

Nachhaltigkeitsbericht 2025

WERTGARANTIE Group

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

Berichtsstandard: European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Inhaltsverzeichnis

A.	Über diesen Bericht	6
B.	Allgemeine Informationen.....	7
B.1.	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung (BP-1 und BP-2)	7
B.2.	Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)	10
B.3.	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen (GOV-2)	12
B.4.	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsystemen (GOV-3)	13
B.5.	Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)	15
B.6.	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)	15
B.7.	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)	19
B.8.	Interessen und Standpunkte der Interessenträger (SBM-2).....	21
B.9.	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)	23
B.10.	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1).....	30
B.11.	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten (IRO-2).....	39
C.	Umweltinformationen	41
C.1.	EU-Taxonomieverordnung	41
C.2.	Klimawandel (ESRS E1).....	41
C.2 .1.	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (E1 GOV-3)	41
C.2.2.	Übergangsplan für den Klimaschutz (E1-1)	42
C.2.3.	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (E1 SBM-3).....	43
C.2.4.	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (E1 IRO-1).....	43
C.2.5.	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-2)	44
C.2.6.	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien (E1-3)	46
C.2.7.	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-4)	48
C.2.8.	Energieverbrauch und Energiemix (E1-5).....	49
C.2.9.	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (E1-6)	51
C.2.10.	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Gutschriften (E1-7)	57
C.2.11.	Interne CO2-Bepreisung (E1-8).....	57

C.2.12. Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen (E1-9)	57
D. Sozialinformationen (Eigene Belegschaft ESRS S1)	58
D.1. Interessen und Standpunkte der Interessenträger (S1 SBM-3)	58
D.2. Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-1)	61
D.3. Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmer-vertretern in Bezug auf Auswirkungen (S1-2)	63
D.4. Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann (S1-3)	65
D.5. 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 (S1-4)	67
D.6. Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S1-5)	71
D.7. Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens (S1-6)	72
D.8. Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens (S1-7)	74
D.9. Angemessene Entlohnung (S1-10)	74
D.10. Sozialschutz (S1-11)	75
D.11. Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)	75
D.12. Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)	76
D.13. Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (S1-15)	77
D.14. Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) (S1-16)	78
E. Governance Informationen (Unternehmenspolitik ESRS G1)	79
E.1. Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (G1 GOV-1)	79
E.2. Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (G1 IRO-1)	79
E.3. Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur (G1-1)	80
F. Anhang	84
Anhang 1: Angaben zu vor- und nachgelagerten Aktivitäten der Wertschöpfungskette	84
Anhang 2: IRO des ESRS E-Standards	85
Anhang 3: IRO des ESRS S-Standards	86
Anhang 4: IRO des ESRS G-Standards	88
Anhang 5: Begriffsbestimmungen	89

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Liste der Verweise im Bericht	10
Tabelle 2: Sorgfaltspflicht.....	15
Tabelle 3: Verwendete Zeithorizonte.....	25
Tabelle 4: Ergebnis finanzielle Materialitätsanalyse (Financial Materiality).....	29
Tabelle 5: Ergebnis Nicht-Finanzielle Materialitätsanalyse (Impact Materiality)	36
Tabelle 6: Auflistung der befolgten Angabepflichten	40
Tabelle 7: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz	46
Tabelle 8: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	47
Tabelle 9: Zielsetzung Nr. 1 im Zusammenhang mit dem Klimaschutz.....	49
Tabelle 10: Zielsetzung Nr. 2 im Zusammenhang mit dem Klimaschutz.....	49
Tabelle 11: Energieverbrauch und Energiemix, nicht-klimaintensive Aktivitäten	50
Tabelle 12: Energieverbrauch und Energiemix, klimaintensive Aktivitäten.....	51
Tabelle 13: Energieintensität pro Nettoerlös, klimaintensive Aktivitäten	51
Tabelle 14: Berechnungsgrundlage Nettoerlöse.....	51
Tabelle 15: CO2-Bilanz 2025 der WERTGARANTIE Group.....	53
Tabelle 16: Signifikante Annahmen zur Berechnung	54
Tabelle 17: Biogene CO2-Emissionen.....	55
Tabelle 18: Systemgrenzen CO2-Bilanzierung 2025.....	56
Tabelle 19: Verwendete Nettoerlöse zur Berechnung der Treibhausgasintensität.....	57
Tabelle 20: Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlecht und Region	72
Tabelle 21: Beschäftigte nach Vertragsart	72
Tabelle 22: Austritte und Fluktuationsquote	73
Tabelle 23: Zahl der Beschäftigten Personenzahl	73
Tabelle 24: Zahl der Beschäftigten Durchschnitt	73
Tabelle 25: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region	74
Tabelle 26: Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	74
Tabelle 27: Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrieregesprächen teilgenommen haben	76
Tabelle 28: Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden der Beschäftigten nach Geschlecht	76
Tabelle 29: Todesfälle von Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten	76
Tabelle 30: Meldepflichtige Arbeitsunfälle	77
Tabelle 31: Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	77
Tabelle 32: Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle	77

Tabelle 33: Genommener Urlaub aus familiären Gründen.....	77
Tabelle 34: Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.....	78
Tabelle 35: Geschlechterspezifisches Dienstgefälle.....	78
Tabelle 36: Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	78

A. Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der WERTGARANTIE Group für das Geschäftsjahr 2025. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden und die interessierte Öffentlichkeit.

Berichtszeitraum und Berichtsgrenzen

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025. 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-Umsetzungsgesetzes¹ erstellt. Zusätzlich orientiert sich der Bericht an den inhaltlichen Anforderungen der europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, den European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Rechtsakt vom Juli 2023). Die ESRS umfassen berichtsübergreifende und themenspezifische Standards zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance.

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 2025 wurde vom Aufsichtsrat der WERTGARANTIE Group geprüft.

Rechtlicher Ausblick

Durch Omnibus I liegen unter anderem neue ESRS Entwürfe vor, die voraussichtlich im Laufe des Jahres 2026 auf EU-Ebene verabschiedet werden. Das Omnibus I-Paket sieht in Bezug auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor, die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Sorgfaltspflichten zu vereinfachen. Unter anderem ist vorgesehen, dass die Berichtspflicht ab 1.000 Beschäftigten sowie einem Umsatz von mehr als 450 Millionen Euro gilt.

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.

¹ Das Corporate Social Responsibility-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) setzt die EU-Richtlinie 2014/95/EU zur nicht-finanziellen Berichterstattung (Non-Financial Reporting Directive (NFRD)) in Deutschland um.

B. Allgemeine Informationen

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

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, Deutschland²
WERTGARANTIE Grundstücksverwaltung GmbH, Deutschland
WERTGARANTIE Austria GmbH, Österreich
WERTGARANTIE Austria Beteiligungen GmbH, Österreich
WERTGARANTIE Group Solutions GmbH, Deutschland
WERTGARANTIE Nederland B. V., Niederlande
WERTGARANTIE Garantías Iberia S.L., Spanien
WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH, Deutschland
WERTGARANTIE Vertriebs GmbH, Deutschland
WERTGARANTIE Repair GmbH, Deutschland
WERTGARANTIE Group Solutions GmbH, Deutschland
WERTGARANTIE Portugal – Consultadoria e Marketing. Unipessoal LDGA, Portugal
WERTGARANTIE Bike GmbH (BIKE), Deutschland
WG Gewinnbeteiligungen GmbH, Deutschland
Deutsche Garantie Gesellschaft mbH, Deutschland
PRO REPAIR GmbH, Deutschland
Société Française de Garantie S.A.S. (SFG), Frankreich
SFG Service S.A.S., Frankreich
GARANTÉ Corredores, S.L., Spanien
GARANTÉ Prestaciones S.L., Spanien
PUROBIKE GmbH, Deutschland
CLUB.WEISS Handels-GmbH, Österreich

Die WERTGARANTIE Group stellt im Unternehmenskonstrukt den konsolidierten Konzern dar. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Konsolidierungskreis im Konzernjahresabschluss zum 31.12.2025. Weitere Informationen dazu, können dem Konzerngeschäftsbericht 2025 entnommen werden.

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.

² CE steht für Consumer Electronics.

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.) Die CO₂-Daten³ für das Geschäftsjahr 2025 wurden im Oktober 2025 erhoben, weshalb für einzelne Datenpunkte Schätzungen für das Gesamtjahr vorgenommen werden mussten. Daraus ergeben sich Messungenauigkeiten in der CO₂-Bilanz. Die verwendeten Methoden zur Ermittlung der Verbrauchsdaten – wenn keine Primärdaten vorlagen – sind im Folgenden definiert.

Berechnung: Bei dieser Methode lagen Werte vor, anhand derer eine Hochrechnung auf den finalen Wert vorgenommen werden konnte. Zumeist lagen Werte bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vor, welche dann auf den Rest des Jahres hochgerechnet wurden. Dies war bspw. beim Einkauf von Elektronik-Geräten der Fall.

Schätzung: Diese Methode wurde zumeist verwendet, wenn noch keine Daten für 2025 vorlagen, auf deren Basis eine Hochrechnung vorgenommen werden konnte. Meist war dies der Fall, wenn die Datenzulieferung von externen Dritten erfolgte, wie bspw. beim Wasserverbrauch.

Eine Auflistung aller Scope 3-Emissionskategorien inkl. der Information, welche der Schätzungsmethoden jeweils angewendet wurden, befindet sich im Kapitel E1-6.

³ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich der Begriff CO₂ (Kohlenstoffdioxid) verwendet. Damit sind jedoch immer CO₂-Äquivalente (auch CO₂e) gemeint. Mithilfe dieser CO₂-Äquivalente wird die unterschiedliche Klimawirkung der verschiedenen Treibhausgase wie beispielsweise Methan und Lachgas in einer standardisierten Einheit dargestellt und berechnet.

Angaben zu Unsicherheiten bei Berechnungen und Annahmen

12.) 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. Messunsicherheiten bestehen stets bei Erwartungswertrechnungen, die in die Zukunft gerichtet sind. Dazu zählen Modellunsicherheit wie Annahmen über eine vereinfachte Darstellung der Wirklichkeit, Vereinfachungen sowie nicht berücksichtigte Wechselwirkungen. Komplexe Zusammenhänge werden in den Annahmen möglicherweise nicht gut genug abgebildet. Interpretationsspielräume der Modellannahmen bestehen ebenfalls.

Eine wesentliche Quelle für das Vorliegen der Messunsicherheiten bei der Erwartungswertrechnung ist die Prognoseunsicherheit. Diese besteht immer bei zukunftsgerichteten Entwicklungen. In den Berechnungen werden Annahmen für einen Zeithorizont > 5 Jahre getätigt. Unvorhersehbare externe Einflüsse können nicht ausgeschlossen werden. Des Weiteren ist die Schätzunsicherheit zu nennen, insbesondere die subjektive Einschätzung der Werte.

Die Schätzmethoden für die CO₂-Bilanz, die Hochrechnungen beinhalten, bergen Messunsicherheiten durch Mess- oder Stichprobenfehler. Hochrechnungen sind stets mit Schätzunsicherheiten behaftet. Dies wird berücksichtigt und transparent angegeben.

Bei der Auswahl der Wahrscheinlichkeiten, der monetären Auswirkungen und der Schätzmethoden werden stets die Grundsätze des internen Risikosteuerungs- und Kontrollsystems der WERTGARANTIE Group angewendet.

Berichtigungen aus vorangegangenen Berichtsperioden

13.) Die WERTGARANTIE Group berichtete erstmalig im Geschäftsjahr 2024 in Anlehnung an die ESRS. Im Geschäftsjahr 2025 wendet die Unternehmensgruppe weiterhin freiwillig die europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards an. Jedoch ist das CSRD-Umsetzungsgesetz in Deutschland zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht in Kraft getreten. Somit findet eine Darstellung von Änderungen der Nachhaltigkeitsinformationen gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode nicht statt.

Berichtigung wesentlicher Fehler aus vorangegangenen Berichtsperioden

14.) Wesentliche Fehler im vorangegangenen Berichtszeitraum liegen nicht vor.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

15.) Die Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich an keinen anderen Rechtsvorschriften.

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) werden in diesem Bericht nicht 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 2025
ESRS 2 SBM-1 40 b	Aufschlüsselung Gesamterlöse der WERTGARANTIE Group	Geschäftsbericht 31. Dezember 2025
ESRS 2 GOV 1 22 a	Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Geschäftsbericht 31. Dezember 2025
ESRS E1-5 AR 34	Nettoumsatzerlöse aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Konzernlagebericht 2025
ESRS E1-6 AR 55	Treibhausgasintensität auf Grundlage der Nettoumsatzerlöse	Konzernlagebericht 2025
ESRS E1 SBM 3	Solvency and Financial Condition Report (SFCR) 2025 der WERTGARANTIE Group	Materialitätsanalyse im Rahmen des ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) der WERTGARANTIE Group 2025

Tabelle 1: Liste der Verweise im Bericht

Ausnahmeregelung durch Übergangszeit

17. a) - e) Die WERTGARANTIE Group erfüllt das Größenkriterium von > 750 Mitarbeitenden zum Bilanzstichtag. Somit sind an dieser Stelle 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. Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

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

21. a) In der WERTGARANTIE Group sind insgesamt vier Vorstandsmitglieder tätig. Es sind drei Aufsichtsratsmitglieder tätig.

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

21. b) Die WERTGARANTIE Group hat 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. Die Unternehmensgruppe 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 zu 100 % erfüllt. Alle amtierenden Aufsichtsratsmitglieder verfügen zudem über internationale Erfahrung und können eine langjährige Tätigkeit in Führungspositionen vorweisen.

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 Vorstands und des Aufsichtsrats werden namentlich im Geschäftsbericht veröffentlicht.

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 Konzernvorstand hat klare Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Strukturen etabliert. Die Gesamtverantwortung für die unternehmerische Nachhaltigkeit liegt beim Konzernvorstand. 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 Konzernvorstand getroffen und entsprechend in die Fachbereiche kommuniziert. Die strukturierte Bearbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen obliegt den Fachbereichen. Eine Über-

wachung 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 Konzernvorstand und Aufsichtsrat vorhanden.

23. b) Jedes Mitglied des Vorstands ist in seinem Ressort für die entsprechend als wesentlich identifizierten IROs (Impact, Risk, Opportunity; siehe Abschnitte ESRS 2 SBM-3, IRO-1 und IRO-2) verantwortlich und bringt die notwendige Expertise für diese Themen mit. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat und dessen Verantwortlichkeiten.

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

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

26. a) Der Konzernvorstand trägt die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit. Im Bereich Marketing ist die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement installiert, die die strategische Weiterentwicklung des Themas unter Einbindung der Unternehmensbereiche zentral koordiniert.

Das Nachhaltigkeitsmanagement informiert den Konzernvorstand jährlich über den Status quo der Zielerreichung der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ mit Hilfe des sogenannten Nachhaltigkeitscockpits. Der Vorstand informiert anschließend den Aufsichtsrat über die aktuelle Performance. Ergänzt wird dies durch eine Information der Führungskräfte im Rahmen der Führungskräfterunde. Auch die Mitarbeitenden werden über den aktuellen Stand informiert. Hierzu gibt es eine entsprechende Informationsseite im Intranet, die jährlich aktualisiert wird und jederzeit abrufbar ist.

Ergänzend gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen dem Nachhaltigkeitsmanagement und dem Konzernvorstand, in dem relevante Entwicklungen besprochen werden. Des Weiteren veröffentlicht das Unternehmen seit 2017 Nachhaltigkeitsberichte, die über die Performance wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte informieren. Die Berichte sind öffentlich über die Unternehmenswebseite abrufbar. Von 2017 bis 2023 wurde im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berichtet. Seit dem Berichtsjahr 2024 wurde das DNK-Berichtsformat 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 Konzern-

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 Konzernvorstand ist an dem Gesamtprozess beteiligt.

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

24. c) Die Leitungs- und Aufsichtsorgane haben sich während des Berichtszeitraums mit den folgenden wesentlichen Handlungsfeldern analog zur Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ befasst:

- Kreislaufwirtschaft
- Aktive Mobilität
- Mitarbeitende und Unternehmenskultur
- Umwelt und Klima
- Gesellschaft und Engagement
- Kundschaft und Digitalisierung

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

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 ausgezahlt. 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, Mitarbeitengewinnung 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 der 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 gesellschaftsrechtlichen 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. Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)

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 2: Sorgfaltspflicht

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

34.) Das interne Risikosteuerungs- und Kontrollsystem im Rahmen der finanziellen sowie narrativen Berichterstattung 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 2025 werden die wesentlichen Elemente ausführlich beschrieben.

Das interne Kontrollsystem 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 durch sämtliche beteiligte Fachbereiche der WERTGARANTIE Group. Die Koordination der beteiligten Fachbereiche, die an der Nachhaltigkeitsberichterstattung mitwirken, erfolgt durch ein Projektteam, das aus Mitarbeitenden des Team Regulatory Reporting und der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement besteht. 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 Berichtserstellung eingebunden ist. Bevor ein Bericht veröffentlicht wird, erfolgt eine abschließende Freigabe durch die Unternehmensleitung. Der Konzernvorstand prüft die Berichte auf strategische und inhaltliche Korrektheit, während der Aufsichtsrat eine weitere Kontrollinstanz darstellt, die die Gesamtaussagekraft und Übereinstimmung mit den Unter-

nehmenszielen sicherstellt. Diese doppelte Freigabe durch die höchsten Gremien der Unternehmensgruppe 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.

Die internen Kontrollmechanismen der noch jungen Nachhaltigkeitsberichterstattung werden nichtsdestotrotz weiter optimiert und aufgebaut sowie auf die Erfordernisse der sich noch ändernden Vorgaben nach CSRD angepasst. Das schließt die Einbindung der Compliance-Funktion zur Einhaltung der regulatorischen Anforderungen nach CSRD sowie Einbindung der internen Revision zur Überprüfung der Einhaltung von internen Richtlinien und Verfahren der Nachhaltigkeitsprozesse mit ein.

Allgemeine Informationen zum Risikomanagementsystem der WERTGARANTIE Group

Im Risikomanagement wird ein kontinuierlicher Prozess berücksichtigt, der bei der Umsetzung der Geschäftsstrategie der Unternehmensgruppe 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 Unternehmensgruppe 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 Unternehmensgruppe 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. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikoinventur erfasst, dabei jedoch nicht als eigenständige Risikokategorie sondern sie werden in den anderen Risikokategorien zusammengefasst. Die letzte Risikoinventur der WERTGARANTIE Group wurde technisch auf ein neues Niveau gehoben – mit der Einführung des GRC-Tools (Governance, Risk und Compliance) erfolgt die Aktualisierung der Risiken für die Fachbereiche nun transparenter und einfacher. Durch den neuen workflowbasierten Risikoinventur-Prozess auf einer für die WERTGARANTIE Group individualisierten Website entfällt der bisherige Prozess der manuellen Bearbeitung. Der Einsatz des GRC-Tools befindet sich noch in der Anfangsphase und wird kontinuierlich – insbesondere zur Erfassung von Nachhaltigkeitsrisiken – weiterentwickelt und optimiert.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsrisiken im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse in einem umfassenden Prozess erhoben und detailliert bewertet. In den Kapiteln B.9. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell und B.10. Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chance (IRO-1) wird die Wesentlichkeitsanalyse beschrieben. Die weiteren Ausführungen beschränken sich auf die jährliche unternehmensweite Risikoinventur, da der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse bereits an den genannten Stellen dargestellt wird. Das Risikomanagementsystem unterliegt, ebenso wie die Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie 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 (inkl. IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie)-Risikokontrollfunktion gemäß DORA - Digital Operational Resilience Act) 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 oder bei Bedarf 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 und softwaregestützte Erfassung und Bewertung der internen und externen Unternehmensrisiken (bestehende und potenzielle Risiken). Die konzernweit einheitliche Erfassung der Risiken 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. Der Prozess zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes im Sinne des CSR-Richtlinien-

Umsetzungsgesetzes wurde von der Projektgruppe gestaltet und berücksichtigt den Risikobewertungsansatz der WERTGARANTIE Group. Spezifische Bewertungsansätze oder Methoden, die ausschließlich auf Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung zugeschnitten sind, existieren derzeit nicht.

Beschreibung der wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und ihre Risikominderungstechniken

36. c) Insgesamt wurden 2025 im Zuge der Risikoinventur 20 (Vorjahr: 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 Strategien zur Risikominderung und die internen Kontrollen umfassen Monitoring, Mehr-Augen-Prinzip, Erfahrungs-/Informationsaustausch, Fortbildung/Schulung sowie Handbücher/Prozessbeschreibungen und Leitlinien.

Integration der wesentlichen Erkenntnisse in die internen Funktionen und Prozesse

36. d) Die Unternehmensgruppe 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 deren operative Umsetzung 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. Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Informationen zu Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

40. a) i.) 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 in Deutschland wird durch unterschiedliche Dienstleistungsgesellschaften geprägt. Siehe Angabe in BP-1 5. a) - b) ii.).

Die WERTGARANTIE Group beschäftigt insgesamt über 1.300 Mitarbeitende, von denen 830 am Hauptsitz in Hannover tätig sind. Siehe Angaben in S1-6 50. a). Vorwiegend Privatkunden aus acht Ländern Europas nutzen die Angebote der Versicherungsgruppe, die einen Bestand von rund 8,4 Millionen Verträge im Jahr 2025 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) Die erste Nachhaltigkeitsstrategie der WERTGARANTIE Group trat im Jahr 2017 in Kraft. Seither gab es regelmäßige Aktualisierungen der Strategie. Die aktuell geltende Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ betrachtet den Strategiezeitraum 2025-2028. Die Strategieinhalte resultieren aus einer zuvor durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse.

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ steuert die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens mit einem ganzheitlichen Zielprogramm, das sich über sechs wesentliche Handlungsfelder erstreckt und alle Unternehmensbereiche abdeckt.

Die Strategie hebt zwei Schwerpunktthemen hervor: Kreislaufwirtschaft und Aktive Mobilität. Sie beleuchten die potenziell positiven Auswirkungen des Geschäftsmodells auf die nachhaltige Entwicklung.

Handlungsfeld: Kreislaufwirtschaft

Reparatur ist ein wichtiger Baustein einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft. Die Reparaturkostenversicherung der WERTGARANTIE Group fördert die Reparatur von Elektronikgeräten nach dem Prinzip **Reparieren statt Wegwerfen**, denn versicherte Geräte werden häufiger repariert. Um den Austausch über

Lösungsansätze zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft zu fördern, wird ein kontinuierlicher Dialog mit wesentlichen Stakeholdergruppen angestrebt. Untermauert wird dieses Engagement durch empirische Studien und Wirkungsanalysen zu relevanten Reparaturfragestellungen, die einen Erkenntnisgewinn für alle Beteiligten liefern sollen. Das Unternehmen agiert an dieser Stelle als Multiplikator und Kommunikator.

Handlungsfeld: Aktive Mobilität

Fahrradfahren kann sich positiv auf die individuelle Gesundheit, den eigenen Klimafußabdruck und auf die Lebensqualität in Städten auswirken. Die Fahrradversicherung und das Fahrradleasingangebot der WERTGARANTIE Group unterstützen Menschen dabei, ihre Fahrräder im Alltag zuverlässig und gegen Reparaturkosten abgesichert zu nutzen. Durch Fahrradfahren können Menschen den Anteil ihrer passiven Mobilität verringern. Hierbei möchte die WERTGARANTIE Group mit ihren Angeboten und Services unterstützen. Als Mitglied in Brancheninitiativen setzt sich das Unternehmen zudem für die nachhaltige Mobilität der Zukunft ein. Mit Studienergebnissen werden Fragestellungen der Branche, auch in Bezug auf Nachhaltigkeit, beleuchtet.

Vier weitere Handlungsfelder bilden das Fundament der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+:

Handlungsfeld: Mitarbeitende und Unternehmenskultur

Die Mitarbeitenden der WERTGARANTIE Group sind ein Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Daher sind die stetige Weiterentwicklung und ein gutes Arbeitsklima nicht nur ein Anliegen, sondern eine Grundvoraussetzung für den unternehmerischen Fortschritt. Das Unternehmen investiert gezielt in Gesundheit sowie in die Bildung der Mitarbeitenden und motiviert sie zu einer nachhaltigeren Lebens- und Arbeitsweise.

Handlungsfeld: Umwelt und Klima

Da das Verständnis der WERTGARANTIE Group von ökologischer Nachhaltigkeit über das Erfüllen von Mindestanforderungen hinausgeht, werden verschiedene Naturschutzprojekte gefördert. Ergänzt wird dies durch eine ganzheitliche Erhebung der unvermeidbaren Emissionen im Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette sowie durch entsprechende Maßnahmen zu deren Verringerung.

Handlungsfeld: Gesellschaft und Engagement

Die WERTGARANTIE Group engagiert sich seit vielen Jahren lokal, regional und global für soziale Projekte. Seit dem Jahr 2024 ermöglicht das Corporate-Volunteering-Programm Mitarbeitenden am Standort Hannover, sich aktiv während ihrer Arbeitszeit für gemeinnützige Projekte einzusetzen.

Handlungsfeld: Kundschaft und Digitalisierung

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden wird durch verschiedene Kennzahlen gemessen, die mit Zielsetzungen in der Strategie verankert sind. Die Digitalisierung ist ein weiterer entscheidender Faktor, um die Zukunftsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Veränderungsprozesse hinsichtlich Automatisierungen und die Implementierung von künstlicher Intelligenz werden hierfür maßgeblich vorangetrieben.

Diese sechs Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ sind mit einem umfassenden Zielprogramm versehen, das die Leitplanken für die strategische Ausrichtung vorgibt. Eine im Jahr 2025 erstmals formulierte Nachhaltigkeitsvision fasst die Bestrebungen wie folgt zusammen:

„Wir begeistern Menschen und ermöglichen ihnen einen nachhaltigeren Lebensstil im Sinne der Kreislaufwirtschaft und der aktiven Mobilität. Dabei setzen wir auf starke Partnerschaften, engagierte Mitarbeitende und langjährige Erfahrung.“

Die Performance wird turnusmäßig zum Jahreswechsel mithilfe des sogenannten Nachhaltigkeitscockpits einer Überprüfung inklusive Reporting unterzogen. Aus der Überprüfung können Maßnahmen, Nachjustierungen sowie Ergänzungen von neuen Zielsetzungen resultieren.

Die Strategie inklusive aller Zielsetzungen ist transparent und jederzeit öffentlich auf der Unternehmenswebsite der WERTGARANTIE Group sowie intern über das Intranet abrufbar.

In den Handlungsfeldern **Kreislaufwirtschaft** und **Aktive Mobilität** der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ sind bedeutende Märkte und Kundengruppen repräsentiert, die auch die Produkte und Dienstleistungen der WERTGARANTIE Group in ihren dazugehörigen Nachhaltigkeitszielen widerspiegeln.

Diese Handlungsfelder verfolgen einen strategischen Ansatz, der aus drei Säulen besteht:

- I. Produkte und Services zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft und der aktiven Mobilität.
- II. Menschen für Kreislaufwirtschaft und aktive Mobilität sensibilisieren und begeistern.
- III. Allianzen schmieden, Multiplikator sein und gemeinsam Zukunft bewegen.

Ergänzende Erläuterungen sind den Angaben zu SBM-1 40. e) zu entnehmen.

Übersicht wesentlicher Sektoren

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

Im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ wurden durch eine ganzheitliche, vorgeschaltete Wesentlichkeitsanalyse die wichtigsten Herausforderungen identifiziert. Für die Handlungsfelder wurden entsprechende Zielprogramme entwickelt, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Ergänzende Erläuterungen sind den Angaben zu SBM-1 40. e) und f) zu entnehmen.

Angaben zur Wertschöpfungskette

42. a) - c) Die Wertschöpfung der WERTGARANTIE Group erfolgt maßgeblich 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. Interessen und Standpunkte der Interessenträger (SBM-2)

Informationen zur Einbeziehung von Stakeholdern

45. a) i.-iv.) Im Jahr 2023 wurde erstmalig eine 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 werden⁴:

1. Konzernvorstand
2. Mitarbeitende
3. Aktionäre
4. Kundschaft
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.
 - 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.
- I. Der Stakeholder-Dialog wird anhand von drei Formaten durchgeführt: 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** einbezogen.

⁴ 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.

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 wurde.

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

45. c) i.-iii.) Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Wesentlichkeitsanalyse (inkl. Stakeholder-Analyse) flossen in die Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ ein, die Anfang 2025 veröffentlicht wurde. Daraus ergaben sich Änderungen gegenüber der bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025. Es erfolgte eine Neustrukturierung der Handlungsfelder und des Zielprogramms.

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

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

Informationen zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

48. a) i.-iv.) Die WERTGARANTIE Group hat 2024 eine Wesentlichkeitsanalyse (gemäß der CSRD EU Richtlinie 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen) unter Einbezug der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette durchgeführt, um die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext der Nachhaltigkeit zu ermitteln. Eine Überprüfung auf Aktualität hat im Geschäftsjahr 2025 stattgefunden, siehe ESRS 2 B.10 53. h).

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 Stakeholder-Gruppen 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.

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. Alle beschriebenen IROs finden in der eigenen Wertschöpfungsaktivität statt. Die Beurteilung der Wesentlichkeit zu den einzelnen IROs ist in tabellarischer Form in den Anhängen 2 bis 4 dargestellt.

In Phase III der Wesentlichkeitsbewertung wurden die identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte der IRO-Analyse im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbetrachtung bewertet. Diese gliedert sich in die nicht-finanzielle (Impact Materiality) und die finanzielle Materialitätsanalyse (Financial Materiality). Die nicht-finanzielle Materialitätsanalyse ergab zehn wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, davon eine negative Auswirkung und neun positive Auswirkungen. Das Ergebnis ist in der Tabelle 15 unter dem Punkt 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 2025 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ verabschiedet, welche die vorherige Nachhaltigkeitsstrategie 2022-2025 abgelöst hat. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ zeigt insbesondere mit der Nachhaltigkeitsvision stärker auf, welchen Einfluss das Geschäftsmodell auf die nachhaltige Entwicklung hat. Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitserklärung wurden bei der Strategieentwicklung berücksichtigt.

48. c) i.-iv.) Bei der Bewertung der nichtfinanziellen Wesentlichkeit wurden 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 wurde 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 3: Verwendete Zeithorizonte

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

- kurzfristig,
- mittelfristig,
- langfristig.

Aus diesen einzelnen Scores wurde 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 %).

Die WERTGARANTIE Group hat durch ihre Tätigkeiten und ihre Geschäftsbeziehungen wesentliche Auswirkungen auf folgende Topics gemäß des Ergebnisses der nicht-finanziellen Wesentlichkeit:

Die WERTGARANTIE Group übt einen positiven Einfluss auf ESRS S1 in den nachfolgenden Sub-sub Topics aus. Insgesamt haben diese Topics positive Auswirkungen auf Mitarbeitende sowie den Arbeitsmarkt (in der Region) und schaffen für die WERTGARANTIE Group zahlreiche Chancen. Weitere Informationen und Ausführungen zu Arbeitsbedingungen sind unter ESRS S1 zu finden.

Sichere Beschäftigung

Die WERTGARANTIE Group schafft Rahmenbedingungen, die Arbeitnehmern durch Stabilität und Schutz zugutekommen und sich zudem positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken. Sichere Beschäftigung bedeutet meist langfristige Arbeitsplatzsicherheit und finanzielle Verlässlichkeit. Dazu zählen unbefristete Arbeitsverträge, die den Beschäftigten Kontinuität bieten und dadurch Unsicherheiten reduzieren. Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden steigen dadurch spürbar, was sich letztlich auch positiv auf die Gesellschaft auswirkt.

Arbeitszeit

Die WERTGARANTIE Group bietet sowohl Voll- als auch Teilzeitarbeitsplätze und ermöglicht flexible Arbeitsmodelle. Die Vielfalt an Arbeitszeitmodellen bringt Vorteile für die Mitarbeitenden und erleichtert insbesondere Familien mit Kindern sowie pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die flexiblen und modernen Arbeitszeiten können

einen positiven Einfluss auf andere Unternehmen in der Region haben, die ihre Arbeitszeiten anpassen, um im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen zu können.

Angemessene Entlohnung

Die Entwicklung der Gehälter wird bei der WERTGARANTIE Group jährlich überprüft und sowohl an individuelle Leistungen als auch an die Bedeutung der jeweiligen Tätigkeiten angepasst. Das Unternehmen gewährt zudem eine Vielzahl freiwilliger Sonderleistungen, beispielsweise den Nachhaltigkeits- und Erfolgsbonus. Das gesamte Entlohnungssystem sorgt für eine faire und angemessene Vergütung, die sich an den Qualifikationen und Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmenden orientiert.

Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung

Am Standort Hannover vertritt ein Betriebsrat die Interessen der Mitarbeitenden der Dienstleistungsgesellschaften der WERTGARANTIE Group. Für die AEGIDIUS SE gibt es einen europäischen Betriebsrat, der die Interessen der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene vertritt. Zudem bestehen eigene Betriebsräte für die Société Française de Garantie S.A.S in Rousset (Frankreich) und für die PRO REPAIR GmbH in Oberkrämer (Deutschland). Ein konstruktiver sozialer Dialog zwischen den Parteien trägt dazu bei, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern, Konflikte zu vermeiden und das Arbeitsklima sowie die Unternehmenskultur positiv zu gestalten. Die Betriebsräte setzen sich aktiv für Chancengleichheit und Integration ein, stärken so den sozialen Zusammenhalt und leisten einen Beitrag zu mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Dies wiederum trägt langfristig zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens bei.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Neben den positiven Auswirkungen der Sub-Sub-Themen sichere Beschäftigung, flexible Arbeitszeit und angemessene Entlohnung bietet die WERTGARANTIE Group zusätzlich zu den tariflich geregelten Urlaubstagen einen Gesundheitstag pro Jahr an. Sonderurlaubstage kommen bei bestimmten Ereignissen dazu sowie Urlaubsanspruch aus familiären Gründen. Durch flexible Arbeitszeiten sowie Vertrauensarbeitszeit können Familie und Beruf besser in Einklang gebracht werden. Eine effektive Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wichtig, um die Lebensqualität der Arbeitnehmer zu verbessern, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und die Produktivität in der Arbeitswelt zu steigern. Durch eine gesteigerte Lebensqualität kann das Gesundheitssystem entlastet werden.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Der Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Mitarbeitenden sind zentrale Anliegen der WERTGARANTIE Group. Dazu zählen unter anderem webbasierte Trainings wie Räumungsmanagement oder Ethische Grundsätze, regelmäßige Augenuntersuchungen, Gripeschutzimpfungen und Darmkrebsvorsorge. Für die psychische Gefährdungsbeurteilung steht den Mitarbeitenden ein Fragebogen eines externen Anbieters zur Verfügung. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch kostenfreie Angebote wie Getränke, Obst und Gemüse, ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze mit modernen Stühlen und elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen, verschiedene Betriebssportangebote sowie Beratungsleistungen durch den

pme Familienservice. Die Qualität der Arbeitsbedingungen beeinflusst maßgeblich die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und trägt somit zum wirtschaftlichen Erfolg der WERTGARANTIE Group bei.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales gesellschaftliches Thema, das auch bei der WERTGARANTIE Group aktiv gelebt wird. Der Anteil von Männern und Frauen im Unternehmen ist annähernd gleich verteilt und unterstreicht das Bekenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit. Gleichstellung bedeutet bei der WERTGARANTIE Group, Transparenz – etwa bei Gehaltsverhandlungen und Führungspositionen – zu gewährleisten. Dies fördert nicht nur das Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern trägt auch wesentlich dazu bei, talentierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Die WERTGARANTIE Group fördert die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden durch vielfältige Maßnahmen: Individuelle Entwicklungsdialoge, maßgeschneiderte Weiterbildungsmöglichkeiten, Management Programme, Inhouse-Schulungen, Seminare, Kurse und Qualifizierungsprogramme ermöglichen eine gezielte fachliche und persönliche Entwicklung für den jeweiligen Arbeitsbereich. Zur Unterstützung des Wissenstransfers stehen verschiedene Plattformen und Programme bereit, darunter LinkedIn Learning, die Versicherungs- und Vertriebsakademie sowie eine umfangreiche interne Wissensdatenbank. Die beständige Steigerung von Kompetenzen fördert nicht nur die individuelle Zufriedenheit sondern verschafft auch einen klaren Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere in einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft.

Des Weiteren ergaben sich positive Auswirkungen hinsichtlich ESRS G1:

Unternehmenskultur

Die Unternehmens- und Arbeitskultur ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der WERTGARANTIE Group. Im Mittelpunkt stehen dabei die Entwicklung langfristiger Beziehungen, ein respektvoller und wertschätzender Umgang sowie Toleranz und Anerkennung innerhalb des Unternehmens. Besonderen Wert wird darauf gelegt, dass sich alle Mitarbeitenden mit den durch die Unternehmenskultur vermittelten Werten identifizieren können. Die gemeinsamen Grundsätze dienen als Leitfaden für die tägliche Arbeit und fördern die Identifikation mit dem Unternehmen.

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.

Die WERTGARANTIE Group verursacht im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs CO₂-Emissionen. Die verschiedenen Emissionsquellen sind in der CO₂-Bilanzierung erfasst. Maßnahmen für betrieblichen Klimaschutz gehen mit finanziellen Aufwänden, Verwaltungsaufwand inkl. Berichterstattung und notwendigen Prozessanpassungen einher. Darüber hinaus kann es innerhalb der Belegschaft zu Widerständen gegenüber Veränderungen kommen, was mit Unzufriedenheit einhergehen kann.

Die Materialitätsanalyse im ORSA 2025 zeigt jedoch, dass die WERTGARANTIE Group derzeit nur in geringem Maße von Klimarisiken betroffen ist und das Geschäftsmodell auch langfristig zukunftsfähig erscheint. Als gesellschaftlich verantwortungsvolles Unternehmen setzt die WERTGARANTIE Group dennoch aktiv Maßnahmen zum Klimaschutz um, entwickelt nachhaltige Strategien und investiert gezielt in relevante Klimaschutzprojekte. Damit leistet das Unternehmen einen Beitrag zum Klimaschutz und übernimmt Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft.

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 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 Sonderleistungen. 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. Insgesamt werden die Wettbewerbsfähigkeit und das Image durch attraktive Arbeitsbedingungen gesteigert.

Die Aufwendungen in die Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers - durch Personalkosten, Sonderleistungen wie den Nachhaltigkeits- und Erfolgsbonus, Kosten für betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebssportangebote stehen der Kostensenkung in der Unternehmensgruppe durch weniger Krankheitsfälle, produktive Mitarbeitende 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	2.376	2.138	-2.328
ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Chance	4.320	4.320	3.888	4.234
			Arbeitszeit	Chance	2.376	2.376	2.376	2.376
			Angemessene Entlohnung	Chance	4.320	4.320	4.320	4.320
			Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Chance	2.376	2.376	2.376	2.376
			Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Chance	2.376	2.376	2.376	2.376
			Gesundheitsschutz und Sicherheit	Chance	2.376	2.376	2.376	2.376
		Gleichbehandlung u. Chancengleichheit für alle	Chance	2.138	2.138	2.138	2.138	

Tabelle 4: Ergebnis finanzielle Materialitätsanalyse (Financial Materiality)

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

Investitionen in die Belegschaft werden weiterhin getätigt. So werden zukunftsorientierte und nachhaltige Maßnahmen in dem Bereich Human Resources umgesetzt, unter anderem zum Thema Employer Branding, Recruiting und Talent Management sowie Förderung der Mitarbeitenden. Projekte im Bereich der Führungskräfteentwicklung, Gesundheitsmanagement und der Mitarbeitendenbindung werden umgesetzt. Das Maßnahmen-Portfolio wird durch einen Mix aus Online-Maßnahmen und diversen Präsenz-Netzwerkveranstaltungen erweitert.

Die beschriebenen 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 Klimarisiko ist bekannt. Im Jahr 2025 wurde hierzu eine erneute Materialitätsanalyse durchgeführt, die aufzeigt, dass die WERTGARANTIE Group vom Klimawandel nicht wesentlich betroffen ist und dies im

betrachteten Zeithorizont nicht erwartet wird. Die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells haben sich bereits in verschiedenen Krisen bewährt. In diesem Zusammenhang sind die COVID-19-Pandemie und auch der Krieg in der Ukraine zu nennen, welche die Beständigkeit des Geschäftsmodells bisher nicht gefährdeten.

48. g) Die IRO-Analyse wurde im Geschäftsjahr 2024 erstmalig durchgeführt. 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, wenn relevante Veränderungen im Geschäftsumfeld der WERTGARANTIE Group festgestellt werden. Siehe Angabe 53. h).

48. h) Die WERTGARANTIE Group hat im Rahmen der Durchführung der IRO-Analyse und der Einbeziehung des Stakeholder-Dialogs keine unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert.

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

Angaben zu Methodiken, Annahmen und Vorgehensweisen

53. a) Wie in ESRS 2 Kapitel 3, 48. a) beschrieben, gliedert sich die Wesentlichkeitsanalyse in diese vier Phasen. 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 WERTGARANTE Group bilden?

Zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 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: 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 einbezogen.

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. Bei Erfüllung eines der beiden Kriterien (Impact oder Financial Materiality) wird der jeweilige Nachhaltigkeitsaspekt als wesentlich für die WERTGARANTIE Group eingestuft.

Bei der Bewertung der **nicht-finanziellen 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. 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 nicht-finanziellen Wesentlichkeit richtet sich nach diesen Kriterien (ESRS 1; 3.4; 45.-46.; 49.):

1. Dem Ausmaß;
 - a. keine Auswirkungen = 0 Punkte
 - b. geringe Auswirkungen = 1 Punkt
 - c. mittlere Auswirkungen = 2 Punkte
 - d. schwerwiegende Auswirkungen = 3 Punkte

2. dem potenziellen Umfang;
 - a. keine Auswirkungen = 0 Punkte
 - b. geringer Umfang = 1 Punkt
 - c. mittlerer Umfang = 2 Punkte
 - d. großer Umfang = 3 Punkte

Die negative nicht-finanzielle Wesentlichkeit hat zusätzlich ein drittes Kriterium für die Schwere der Auswirkung:

3. der 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 nicht-finanziellen 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 die drei Zeithorizonte, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht definiert sind, siehe ESRS 2 BP.1. 9) sowie Tabelle 13.

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 wurde. 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 sind die definierten Zeithorizonte in die Bewertung einzu beziehen. Der Bewertungsmaßstab richtet sich nach dem Maßstab für die Risikoinventur. Die Eintrittswahrscheinlichkeiten sind analog zu der Impact Materiality festgelegt. Das Ausmaß der finanziellen Auswirkung wird aus den verdienten Beiträgen brutto der WERTGARANTIE Group sowie aus den Plandaten abgeleitet. Mittels der Wachstumsfaktoren basierend aus vergangenen Daten von drei Jahre, werden die Wachstumsfaktoren für die drei Zeithorizonte 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: $432 \text{ TEUR} < x \leq 4.320 \text{ TEUR}$,
- erhebliche Auswirkung: $x > 4.320 \text{ TEUR}$.

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: $486 \text{ TEUR} < x \leq 4.860 \text{ TEUR}$,
- erhebliche Auswirkung: $x > 4.860 \text{ TEUR}$.

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: $541 \text{ TEUR} < x \leq 5.410 \text{ TEUR}$,
- erhebliche Auswirkung: $x > 5.410 \text{ TEUR}$.

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 nicht-finanzielle Berichterstattung definiert.

53. b) Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Impact Materiality wie bereits oben beschrieben, berücksichtigt die Erfüllung der Sorgfaltspflicht der WERTGARANTIE Group. Das Verfahren der Sorgfaltspflicht mit dem die WERTGARANTIE Group ermittelt, wie sie Auswirkungen auf Umwelt und Menschen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit beachtet, wird unter Erklärung zur Sorgfaltspflicht (ESRS 2 GOV-4) erläutert. Das Ergebnis der negativen und positiven Auswirkungen wird in Tabelle 15 dargestellt.

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.) Seit der Gründung verfolgt die WERTGARANTIE Group mit ihrem Geschäftsmodell einen nachhaltigen Ansatz, den der Leitgedanke **Reparieren statt Wegwerfen** vorantreibt. Zur Unterstützung der praxisnahen und verbrauchergerechten Umsetzung der EU-Richtlinie zum **Recht auf Reparatur** in natio-

nales Recht wurde die Studie „Das Recht auf Reparatur: Anspruch, Umsetzung und Wirkung aus Perspektive der wichtigsten Akteure“⁵ durchgeführt. Die Studie analysiert die Situation rund um das **Recht auf Reparatur** aus Sicht von Verbrauchern, Herstellern, Fachhandel und Ersatzteilwirtschaft in Deutschland. Zentrale Ergebnisse zeigen, dass hohe Reparaturkosten eine bedeutende Barriere für Verbraucher darstellen. Verbraucherseitig genießen professionelle Reparaturdienste das meiste Vertrauen. Gleichzeitig bestehen Aufklärungsdefizite bei Verbrauchern und im Fachhandel. Die Mehrheit der Fachhändler und Hersteller erwartet einen zusätzlichen Anstieg des Reparaturvolumens durch die Richtlinie, sieht jedoch parallel steigende Kosten durch höhere Ersatzteilpreise und mehr Personalaufwand. Die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte bleibt eine entscheidende Herausforderung. Für den Fachhandel ergeben sich unter anderem Chancen durch ein wachsendes Kontaktvolumen und die Möglichkeit, Kunden enger an das Geschäft zu binden.

Für die WERTGARANTIE Group ergeben sich in der technischen Versicherung aus den Studienergebnissen sowohl Chancen als auch Risiken. Risiken bestehen insbesondere in bestehenden Informationsdefiziten bei Verbrauchern, Unsicherheiten bezüglich der preislichen Transparenz und Angemessenheit von Reparaturen sowie durch steigende Kosten für Ersatzteile und Löhne in der Reparaturbranche. Kostensteigerungen könnten die Attraktivität von Reparaturen für Endkunden weiter beeinträchtigen und zu höheren Versicherungsleistungen führen. Gleichzeitig bieten die wachsende Wahrnehmung des Themas Reparatur und die Sensibilisierung für nachhaltigen Konsum erhebliche Chancen: Die Nachfrage nach Reparaturkostenversicherungen könnte durch die gestiegene Aufmerksamkeit für Reparaturen steigen. Hier kann die WERTGARANTIE Group gezielt neue Kundengruppen ansprechen sowie bestehende Kundenbeziehungen festigen und ausbauen. Außerdem stärkt die Positionierung als Partner einer nachhaltigen und verbraucherorientierten Reparaturkultur die Bekanntheit der WERTGARANTIE Group langfristig und ermöglicht eine weitere Differenzierung am Markt.

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 ergab zehn wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, davon eine negative Auswirkung und neun positive Auswirkungen.

⁵ Im Auftrag des Bundesverband Technik des Einzelhandels e. V. (BVT) und der WERTGARANTIE Group hat das IFH KÖLN die Studie durchgeführt. Die Studie kann hier abgerufen werden: <https://www.ifhkoeln.de/teilen/recht-auf-reparatur/>.

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Nicht-Finanzielle Materialitätsbewertung (Auswirkung)	Bewertung (inkl. Gewichtung)			Materiality Score Gesamt
					Kurzfristig (3 Jahre)	Mittelfristig (5 Jahre)	Langfristig (>5 Jahre)	
					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	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 5: 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) wurden 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 sie 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 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 Werte 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 zusätzliche Personalkosten verursacht werden. Qualifiziertes Personal soll gehalten und geworben 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 Aufsicht. 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. Wesentliche externe Herausforderungen betreffen zunehmende globale Unsicherheiten durch geopolitische Konflikte (z. B. Handelsbeschränkungen, volatile Rohstoff- und Energiepreise, strukturelle Anpassungen in den Wertschöpfungsketten), Kriege, Pandemien, technologische Veränderungen (z. B. KI), neue regulatorische Anforderungen und dadurch entstehende Investitionszurückhaltungen.

Der Konzern hat bereits Maßnahmen als Reaktion auf diese Entwicklungen eingeleitet. So ist beispielsweise die Umsetzung von Notfallplänen, zur Gewährleistung des operativen Geschäftsbetriebes, unter

Berücksichtigung von Remote Work erfolgt. Des Weiteren analysiert die IKT-Risikokontrollfunktion laufend die Risikolage von IKT-Anwendungen und IKT-Systemen. Innerhalb der WERTGARANTIE Group wurden die versicherungstechnischen Risiken Nichtleben, die Marktrisiken sowie die operationellen Risiken als wesentlich eingeschätzt. Im Jahr 2025 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) Die Zielerreichung der Nachhaltigkeitsstrategien wird turnusmäßig zum Jahreswechsel mithilfe des sogenannten Nachhaltigkeitscockpits überprüft. Dieser Überprüfungsprozess liegt in der Verantwortung des Nachhaltigkeitsmanagements. Die Verantwortlichen der Fachbereiche sind dabei dazu verpflichtet, die ihnen zugeordneten Ziele zu prüfen und die Zielerreichung inklusive der Erbringung von Nachweisen zu kontrollieren.

Das Cockpit dient als Steuerungsinstrument für die Nachhaltigkeitsperformance. Die Ergebnisse und ein sogenanntes Nachhaltigkeitsrating werden den zuständigen Bereichen sowie dem Konzernvorstand 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. 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. Die Überprüfung der Aktualität der Wesentlichkeitsanalyse 2025 ergab, dass das Ergebnis von 2024 weiterhin Gültigkeit besitzt. Es haben sich (geringfügige) Änderungen im Unternehmen, im Geschäftsumfeld, in Geschäftsbeziehungen, in den geografischen Verhältnissen oder anderer Faktoren ergeben, die jedoch nicht zu einer anderen Einschätzung der Wesentlichkeitsanalyse geführt haben.

Für die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse wurde ein Fragebogen zu wesentlichen Veränderungen bei der WERTGARANTIE Group als Hilfestellung verwendet.

Die wichtigsten Änderungen in 2025 zum Thema Nachhaltigkeit betreffen die neue Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ sowie die Durchführung einer neuen ORSA Materialitätsanalyse 2025 zu den Klimawandelszenarien. Das Ergebnis der Stakeholder-Identifikation und des -Dialogs sowie der IRO-Analyse ist weiterhin gültig.

Im Hinblick auf die Positive Impact Materiality wurde eine Neubewertung in Bezug auf E5 Kreislaufwirtschaft in der Kategorie Kurzfristige Wahrscheinlichkeit vorgenommen. Dies resultiert aus neu gewonnenen Erkenntnissen des Strategieentwicklungsprozesses zur Nachhaltigkeitsstrategie 2025+. Die kurzfristige Eintrittswahrscheinlichkeit wurde von Sicher (90 – 100%) auf Wahrscheinlich (20 – 90%) abgesenkt. Die Bewertung der nichtfinanziellen Wesentlichkeit Negative Impact Materiality ist weiterhin aktuell. Es wurden keine Aktualisierungen vorgenommen.

Die Nachhaltigkeits(sub)themen Klimaschutz, sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Entlohnung, Betriebsräte, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung sowie Kompetenzentwicklung haben weiterhin wesentlichen Einfluss auf die Finanzlage der WERTGARANTIE Group. Auch wenn sich die gewichtete Wesentlichkeitsgrenze für 2025 (aufgrund der jährlichen Veränderung der Bemessungsgrundlage für die finanziellen Auswirkungen) erhöht, bleibt die Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeiten und das Ausmaß für den kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont gleich. Es gab in 2025 keine wesentlichen Entwicklungen, die zu Änderungen in der Bewertung der finanziellen Materialität geführt haben.

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

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 CO2-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 6: 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, 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 IRO-Analyse, die Impact Materiality und die 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 für das Versicherungsgeschäft und die Kapitalanlagen

Es werden keine Aktivitäten geltend gemacht, die mit wirtschaftlichen Aktivitäten in Verbindung stehen, die gemäß Artikel 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten.

C.2. Klimawandel (ESRS E1)

C.2 .1. Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (E1 GOV-3)

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 risikogeeignetes 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 den Geschäfts- und Risikostrategien, 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, Mitarbeitengewinnung 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.

C.2.2. Übergangsplan für den Klimaschutz (E1-1)

Bekanntnis 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. Im Handlungsfeld **Umwelt & Klima** der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ hat sich die Unternehmensgruppe darauf verständigt, ökologisch über das Erfüllen von Mindestanforderungen hinauszugehen.

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 regelmäßig geprüft, wann ein Übergangsplan angenommen werden kann.

C.2.3. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (E1 SBM-3)

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 2025), analysiert. Zusammenfassend ergab die Materialitätsanalyse, dass die WERTGARANTIE Group nicht wesentlich von Klimarisiken betroffen ist. Eine Resilienzanalyse wurde aus diesem Grund nicht durchgeführt.

C.2.4. Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (E1 IRO-1)

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. Nach Abschluss der CO₂-Bilanzierung werden Möglichkeiten zur Verbesserung der Datenqualität evaluiert und im Folgejahr umgesetzt.

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgt in einer anschließenden Auswertung der CO₂-Bilanzentwicklung im Vergleich zu vorherigen Bilanzierungen.

20. b) i.) Die Analysen zu Starkregenereignissen (z. B. Ahrtal 2021, Weihnachtshochwasser 2023) führten zu dem Ergebnis, dass Extremwetterereignisse bislang keine 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

dreidefinierte NGFS (Network for Greening the Financial System) Klimaszenarien sind in 2025 gesamtheitlich als nicht wesentlich eingestuft. Dabei wurden klimabezogene Marktrisiken sowie Übergangsrisiken berücksichtigt.

Verwendung klimabezogener Szenarioanalysen

21.) Folgende drei (der insgesamt sieben) Szenario-Ausprägungen gemäß NGFS wurden angenommen (Verweis auf ORSA, Materialitätsanalyse von Klimawandelrisiken der WERTGARANTIE Group 2025):

- Delayed-Transition n (Verzögerter Übergang)
- Below 2 °C (Unter 2 °C)
- Current Policies (Aktuelle Richtlinien)

C.2.5. Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-2)

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

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

ESRS 2 MDR-P 65.	
Konzept	Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ Handlungsfeld Umwelt & Klima
a) Wichtigste Inhalte	<p>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. Im Handlungsfeld Umwelt & Klima der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ hat sich die Unternehmensgruppe darauf verständigt, ökologisch über das Erfüllen von Mindestanforderungen hinauszugehen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden Klima- und Umweltschutzmaßnahmen gezielt gefördert.</p>
a) Allgemeine Ziele	<p>Die WERTGARANTIE Group bekennt sich zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens.</p> <p>Die WERTGARANTIE Group berechnet ihre CO₂-Emissionen, um darauf basierend Maßnahmen und Ziele zur Vermeidung, Reduktion und zum finanziellen Ausgleich zu definieren.</p> <p>Dieses Bestreben ist in zwei Zielformulierungen verankert, die sich auf die strategische Weiterentwicklung des Klimaschutzansatzes der WERTGARANTIE Group beziehen.</p> <p>Zielsetzung Nr.1: "Im Jahr 2025 wird ein interner CO₂-Preis als potenzielles Steuerungsinstrument für die Klimaschutzstrategie pilotiert."</p> <p>Zielsetzung Nr.2: "Im Jahr 2025 wird das Konzept zum finanziellen Klimabeitrag weiterentwickelt."</p>
a) Überwachungsprozess	<p>Die Bilanzierung der Konzern-CO₂-Emissionen wird vom Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert. Die Fachbereiche und Auslandsgesellschaften übermitteln die notwendigen Verbrauchsdaten an das Nachhaltigkeitsmanagement, welches diese auf Vollständigkeit prüft. Anhand von Datenherkunftsnachweisen und der Beschreibung der Berechnungsgrundlagen wird die Qualität und Plausibilität der Daten sichergestellt. Die CO₂-Bilanz wird mit dem Vorstand abgestimmt.</p> <p>Die Ziele sind Bestandteil des strategischen Nachhaltigkeitscockpits des Vorstandes, das Teil des jährlichen Strategiereviews des Vorstandes ist. Der Aufsichtsrat wird jährlich über den Zielerreichungsstatus informiert.</p>

b) Anwendungsbereich	Der Klimaschutzansatz der WERTGARANTIE Group findet bei allen Konzerngesellschaften Anwendung. Alle Konzernstandorte wurden sukzessive in die CO2-Datenerhebung aufgenommen, wobei stetig eine Optimierung der Datenqualität angestrebt wird.
c) Verantwortliche Organisationsebene	Im Jahr 2024 hat der Vorstand die Nachhaltigkeitsstrategie 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 7: 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 alle Auslandsgesellschaften 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.

C.2.6. Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien (E1-3)

Maßnahmen zum Klimaschutz

27.) Zielsetzung ist es, den Geschäftsbetrieb nachhaltiger auszurichten. Ein wichtiger Baustein ist dabei der betriebliche Klimaschutz. 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	<p>Gebäudemanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umstellung des Stromverbrauches auf Ökostrom (Madrid). <p>Erneuerbare Energien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inbetriebnahme einer PV-Anlage auf dem Hallendach der PRO REPAIR GmbH mit einer Modulleistung von 74 kWp (Oberkrämer). <p>Betriebliches Umweltmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Home-Office Regelung zur Reduktion des Gebäudebetriebs und Pendelverkehrs (Madrid). <p>Fuhrparkumstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Fuhrpark wird sukzessive auf alternative Antriebe umgestellt. Die Gesellschaften in Deutschland, Spanien und Frankreich tauschen Fahrzeugrückläufer mit Diesel- bzw. Benzinantrieb gegen Hybrid- und Elektromodelle aus. <p>Sensibilisierung der Belegschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zur Förderung der nachhaltigen Mobilität der Mitarbeitenden wurde eine Fahrrad-Challenge umgesetzt. Diese Challenge ist Bestandteil des NEBO. Ziel ist es, in Summe in einem Jahr eine Million Kilometer mit dem Fahrrad zurückzulegen. Die Challenge soll einen Beitrag zum Mobilitätsbewusstsein leisten sowie körperliche Aktivität, Wohlbefinden und Gesundheit innerhalb des Unternehmens fördern (Hannover).
a) Beitrag zur Verwirklichung der Ziele im Bereich Klimaschutz	Eine Quantifizierung der CO ₂ / kWh-Einsparung pro Maßnahme ist auch über eine Schätzung nicht ohne erheblichen Aufwand möglich, wobei eine hohe Schätzungsgenauigkeit aufgrund nicht vorhandener Daten zu erwarten ist.
b) Umfang	Die umgesetzten Maßnahmen unterscheiden sich nach Umfang, Aktivität, Standort und betroffener interner Interessengruppe.
c) Fortschritte	Durch die stete Optimierung der CO ₂ -Datenerfassung und der damit regelmäßigen Auseinandersetzung mit den 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 8: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

29. c) i.) Die umfangreichste Maßnahme im Berichtszeitraum ist die Inbetriebnahme einer PV-Anlage bei der PRO REPAIR GmbH. Die Abschreibungen sind im Konzernabschluss in den Sonstigen Aufwendungen enthalten.

Weiter ist die Installation einer PV-Anlage bei der WERTGARANTIE Grundstücksverwaltung GmbH geplant. Die Anlage wird bei Inbetriebnahme, welche voraussichtlich im Jahr 2026 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.

C.2.7. Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-4)

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.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

34.)

Zielsetzung Nr. 1	„Im Jahr 2025 wird ein interner CO2-Preis als potenzielles Steuerungsinstrument für die Klimaschutzstrategie pilotiert.“
Umfang	<p>Der Umfang dieser Zielsetzung umfasst die Entwicklung und praktische Erprobung eines internen CO2-Preises innerhalb des Unternehmens im Jahr 2025. Das Ziel bezieht sich im Geschäftsjahr 2025 auf die CO2-Emissionen des Geschäftsbetriebs. In diesem Rahmen sind Scope 1, Scope 2 und einzelne Scope 3-Kategorien inbegriffen. 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.</p> <p>Im Pilotjahr diente der interne CO2-Preis dazu, den Umfang des finanziellen Klimabeitrags des Unternehmens zu ermitteln.</p>
Beschreibung der Fortschritte	Das Ziel „Im Jahr 2025 wird ein interner CO2-Preis als potenzielles Steuerungsinstrument für die Klimaschutzstrategie pilotiert“ wurde im Berichtsjahr 2025 erreicht.

	Es wurde kein Folgeziel für Zielsetzung Nr. 1 festgelegt.
Berechnungsgrundlage	Die Zielerreichung wird binär gemessen und als entweder erreicht oder nicht erreicht klassifiziert.
Zeitraum, für den das Ziel gilt	Das Ziel ist bis zum 31.12.2025 gültig.
Ausblick	Nach Abschluss der Evaluationsphase wurde entschieden, den internen CO ₂ -Preis vorerst nicht weiter als Steuerungsinstrument einzusetzen, da aktuell keine Notwendigkeit für eine Fortführung besteht.
Basisjahr	Kein Basisjahr definiert.
34.	Da es sich nicht um ein THG-Emissionsreduktionsziel handelt entfallen 34. a) bis 34. f).

Tabelle 9: Zielsetzung Nr. 1 im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Zielsetzung Nr. 2	„Im Jahr 2025 wird das Konzept zum finanziellen Klimabeitrag weiterentwickelt.“
Umfang	Der Umfang dieser Zielsetzung umfasst die Weiterentwicklung und erstmalige Anwendung des bestehenden Konzepts zum finanziellen Klimabeitrag innerhalb des Unternehmens im Jahr 2025.
Beschreibung der Fortschritte	Das Ziel „Im Jahr 2025 wird das Konzept zum finanziellen Klimabeitrag weiterentwickelt.“ wurde im Geschäftsjahr 2025 erreicht.
Berechnungsgrundlage	Die Zielerreichung wird binär gemessen und als entweder erreicht oder nicht erreicht klassifiziert.
Zeitraum, für den das Ziel gilt	Das Ziel ist bis zum 31.12.2025 gültig.
Ausblick	Das Ergebnis der Zielsetzung Nr.2 ist das überarbeitete Konzept zum finanziellen Klimabeitrag. Dieses wird in den nächsten Jahren die Grundlage für den finanziellen Klimabeitrag bilden.
34. a)	Da es sich nicht um ein THG-Emissionsreduktionsziel handelt entfallen 34. a) bis 34. f).

Tabelle 10: Zielsetzung Nr. 2 im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

C.2.8. Energieverbrauch und Energiemix (E1-5)

Angaben zum Energieverbrauch und Energiemix nach AR 34

37.)

Energieverbrauch und Energiemix nicht-klimaintensive Aktivitäten	2025	
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	6.341,38	MWh
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	87,51	%

(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	186,37	MWh
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	2,57	%
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	9,54	MWh
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung sowie aus erneuerbaren Quellen (MWh)	692,86	MWh
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	16,10	MWh
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	718,50	MWh
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	9,92	%
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	7.246,26	MWh

Tabelle 11: Energieverbrauch und Energiemix, nicht-klimaintensive Aktivitäten

Angaben zum Energieverbrauch und Energiemix - klimaintensive Sektoren

38. - 43.) Aufgrund der Zuordnung der vermieteten Wohn- & Gewerbeimmobilien zum NACE-Code L Grundstücks- und Wohnungswesen sind die daraus entstehenden Energieverbräuche als klimaintensive Aktivitäten einzuordnen.

Energieverbrauch und Energiemix klima-intensive Tätigkeiten	2025	
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	229,94	MWh
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	13,39	MWh
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	259,51	MWh
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	64,76	MWh
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	41,28	MWh
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	608,88	MWh
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	38,03	%
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	91,91	MWh
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	5,74	%
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh).	128,53	MWh
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	771,56	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)	900,09	MWh
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	56,22	%
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	1.600,87	MWh

Tabelle 12: Energieverbrauch und Energiemix, klimaintensive Aktivitäten

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

Energieintensität pro Nettoerlös	2025
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren pro Nettoumsatzerlös aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/Währungseinheit)	0,0009

Tabelle 13: 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	1.722 TEUR
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	433.361 TEUR
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	435.083 TEUR

Tabelle 14: Berechnungsgrundlage Nettoerlöse

C.2.9. THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (E1-6)

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 dargestellte CO₂-Bilanz der WERTGARANTIE Group (inkl. aller Einzelgesellschaften) erfüllt die Offenlegungsanforderungen der Absätze 44. - 52.).

CO₂-Bilanz und Dekarbonisierungshebel

Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2025 marktbasierete CO₂-Emissionen in Höhe von 47.967,26 Tonnen CO₂ verursacht. Diese verteilen sich zu 3,23 % auf Scope 1, zu 0,40 % auf Scope 2 und zu 96,36 % 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 (Scope 3.15) mit einem Anteil von 91,04 % an den Gesamtemissionen. Als zweitgrößte Emissionsquelle ist der Firmenfuhrpark mit

einem Anteil von 3,23 % an den Gesamtemissionen aufzuführen (Scope 1). Die Anfahrt der Mitarbeitenden (Scope 3.7) bildet die drittgrößte Emissionskategorie mit einem Anteil von 1,41 % an den Gesamtemissionen.

CO2-Bilanz 2025 der WERTGARANTIE Group

AR 48.

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

Scope 1-Treibhausgasemissionen

Scope 1- THG-Bruttoemissionen (t CO2e)	-	-	1.549,85	-	-	-	-	-
Prozentsatz der Scope 1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	0	-	-	-	-	-

Scope 2-Treibhausgasemissionen

Standortbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen (t CO2e)	-	-	336,02	-	-	-	-	-
Marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen (t CO2e)	-	-	194,05	-	-	-	-	-

Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen

Gesamte indirekte (Scope 3-) THG-Bruttoemissionen (t CO2e)	-	-	46.223,36	-	-	-	-	-
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	-	-	402,45	-	-	-	-	-
2 Investitionsgüter	-	-	26,01	-	-	-	-	-
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	-	559,83	-	-	-	-	-
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben	-	-	1,72	-	-	-	-	-
6 Geschäftsreisen	-	-	445,02	-	-	-	-	-
7 Pendelnde Arbeitnehmer	-	-	677,27	-	-	-	-	-
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	-	-	441,96	-	-	-	-	-	-
14 Franchises	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 Investitionen	-	-	43.669,08	-	-	-	-	-	-

THG-Emissionen insgesamt

THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO2e)	-	-	48.119,78	-	-	-	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO2e)	-	-	47.967,26	-	-	-	-	-	-

Tabelle 15: CO2-Bilanz 2025 der WERTGARANTIE Group

Änderungen im Berichtszeitraum zu den Treibhausgasemissionen

47.) Im Berichtsjahr lagen keine entsprechenden Änderungen vor.

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 zur Berechnung von Treibhausgasemissionen verwendeten Methoden – sollten bei bestimmten Datenpunkten keine Primärdaten vorliegen – werden in Kapitel ESRS 2 BP-1 und 2 11 a) – b) ii.) erläutert.

Signifikante Annahmen

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

Scope	Emissionskategorie	Annahmen
1	Emissionen aus stationärer Verbrennung	Durchschnittlicher Heizwärmeverbrauch pro m ² , der für die Vermietung an Dritte genutzt wird

2	Emissionen aus zugekauftem und verbrauchtem Strom	Durchschnittlicher Stromverbrauch pro m ² , der für die Vermietung an Dritte genutzt wird
3	3.6 Geschäftsreisen (Flüge)	Bei der Berechnung wurde ein RFI-Faktor (Radiative Forcing Index) von 3 für die Berechnung der Emissionen aus Flugreisen verwendet.
3	3.13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Vermietete Liegenschaften)	Durchschnittlicher Stromverbrauch pro m ² , der für die Vermietung an Dritte genutzt wird
3	3.13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Energieverbrauch vermieteter Maschinen)	Durchschnittlicher Stromverbrauch pro Gerät, der für die Vermietung an Dritte genutzt wird

Tabelle 16: 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.

- Destatis (2025)
- Defra (2025)
- ifeu (2020 - 2025)
- Greenview Hospitality Pte Ltd. (2023)
- CPR (2009)
- VTT Research Notes (2010)
- IPCC (2021)
- Deutsche Bahn (2025)
- Öko-Institut (2020)
- Umweltbundesamt (2022 - 2025)
- Emissionsfaktoren aus der Datenbank des Bilanzierungsdienstleisters (2025)
- Produktspezifische Emissionsfaktoren von Herstellern (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

AR 43. c) & AR 45. e)

	Emissionskategorie	t CO2
Scope 1	Emissionen aus mobiler Verbrennung	70,91
Scope 1 Gesamt		70,91
Scope 2	Emissionen aus zugekauftem und verbrauchtem Strom	62,70
Scope 2 Gesamt		62,70
Biogene Emissionen Gesamt (t CO2)		133,61

Tabella 17: Biogene CO2-Emissionen

Herkunftsnachweise

AR 45 d.) Der in Scope 2 berücksichtigte Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien stammt zu 81,83 % aus Vertragsbeziehungen mit ungebündelten Herkunftsnachweisen. Bei diesen Vertragsinstrumenten handelt es sich 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 von Scope 3-THG-Emissionen berechnet mit Primärdaten

46. g) Der Anteil der Scope 3-Emissionen, welche mit Primärdaten berechnet wurden, liegt bei 88,77 %.

Offenlegung der Gründe für den Ausschluss der THG-Emissionskategorie Scope 3

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

46. h & i) Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die derzeit inkludierten Scope 3-Emissionskategorien, die exkludierten Scope 3-Emissionskategorien mit Ausschlussbegründung sowie die Scope 3-Emissionskategorien außerhalb der Berichtsgrenzen. Die Auflistung enthält zudem die Annahmen und Berechnungsmethoden zur Schätzung der Scope 3-Emissionen, bei denen keine Primärdaten verfügbar sind.

Systemgrenzen und Schätzungsmethoden der CO2-Bilanzierung 2025

Legende

1 = Inkludiert

2 = Exkludiert mit Begründung in entsprechender Fußnote

/ = Außerhalb der Berichtsgrenzen, d. h. nicht-signifikante Kategorie

Emissionskategorie, Scope 3	Systemgrenzen	Angewendete Schätzungsmethoden (Erläuterung s. ESRS 2 BP-1 und 2 11 a) – b) ii.))
-----------------------------	---------------	---

3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	1	Primärdaten / Messwert Berechnung Schätzung
3.2 Investitionsgüter	1	Primärdaten / Messwert
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Tätigkeiten	1	Berechnung Schätzung
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	2 ⁶	/
3.5 Im Betrieb anfallende Abfälle	1	Berechnung Schätzung
3.6 Geschäftsreisen	1	Primärdaten / Messwert Berechnung Schätzung
3.7 Mitarbeiteranfahrt	1	Berechnung
3.8 Vorgelagerte Leasinggüter	/	/
3.9 Nachgelagerter Transport und Vertrieb	2 ¹	/
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	1	Schätzung
3.14 Franchise-Unternehmen	/	/
3.15 Investitionen	1 ⁷	Primärdaten / Messwert Schätzung

Tabelle 18: Systemgrenzen CO2-Bilanzierung 2025

Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse

53.), 55.)

	THG-Intensität pro Nettoerlös	Vergleich Vorjahr	N	% N/ N-1
E1-6_30	THG-Emissionsintensität, standortbezogen (Gesamt-THG-Emissionen pro Nettoerlös)	-	0,0001	-

⁶ Eine genaue Berechnung ist aufgrund der vorliegenden Datengrundlage nicht möglich. Eine Schätzung wurde nicht durchgeführt, da dies unangemessene Kosten und Aufwand verursacht (gem. ESRS 1 AR 17).

⁷ 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 24,62 % des Gesamtportfolios entsprechen, liegen außerhalb der Berichtsgrenzen der CO2-Bilanz. Die Fonds, für welche geeignete Daten vorliegen, machen 75,38 % des Gesamtportfolios aus und ergeben für das Berichtsjahr 2025 finanzierte Emissionen in Höhe von 43.669,08 Tonnen CO2 (vgl. AR 48).

E1-6_31	THG-Emissionsintensität, marktbasierend (gesamte THG-Emissionen pro Nettoerlös)	-	0,0001	-
---------	---	---	--------	---

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

Nettoerlöse	435.083 TEUR
Zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendete Nettoerlöse	433.361 TEUR
Nettoerlöse, die nicht für die Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet wurden	1.722 TEUR

Tabelle 19: Verwendete Nettoerlöse zur Berechnung der Treibhausgasintensität

C.2.10. Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Gutschriften (E1-7)

Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen

Im Berichtszeitraum wurden keine Projekte zur internen Verringerung von Treibhausgasen entwickelt, die über CO2-Gutschriften finanziert wurden (E1-6 AR 56 a). Es wurde ein Klimaschutzprojekt finanziert, welches zum Ziel hat, einen Monokultur- in einen Mischwald umzuwandeln. Dieses Projekt **Wendland** der Pina Technologies GmbH wird von der TÜV NORD CERT GmbH zertifiziert (E1-6 AR 56 b). Dadurch wurden CO2-Gutschriften in Höhe von 511 Tonnen stillgelegt. (E1-6, AR 59 a).

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.

C.2.11. Interne CO2-Bepreisung (E1-8)

Verwendung interner CO2-Bepreisungssysteme

63. a - d) Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wird kein internes CO2-Bepreisungssystem im Sinne der ESRS-Definition angewendet. Im Jahr 2025 wurde in einem Pilotvorhaben der Umfang des finanziellen Klimabeitrags an einen sogenannten CO2-Preis geknüpft (siehe E1-4). Nach Abschluss der Evaluationsphase wurde entschieden, den internen CO2-Preis vorerst nicht weiter als Steuerungsinstrument einzusetzen, da aktuell keine Notwendigkeit für eine Fortführung besteht.

C.2.12. Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen (E1-9)

Die Angabe E1-9 wird ausgelassen.

D. Sozialinformationen (Eigene Belegschaft ESRS S1)

D.1. Interessen und Standpunkte der Interessenträger (S1 SBM-3)

Informationen zu Interessen und Standpunkten der eigenen Belegschaft

13. a) Das Risikomanagement schließt auch das Thema Arbeitnehmerbelange ein. 2025 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, Portugal 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 nachhaltigeren Lebens- und Arbeitsweise. Moderne Arbeitsplätze und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind weitere entscheidende Faktoren der Unternehmensphilosophie.

13. b) 2025 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) 2025 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) Im Geschäftsmodell der Reparaturkostenversicherung ist Nachhaltigkeit als grundlegendes Handlungsprinzip verankert. Unter diesem Gesichtspunkt verfolgt die WERTGARANTIE Group die unternehmerische Mission **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. Darüber hinaus gibt es einen Reflexionsprozess, mit dem die Möglichkeit eines 270° bzw. 360°-Feedbacks für die Führungskräfte zu ihrem Reifegrad in Bezug der Umsetzung der fünf Führungsprinzipien (WERTweiser) besteht. Weiterhin wurde erstmalig in 2025 ein Qualifizierungsprogramm für das Projektmanagement der WERTGARANTIE Group initiiert.

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 sowie 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 (den NEBO), in dessen Rahmen die Mitarbeitenden von jährlich festgelegten, nachhaltigkeitsbezogenen Zielen 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. 2025 wurde zum wiederholten Male eine Informationskampagne, insbesondere zu der neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2025+, 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.) 2025 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 Entwicklungsgespräche 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. Ebenfalls bietet die WERTGARANTIE Group ein unternehmensspezifisches Qualifizierungsprogramm für das Projektmanagement erstmalig in 2025 an. 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.

D.2. Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-1)

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 entsprechenden 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 Führungskraft 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.

D.3. Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen (S1-2)

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 Führungskräfte, 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 im Social Intranet 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. Seitdem sind mehr als 45 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, wurden in 2025 die Mitarbeitenden noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen durch die neue Nachhaltigkeitsstrategie sensibilisiert und zu nachhaltigeren Entscheidungen am Arbeitsplatz sowie im Privatleben motiviert.

In 2025 wurden basierend auf der Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung die präsentierten Ergebnisse als Basis für Maßnahmen genutzt. Die Befragung hat Themen wie zum Beispiel Unternehmenskultur, Führung, Organisation, Raum und Zeit sowie Aufgaben als Schwerpunkt. Eine erneute Befragung ist für das Jahr 2026 geplant.

27. a) Alle Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, regelmäßig an Befragungen teilzunehmen sowie auf externen Arbeitgeber-Plattformen Bewertungen abzugeben. Darüber hinaus finden jährliche Entwicklungsgespräche 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 Entwicklungsgespräche geführt und alle zwei Jahre finden Befragungen 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 Befragungen 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 (siehe Absatz 27.).

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.

D.4. Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann (S1-3)

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

32. a) Da im Jahr 2025 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 betroffenen 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 belastigt 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 Hinweisgebenden 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 Entwicklungsgespräche geführt. Außerdem werden regelmäßig anonyme Befragungen durchgeführt. Hinzu kommen anlassbezogene Befragungen. 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 Entwicklungsgesprächen kommunizierten Belange aufzugreifen und individuelle Verbesserungsmaßnahmen zu implementieren. Die Ergebnisse der anonymen Befragungen 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 mobil 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 Befragungen 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 Befragungen und bei den Entwicklungsgesprächen. Ferner wird über die zuständigen Fach- und Kontrollbereiche sichergestellt, dass die technischen und personellen Anforderungen der gesetzlich vorgegebenen 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 Teamfeedbacks registriert und ein Anreiz zum Mitmachen an den Teamfeedbacks geschaffen, indem die Teilnahmequote 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 Befragungen 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.

Zeitraumen 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.

D.5. 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 (S1-4)

Informationen zum Management von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

38. a) Im Jahr 2025 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 2025 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), Qualifizierungsprogramm Projektmanagement, 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 2025 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 2025 konnten 90 % geführte Entwicklungsgespräche und 88 % 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 Entwicklungsgesprächen und Befragungen, 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 2025 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. Der Bereich Human Resources hat bestimmte Ziele definiert und deren Umsetzung nachverfolgt. Zum Beispiel wurde 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 Arbeits-

schutz, 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 Führungskräfte und auch der Betriebsrat stehen für mögliche Probleme der Mitarbeitenden bereit. Außerdem werden regelmäßig anonyme Befragungen durchgeführt. Beispielsweise wurde zum Jahresende 2022 und im Jahr 2024 im Rahmen einer Befragung 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 2024 wurden die Ergebnisse auf Bereichsebene präsentiert und es wurden nach Bedarf Maßnahmen erarbeitet und seitdem 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 SBM-1 40. e) zu entnehmen.

Ressourcen, die abgestellt sind um den wesentlichen Auswirkungen zu begegnen

43.) Da im Jahr 2025 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.

AR 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.

AR 48.) Keine Angabe, da optional.

D.6. Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S1-5)

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 2025+ 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 2025: Das Ziel wurde erreicht. Mit 88,45 % der Mitarbeitenden werden dokumentierte Entwicklungspläne vereinbart.

KPI 2: Durchschnittlich 2,5 Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden.

Status 2025: Das Ziel wurde erreicht. Im Jahr 2025 wurden 2,88 Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden erreicht.

Zusammenarbeit mit der eigenen Belegschaft

47. a) Zentrales Steuerungsinstrument zur Fortschrittsmessung der Nachhaltigkeitsstrategie ist grundsätzlich 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 Entwicklungsgesprächen und anonymen Befragungen 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, wer-

den diese entsprechend eingebunden. Darüber hinaus werden die quantitativen Zielerreichungsgrade auch an den qualitativen Erkenntnissen gemessen, die sich aus den individuellen Entwicklungsgesprächen und den regelmäßigen Befragungen 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 Entwicklungsgesprächen und anonymen Befragungen ergeben haben, sowie die Impulse von Seiten des Betriebsrats berücksichtigt. Über die Fortschritte der Nachhaltigkeitsstrategie 2025+ berichtet die WERTGARANTIE Group jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

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

D.7. Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens (S1-6)

Angaben in Bezug zu den Beschäftigten

50. a)

50. a) Gesamtzahl der Beschäftigten	
Beschäftigte nach Geschlecht	Anzahl
männlich	702
weiblich	618
divers	1
nicht angegeben	k.A.
Gesamt	1.321
Beschäftigte nach Region	
Deutschland	946
Frankreich	354
Spanien	21
Gesamt	1.321

Tabelle 20: Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlecht und Region

50. b) i.- iii.)

50. b) Beschäftigte nach Vertragsart				
Beschäftigte nach Vertragsart	männlich	weiblich	divers	nicht angegeben
unbefristet	650	557	1	k.A.
befristet	52	61	k. A.	k.A.
ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	k. A.	k.A.
Gesamt	702	618	1	k.A.
Beschäftigte nach Region				
Deutschland	483	462	1	k.A.
Frankreich	212	142	k. A.	k.A.
Spanien	7	14	k. A.	k.A.
Gesamt	702	618	1	k.A.

Tabelle 21: Beschäftigte nach Vertragsart

50. c)

50. c) Austritte und Fluktuationsquote		
Austritte nach Region	Austritte	Fluktuationsquote
Deutschland	132	12%
Frankreich	139	28%
Spanien	7	24%
Gesamt	278	17%

Tabelle 22: 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.)

50. d) Zusammenstellung der Daten		
Die Zahl der Beschäftigten wird als Personenzahl oder Vollzeitäquivalent übermittelt	<input checked="" type="checkbox"/> Personenzahl	<input type="checkbox"/> Vollzeitäquivalent

Tabelle 23: Zahl der Beschäftigten Personenzahl

50. d) ii.)

50. d) Zusammenstellung der Daten		
Die Zahl der Beschäftigten wird zum Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt oder unter Verwendung einer anderen Methodik übermittelt	<input checked="" type="checkbox"/> Durchschnitt	<input type="checkbox"/> andere Methodik

Tabelle 24: Zahl der Beschäftigten Durchschnitt

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 1.317 Arbeitnehmer beschäftigt (Vorjahr 1.267), davon 1.057 Arbeitnehmer in Vollzeit (Vorjahr 1.008) und 260 Arbeitnehmer in Teilzeit (Vorjahr 259).

Angaben zu Voll- und Teilzeitbeschäftigten

52. a - b)

52. a + b) Beschäftigte nach Beschäftigungsgrad				
Beschäftigte nach Vertragsart	männlich	weiblich	divers	nicht angegeben
Vollzeit	666	396	1	k.A.
Teilzeit	36	222	k. A.	k.A.
Gesamt	702	618	1	k.A.
Beschäftigte Vollzeit nach Region				
Deutschland	449	251	1	k.A.
Frankreich	210	132	k. A.	k.A.
Spanien	7	13	k. A.	k.A.
Gesamt	666	396	1	k.A.
Beschäftigte Teilzeit nach Region				

Deutschland	34	211	k. A.	k.A.
Frankreich	2	10	k. A.	k.A.
Spanien	0	1	k. A.	k.A.
Gesamt	36	222	k. A.	k.A.

Tabelle 25: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region

D.8. Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens (S1-7)

Nicht angestellte Arbeitnehmer in der eigenen Belegschaft

55. a)

55. a) Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	
<i>nicht angestellte Beschäftigte nach Region</i>	Gesamt
Deutschland	0
Frankreich	42
Spanien	0
Gesamt	42

Tabelle 26: Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten

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.

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.

D.9. Angemessene Entlohnung (S1-10)

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.

D.10. Sozialschutz (S1-11)

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.

Angabepflicht S1-11 – Sozialschutz

D.11. Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)

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

83. a)

83. a) Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrieregesprächen teilgenommen haben	
männlich	75%
weiblich	70%
divers	100%
nicht angegeben	k. A.
Gesamt	73%

Tabelle 27: Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Karrieregesprächen teilgenommen haben

83. b)

83. b) Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden der Beschäftigten nach Geschlecht	
männlich	21,24
weiblich	14,17
divers	28,00
nicht angegeben	k. A.
Gesamt	17,94

Tabelle 28: 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.

D.12. Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)

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)

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 nicht angestellten Beschäftigten infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen	0

Tabelle 29: Todesfälle von Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten

88. c)

88. c) Meldepflichtige Arbeitsunfälle	
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Beschäftigten	42
Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Beschäftigten	16,39%

Tabelle 30: Meldepflichtige Arbeitsunfälle

88. d)

88. d) Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	
Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen von Beschäftigten	6

Tabelle 31: Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen

88. e)

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	704,00

Tabelle 32: 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.

D.13. Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (S1-15)

Urlaub aus familiären Gründen

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

93. b)

93. b) Genommener Urlaub aus familiären Gründen					
	männlich	weiblich	divers	nicht angegeben	Gesamt
Prozentsatz der berechtigten Arbeitnehmer, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben	16%	19%	0%	k. A.	17%

Tabelle 33: Genommener Urlaub aus familiären Gründen

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

94.)

94. Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen		
Alle Beschäftigten haben durch die Sozialpolitik und (oder) durch Tarifverträge Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Tabelle 34: Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen

D.14. Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) (S1-16)

Verdienstunterschiede

97. a)

97. a) Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	2025
Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten	32,30%

Tabelle 35: Geschlechterspezifisches Dienstgefälle

a)

97. b)

97. b) Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten	10,47

Tabelle 36: 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 (Unternehmenspolitik ESRS G1)

E.1. Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (G1 GOV-1)

5. a) Die Festlegung der Unternehmenspolitik liegt grundsätzlich in der Verantwortung des Konzernvorstands, 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.

E.2. Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (G1 IRO-1)

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 Konzernvorstand (Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung). Der Konzernvorstand 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 Konzernvorstand 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 Konzernvorstands durchgeführt, der als zentraler Stakeholder identifiziert und in die Analyse eingebunden wurde. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind mit dem Konzernvorstand diskutiert und im Anschluss freigegeben worden. Während des gesamten Prozesses sind regelmäßig kritische Reflexionen und Rückmeldung durch den Konzernvorstand erfolgt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte berücksichtigt wurden. Der anschließende Berichtserstellungsprozess ist vom Konzernvorstand begleitet worden. Der Nachhaltigkeitsbericht ist durch den Konzernvorstand und den Aufsichtsrat gewürdigt und durch den Konzernvorstand freigegeben worden.

E.3. Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur (G1-1)

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 Konzernvorstand 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 Konzernvorstand angesiedelt. Das Compliance-Management-System ist ungeachtet der Letztverantwortung durch den Konzernvorstand dezentral organisiert und folgt dem Three Lines of Defense-Modell. Im Auftrag des Konzernvorstands 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 dem Konzernvorstand 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 Konzernvorstand sowie einen Compliance-Jahresbericht der Compliance-Funktion an den Konzernvorstand 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 Konzernvorstandsebene, 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 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 Konzernvorstand der WERTGARANTIE Group.

Unregelmäßigkeiten im Versicherungsaußen- und Versicherungsinnendienst (z. B. Versicherungsvermittler) werden, entsprechend der BaFin-Sammelverfügungsmeldung von Unregelmäßigkeiten im Versicherungsaußen- und Versicherungsinnendienst vom 10.12.2015 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) Der Konzernvorstand 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 im Konzernvorstand der WERTGARANTIE Group.

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, Leistungsbearbeitung und IT-Governance. Die stringente Vorbeugung und die vielfältig beschriebenen Kontroll-mechanismen 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.

Angabepflicht G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

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 trägt dazu bei, die Gesundheit, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und ist für die Stakeholder der WERTGARANTIE Group ein wichtiges Anliegen. Gleichzeitig kann eine positive Unternehmenskultur dazu beitragen, einen Wettbewerbsvorteil durch die Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden zu erzielen. 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) sowie gemeinsam mit den Mitarbeitenden ein Purpose 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 spiegelt das Bonussystem NEBO, wie in den oberen Abschnitten näher erläutert, den Nachhaltigkeitsgedanken wieder. Daneben setzt sich die WERTGARANTIE Group dafür ein, das Prinzip **Reparieren statt Wegwerfen** im Arbeitsalltag zu implementieren. Zusätzlich gibt es verschiedene Plattformen wie das Social Intranet connect, um die Mitarbeitenden über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren oder den Ideen-Speicher, um eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge zum Thema Nachhaltigkeit einzureichen. 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 Entwicklungsgespräche, Befragungen 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: Versicherungsschutz, Garantiedienstleistungen und Schutzbriefe für elektronische Geräte, Elektrokleinstfahrzeuge und Gebäudeleitungen Versicherungsschutz, Garantiedienstleistungen und Schutzbriefe für E-Bikes und Fahrräder betr. Fahrradleasing Reparaturen Rückversicherungen (konzernintern)	(Fach-) Handel Versicherungsnehmer Private Haushalte Unternehmen Konzernunternehmen Kooperationspartner	
Lieferanten Betriebsmittel	Betriebsmittel									
Lieferanten Ersatzteile	Ersatzteilbeschaffung (Reparaturen)									BIKE (linexo by WERTGARANTIE)
Dienstleistungsunternehmen	Dienstleistungen									Reparaturservices (ProRepair GmbH, Société Française de Garantie Service)
IT-Unternehmen	Softwareprodukte, IT-Dienstleistungen									Rückversicherer
Aktionäre	Kapital	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						
Staat	Staatliche Infrastruktur, gesetzliche Rahmenbedingungen									

Anhang 2: IRO des ESRS E-Standards

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-sub-Topics	Bewertung
	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
		Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	Landdegradation	Nicht wesentlich
			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
		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		Arbeitsbedingungen	Sicherer Beschäftigung	Nicht wesentlich

	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		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

	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

Anhang 5: Begriffsbestimmungen

AR	Application Requirements (Anwendungsanforderungen)
BP	Berichtspflicht/ Angabepflicht (DR; Disclosure Requirement)
CE	Consumer Electronics
CO2	Carbon dioxide (Kohlenstoffdioxid)
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CSR-RUG	Corporate Social Responsibility-Richtlinien-Umsetzungsgesetz
E	Environmental (Umwelt)
ESG	Environmental, Social, Governance (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung)
ESRS	European Sustainability Reporting Standards (Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung)
G	Governance (Unternehmensführung)
GOV	Governance
ILO	International Labour Organization
IRO	Impact, risk and opportunity management (Auswirkungen, Risiken und Chancen Management)
MWh	Megawattstunde
NEBO	Nachhaltigkeits- und Erfolgsbonus
Omnibus I	Initiative der Europäischen Kommission zur Entbürokratisierung von Vorschriften im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten für Unternehmen. Der Begriff Omnibus (lateinisch für alle) steht für mehrere Gesetzesänderungen, die gleichzeitig behandelt werden.
S	Social (Soziales)
SBM	Strategy and business model (Strategie und Geschäftsmodell)
SE	Societas Europaea (europäische Rechtsform)
THG	Treibhausgas