit, eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge zum Thema Nachhaltigkeit einzureichen, zum Beispiel über den Ideen-Speicher. Die Vorschläge und Ideen werden anschließend vom Nachhaltigkeitsmanagement und von den Unternehmensbereichen geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Auch die Förderung der Gesundheit und Zufriedenheit, des sozialen Miteinanders und der Weiterbildung der Mitarbeitenden gehört zur Unternehmenskultur und wird durch vielfältige Maßnahmen wie zum Beispiel abwechslungsreiche Tätigkeiten, umfangreiche Sozialleistungen, moderne Arbeitsplätze, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexwork-Möglichkeiten, Sportgruppen-Angebote, Ernährungskurse, soziale Events und gezielte Weiterbildungs- und Förderprogramme umgesetzt.

Um die Unternehmenskultur zu evaluieren, werden unter anderem Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragungen sowie Anregungen im Social Intranet ausgewertet. Außerdem werden jährlich Ziele sowie Zielerreichungsstrategien entwickelt und die jeweiligen Zielerreichungsgrade nach der Umsetzungsphase anhand von konkreten Indikatoren gemessen.

F. Anhang

Anhang 1: Angaben zu vor- und nachgelagerten Aktivitäten der Wertschöpfungskette

VORGELAGERT	INPUT	PRODUKTION						OUTPUT	NACHGELAGERT					
MITARBEITENDE, LIEFERANTEN, DIENSTLEISTER		Geschäftsbereiche	primäre WS-Aktivitäten						Vertriebspartner / Kunden					
Private Haushalte	Arbeitskraft	Consumer Electronics	Produktmanagement	Marketing	Vertrieb (CE & BIKE)	Kundenmanagement	Leistungsbearbeitung	Versicherungsprodukte:	(Fach-) Handel					
Lieferanten Betriebsmittel	Betriebsmittel							Versicherungsschutz, Garantiedienstleistungen und Schutzbriele für elektronische Geräte, Elektrokraftfahrzeuge und Gebäudeleitungen		Versicherungsnehmer				
Lieferanten Ersatzteile	Ersatzteilbeschaffung (Reparaturen)							BIKE (linexo by WERTGARANTIE)			Versicherungsschutz, Garantiedienstleistungen und Schutzbriele für E-Bikes und Fahrräder	Private Haushalte		
Dienstleistungs- unternehmen	Dienstleistungen							Reparaturservices (ProRepair GmbH, Société Française de Garantie Service)			betr. Fahrradleasing		Unternehmen	
IT-Unternehmen	Softwareprodukte, IT- Dienstleistungen							Rückversicherer			Rückversicherungen (konzernintern)			Konzernunternehmen
Aktionäre	Kapital													
Staat	Staatliche Infrastruktur, gesetzliche Rahmenbedingungen													
		sekundäre WS-Aktivitäten	Unternehmensführung & Risikomanagement Group Strategies & Organisation Recht / Compliance Human Ressources Controlling & Rechnungswesen Informationstechnologie Steuern Kapitalanlagen, Regulatory Reporting Hausverwaltung (inkl. Lieferkettenmanagement)					Kapitalanlagenutzung / (Bereitstellung) Mietobjekte	Private Haushalte & Unternehmen					

Anhang 2: IRO des ESRS E-Standards

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Bewertung
ESRS E1	Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel		Nicht wesentlich
		Klimaschutz		Wesentlich
		Energie		Wesentlich
ESRS E2	Umweltverschmutzung	Luftverschmutzung		Nicht wesentlich
		Wasserverschmutzung		Nicht wesentlich
		Bodenverschmutzung		Nicht wesentlich
		Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen		Nicht wesentlich
		Besorgniserregende Stoffe		Nicht wesentlich
		Besonders besorgniserregende Stoffe		Nicht wesentlich
		Mikroplastik		Nicht wesentlich
ESRS E3	Wasser und Meeresressourcen	Wasser Meeresressourcen	Wasserverbrauch	Nicht wesentlich
			Wasserentnahme	Nicht wesentlich
			Ableitung von Wasser	Nicht wesentlich
			Ableitung von Wasser in die Ozeane	Nicht wesentlich
			Gewinnung und Nutzung von Meeresressourcen	Nicht wesentlich
ESRS E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlustes	Klimawandel	Nicht wesentlich
			Landnutzungsänderungen, Süßwasser und Meeresnutzungsänderungen	Nicht wesentlich
			Direkte Ausbeutung	Nicht wesentlich
			Invasive gebietsfremde Arten	Nicht wesentlich
			Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich
			Sonstige	Nicht wesentlich
		Auswirkungen auf den Zustand der Arten	Populationsgröße von Arten	Nicht wesentlich
			Globales Ausrottungsrisiko von Arten	Nicht wesentlich
			Landdegradation	Nicht wesentlich

		Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	Wüstenbildung	Nicht wesentlich
			Bodenversiegelung	Nicht wesentlich
		Auswirkungen und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen		Nicht wesentlich
	ESRS E5 Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung		Nicht wesentlich
		Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen		Nicht wesentlich
		Abfälle		Nicht wesentlich

Anhang 3: IRO des ESRS S-Standards

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Bewertung
ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Wesentlich
			Arbeitszeit	Wesentlich
			Angemessene Entlohnung	Wesentlich
			Sozialer Dialog	Nicht wesentlich
			Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Informationen Anhörung und Mitbestimmung	Wesentlich
			Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte	Nicht wesentlich
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Wesentlich
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	Wesentlich
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Wesentlich
			Schulungen und Kompetenzentwicklung	Wesentlich
			Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Nicht wesentlich
			Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Nicht wesentlich
			Vielfalt	Nicht wesentlich
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit	Nicht wesentlich
			Zwangsarbeit	Nicht wesentlich
			Angemessene Unterbringung	Nicht wesentlich
			Datenschutz	Nicht wesentlich
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen	Sicherer Beschäftigung	Nicht wesentlich
			Arbeitszeit	Nicht wesentlich
			Angemessene Entlohnung	Nicht wesentlich
			Sozialer Dialog	Nicht wesentlich

			Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten	Nicht wesentlich
			Tarifverhandlungen	Nicht wesentlich
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Nicht wesentlich
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	Nicht wesentlich
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Nicht wesentlich
			Schulungen und Kompetenzentwicklung	Nicht wesentlich
			Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung	Nicht wesentlich
			Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Nicht wesentlich
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit	Nicht wesentlich
			Zwangsarbeit	Nicht wesentlich
			Angemessene Unterbringung	Nicht wesentlich
			Wasser- und Sanitäreinrichtungen	Nicht wesentlich
			Datenschutz	Nicht wesentlich
ESRS S3	Betroffene Gemeinschaften	Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Angemessene Unterbringung	Nicht wesentlich
			Angemessene Ernährung	Nicht wesentlich
			Wasser- und Sanitäreinrichtungen	Nicht wesentlich
			Bodenbezogene Auswirkungen	Nicht wesentlich
			Sicherheitsbezogene Auswirkungen	Nicht wesentlich
		Bürgerrechte und politische Rechte von Gemeinschaften	Meinungsfreiheit	Nicht wesentlich
			Versammlungsfreiheit	Nicht wesentlich
			Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger	Nicht wesentlich
		Rechte indigener Völker	Freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung	Nicht wesentlich
			Selbstbestimmung	Nicht wesentlich
			Kulturelle Rechte	Nicht wesentlich
ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Datenschutz	Nicht wesentlich
			Meinungsfreiheit	Nicht wesentlich
			Zugang zu hochwertigen Informationen	Nicht wesentlich

	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Nicht wesentlich
		Persönliche Sicherheit	Nicht wesentlich
		Kinderschutz	Nicht wesentlich
	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Nichtdiskriminierung	Nicht wesentlich
		Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Nicht wesentlich
		Verantwortliche Vermarktungspraktiken	Nicht wesentlich

Anhang 4: IRO des ESRS G-Standards

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Bewertung
G1	Unternehmenskultur			Wesentlich
	Hinweisgeber	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)		Nicht wesentlich
		Tierschutz		Nicht wesentlich
	Politik	Politisches Engagement		Nicht wesentlich
	Lieferanten	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken		Nicht wesentlich
	Korruption I	Korruption und Bestechung	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	Nicht wesentlich
	Korruption II		Vorkommnisse	Nicht wesentlich