

> Nachhaltig- keitsbericht



Geschäftsjahr
2025

INHALT

Vorwort

/ Unseres Vorstands

s. **4**

01. Allgemeine Informationen

/ Verantwortung und Nachhaltigkeit

s. **6**

02. Umwelt-Informationen

/ Respektvoller Umgang mit Ressourcen

s. **19**

03. Soziale Informationen

/ Prinzipien unseres Handelns

s. **32**

04. Governance-Informationen

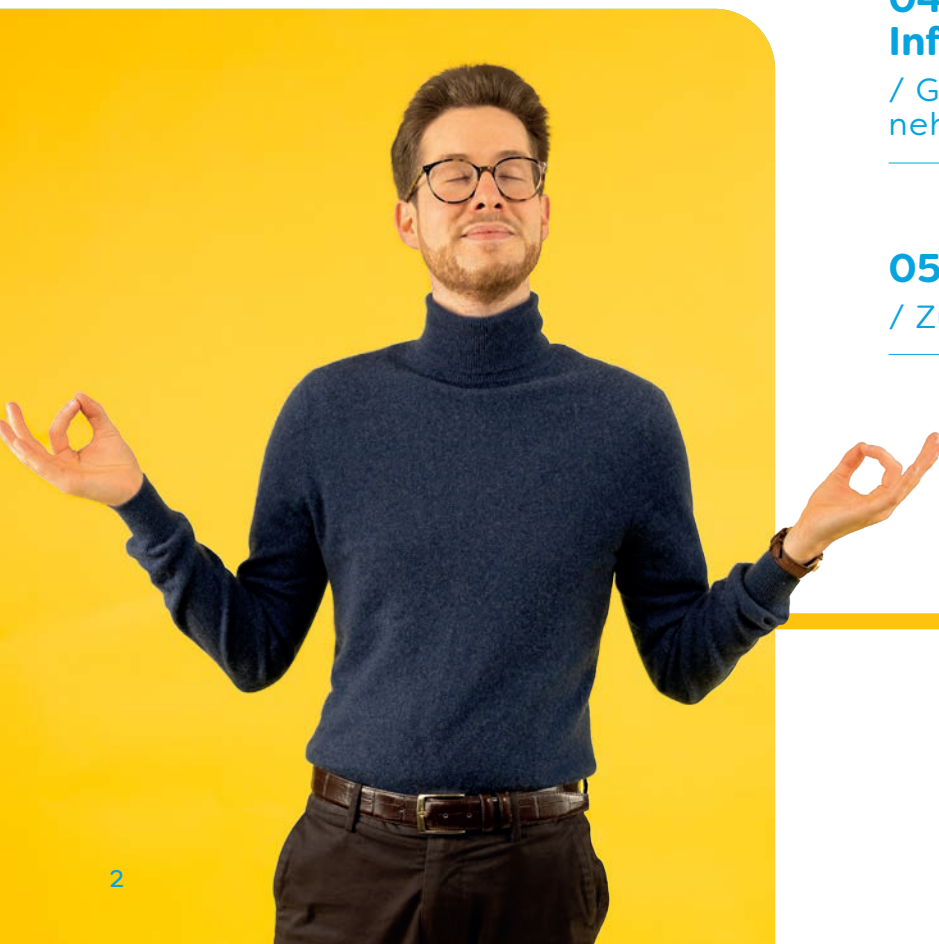
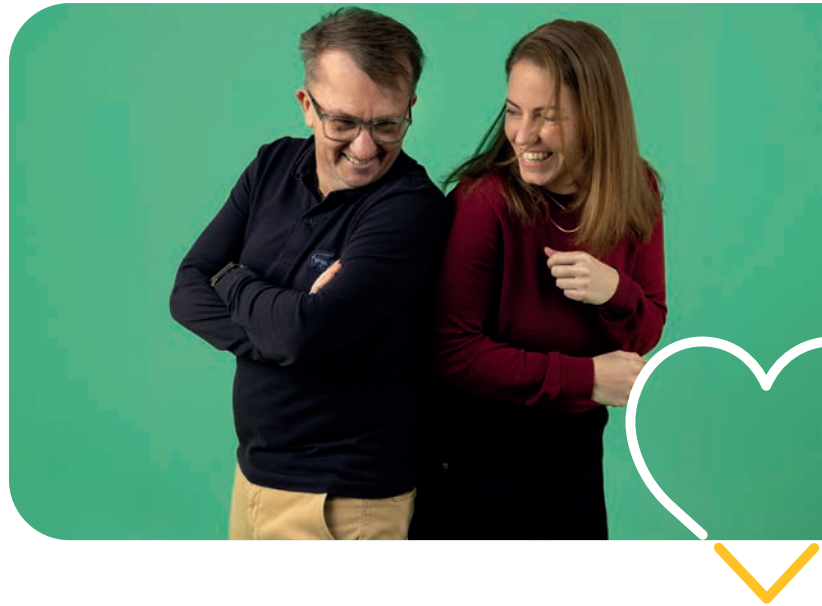
/ Gute Unternehmensführung

s. **48**

05. Ausblick

/ Zukunft gestalten

s. **54**





Wir würden gerne erfahren, wie Sie zum Thema Nachhaltigkeit stehen.

Wenden Sie sich an **nachhaltigkeit@haftpflichtkasse.de**.

Wir freuen uns auf den Austausch.



Vorwort



/ Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

seit über 125 Jahren stehen wir als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit für Verlässlichkeit, Verantwortung und Miteinander. 2025 haben wir uns als Unternehmen weiterentwickelt und unser Bekenntnis zu nachhaltigem Handeln in der Unternehmensstrategie fest verankert.



Dieses Jahr war geprägt von regulatorischen Entwicklungen auf europäischer und nationaler Ebene und der allgegenwärtigen Frage, wie die Ausrichtung der künftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung gestaltet wird. Trotz des dynamischen rechtlichen Umfelds haben wir bei der Haftpflichtkasse unsere Anstrengungen verstärkt, das Thema



Nachhaltigkeit dauerhaft in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Dies ist nun auch ein zukunftsweisendes Ziel und fester Bestandteil unserer neuen Unternehmensstrategie.

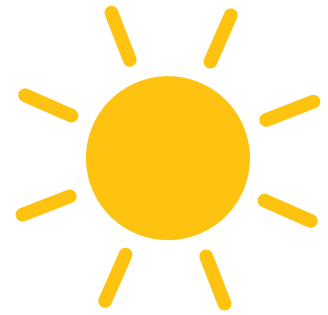
Während im Jahr 2024 der Fokus auf der Weiterentwicklung interner Prozesse und der Ausweitung des Kennzahlenmanagements lag, haben wir uns im aktuellen Berichtsjahr auf die Verbesserung der internen Prozesse und der Datenqualität fokussiert. Im dritten Jahr unserer freiwilligen Berichterstattung sind die Prozesse standardisierter und die Datenerfassung konsistenter geworden. Für uns ist das kein Selbstzweck, sondern Ausdruck unseres Verständnisses von unternehmerischer Verantwortung.



Nachhaltigkeit ist für uns weit mehr als die Erfüllung gesetzlicher und gesellschaftlicher Anforderungen. Wir handeln aus Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartnern und unserer Region. Denn wir sind überzeugt: Zukunftsfähigkeit braucht Haltung und die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln.

Deshalb engagieren wir uns nicht nur auf strategischer Ebene, sondern auch seit vielen Jahren ganz praktisch - etwa beim Cleanup-Day rund um das Firmengelände, beim Stadtradeln oder durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Zusammenarbeit im Arbeitsalltag. Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit kein Ziel ist, das man einmal erreicht, sondern ein Weg, den man gemeinsam geht.

Vielen Dank, dass Sie uns auf diesem Weg begleiten.



Allgemeine Informationen

/ Verantwortung und Nachhaltigkeit

Seit über 125 Jahren bieten wir als Haftpflichtkasse unseren Mitgliedern umfassenden und preiswerten Versicherungsschutz. Heute betreuen über 475 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als 2,4 Millionen Versicherungsverträge von ungefähr 2 Millionen Kundinnen und Kunden.

Der wertschätzende Umgang mit unseren Versicherungsnehmerinnen und Versicherungsnehmern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Partnerinnen und Partnern, der Gesellschaft und unserer Umwelt ist fest in unserer Unternehmens-DNA verankert. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist dabei umfassend: Neben dem Umweltschutz bilden soziale Verantwortung und eine integre Unternehmensführung die gleichberechtigten Säulen unseres Handelns.

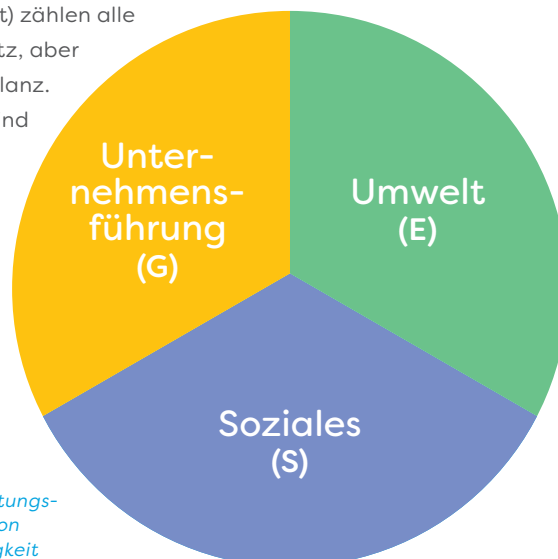
„Nachhaltigkeit ist ein ganzheitliches Konzept, bei dem bereits heute an ein lebenswertes Morgen gedacht wird.“

Lidia,
Nachhaltigkeitsbeauftragte



Unsere DNA ist Respekt und Wertschätzung

Zu den Umweltaspekten (Environment) zählen alle Aktivitäten rund um den Umweltschutz, aber auch zum Beispiel die Treibhausgasbilanz. Themen im Bereich Soziales (Social) sind Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Diversität und soziales Engagement. Nachhaltige Unternehmensführung (Governance) umfasst Themen wie Unternehmenskultur sowie Kontrollprozesse.



Verantwortungsbereiche von Nachhaltigkeit

01



~475

Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

~2 Mio.

Versicherungs-
nehmerinnen und
Versicherungsnehmer

~2,4 Mio.

abgeschlossene
Verträge

NACHHALTIGKEIT IN DER HAFTPFLICHTKASSE

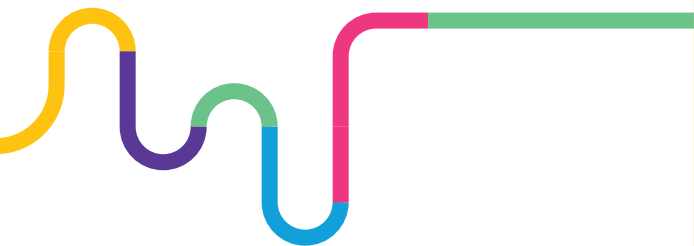
Zukunftsfähiges Denken gewinnt zunehmend an Bedeutung und ist mittlerweile fester Bestandteil unseres Handelns geworden. Indem wir das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln in unserem gesamten Unternehmen kontinuierlich stärken, erschließen wir immer wieder neue Wege, um unserer sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht zu werden.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Haftpflichtkasse besteht aus dem Bereich Nachhaltigkeit mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten und einer weiteren Vollzeit-Mitarbeiterin sowie dem abteilungsübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit.

Um Synergien optimal zu nutzen, wurde der Bereich Nachhaltigkeit in diesem Jahr mit dem Bereich Unternehmenscontrolling in einer Gruppe zusammengefasst.

In unserer täglichen Arbeit geht es nicht nur darum, regulatorische Maßnahmen umzusetzen, sondern Nachhaltigkeitskriterien in die tägliche Arbeit zu integrieren. Denn für ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement braucht es echte Überzeugung. Dadurch wollen wir einen Mehrwert für unsere Mitglieder, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner und unsere Region schaffen.

Wir wollen mehr,
wir wollen **nachhaltig** sein.

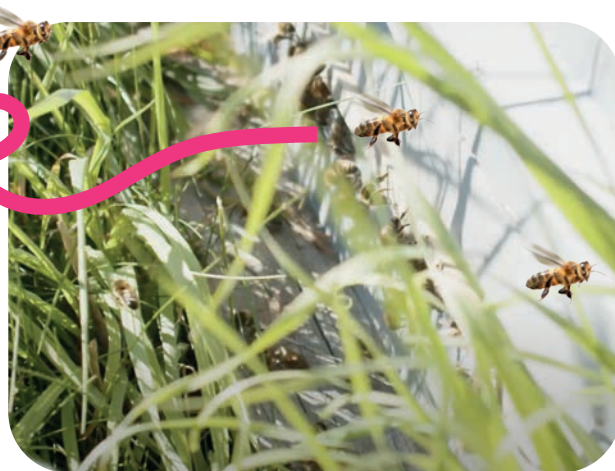


ÜBER DIESEN BERICHT

Die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) ist am 5. Januar 2023 in Kraft getreten: Unternehmen müssen zukünftig bei Erreichen verschiedener Schwellenwerte ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Basis dieser Richtlinie transparent veröffentlichen. Da diese Richtlinie allerdings eine erhebliche Belastung für die Unternehmen dargestellt hat, hat die EU-Kommission Anfang 2025 im Rahmen des Omnibus Simplification Package Änderungsvorschläge vorgestellt, die darauf abzielen, bestehende und künftige Berichtspflichten zu bündeln und den Fokus auf qualitativ hochwertige Kennzahlen statt auf eine Vielzahl von Daten zu lenken. Diese Änderungsvorschläge sollen zur Entlastung der Unternehmen und zur Entbürokratisierung beitragen. Die Anpassungen der komplexen

Richtlinie sollen gleichermaßen sicherstellen, dass der Aufwand zur Erhebung der Vielzahl an Informationen in einem angemessenen Verhältnis steht.

Im Berichtsjahr fand die Trilog-Verhandlung zwischen dem Europäischen Parlament, dem Europäischen Rat und der Europäischen Kommission zur Anpassung und Vereinfachung der Nachhaltigkeitsberichterstattung statt. Diese Entwicklungen haben wir intensiv verfolgt und unsere Planung zur Berichterstattung regelmäßig evaluiert und angepasst.



Zum Zeitpunkt der Berichterstellung war zudem die nationale Umsetzung weiterhin ausstehend.

Dieser Bericht orientiert sich wie im Vorjahr an den Vorgaben der CSRD vor den Omnibus-Änderungsvorschlägen, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung die inhaltlichen Änderungen noch nicht abgeschlossen waren.

Die CSRD gibt den groben Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichte vor. In den Europäischen Nachhaltigkeitsstandards (ESRS) ist der detaillierte Aufbau dieser Berichte beschrieben. Die ersten 12 Standards sind sektorenübergreifend und sollen dazu beitragen, nachhaltige Praktiken sowie Transparenz in den Unternehmen zu fördern und bei der Vergleichbarkeit zu unterstützen. Die übergreifenden Standards ESRS 1 und ESRS 2 sind immer offenzulegen. Zu welchen themenspezifischen Standards aus den Bereichen E, S und G die Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitserklärung berichten müssen, entscheidet sich durch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse.

Verpflichtende Offenlegung

Übergreifende Standards

ESRS 1	Allgemeine Anforderungen zur Erstellung und Darstellung der Nachhaltigkeitsberichte
ESRS 2	Berichtsanforderungen unabhängig von spezifischen Nachhaltigkeitsthemen

Umwelt und Klima

ESRS E1	Klimawandel
ESRS E2	Umweltverschmutzung
ESRS E3	Wasser und Meeresressourcen
ESRS E4	Biodiversität und Ökosysteme
ESRS E5	Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Soziales

ESRS S1	Eigene Arbeitskräfte
ESRS S2	Beschäftigte in Wertschöpfungskette
ESRS S3	Bevölkerungsgruppen
ESRS S4	Verbraucher/innen und Endnutzer/innen

Governance

ESRS G1	Unternehmenspolitik (Business Conduct)
---------	--

Bei Wesentlichkeit offenzulegen

ESRS 2 ALLGEMEINE ANGABEN

Der ESRS 1 definiert allgemeine Angaben und Regeln für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten, die im folgenden Bericht nicht zusätzlich aufgeführt werden. Im ESRS 2 werden allgemeine Angaben zu Unternehmensdaten wie dem Geschäftsmodell und dem Nachhaltigkeitsmanagement betrachtet. Die themenspezifischen Standards gliedern sich in die drei Verantwortungsbereiche der Nachhaltigkeit: Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance).

BP-1 ALLGEMEINE GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Unsere Unternehmens-DNA besteht aus Respekt und Wertschätzung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Partnerinnen und Partnern, der Gesellschaft und der Umwelt. Die Wertschöpfung erzielen wir aus der Zusammenarbeit mit den genannten Akteuren; sie betrifft alle Abteilungen und Bereiche der Haftpflichtkasse (Geschäftsbetrieb).

Bei der Bewertung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte haben wir nicht nur die Geschäftstätigkeit betrachtet, sondern auch die Perspektive relevanter Interessensgruppen unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette einbezogen, um hier eine ganzheitliche Sichtweise zu berücksichtigen. In diesem Bericht beziehen wir die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette so weit wie möglich ein, was jedoch aufgrund begrenzter Informationen und Datenverfügbarkeit nicht immer umsetzbar ist.

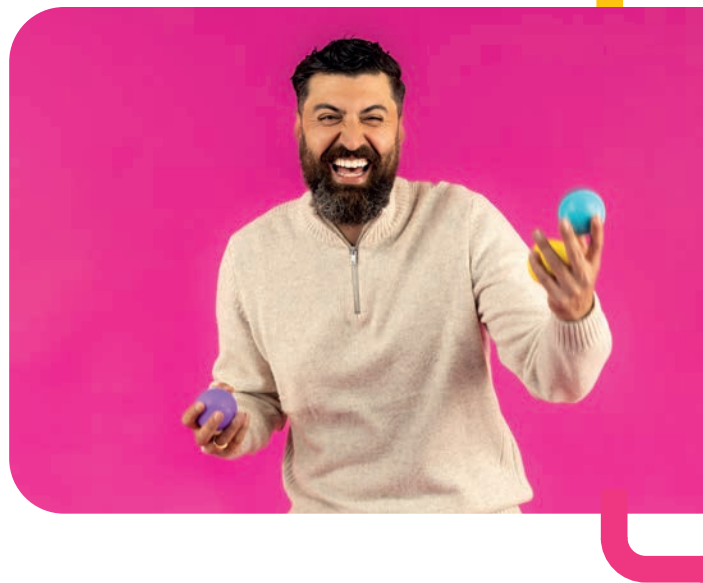
Climate Partner¹ bietet seit 2006 Unterstützung bei der Berechnung und Reduktion von CO₂-Emissionen und bei der Finanzierung von Klimaschutzprojekten an.

BP-2 ANGABEN IM ZUSAMMENHANG MIT KONKRETEN UMSTÄNDEN

Der Berichtszeitraum für den Nachhaltigkeitsbericht ist vom 01. Januar bis 31. Dezember 2025.

Die Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) für das Geschäftsjahr 2025 wurde zum zweiten Mal in Folge mit dem Corporate Carbon Footprint von Climate Partner ermittelt, sodass eine bessere Vergleichbarkeit mit den Vorjahresdaten gegeben ist.

Die Berechnung der Treibhausgasbilanz basiert auf den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG-Protocol). Bei der Erstellung wurden die fünf grundlegenden Prinzipien gemäß dem GHG-Protocol beachtet: Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit. Die verwendeten Emissionsfaktoren wurden aus wissenschaftlich anerkannten Datenbanken wie ecoinvent² und Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA)³ entnommen.



¹<https://www.climatepartner.com/de>

²<https://ecoinvent.org/database/>

³<https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting>

Bei der Datenerhebung wurde so weit wie möglich auf Primärdaten zurückgegriffen. Wenn Daten nicht vollständig vorlagen, haben wir auf Schätzungen zurückgegriffen. Wenn Teildaten vorlagen, wurden fehlende Daten hochgerechnet.

Strom: Die Datenqualität basiert auf exakten Daten aus den Rechnungen des Stromlieferanten. Lediglich die Stromabrechnung für den Außenparkplatz erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt, daher wurde der Stromverbrauch anhand der Vorjahre geschätzt. Zusätzlich wurden im Rahmen der freiwilligen Mitarbeitenden-Befragung Ende 2025 Daten zur Stromversorgung im mobilen Arbeiten erhoben und hochgerechnet.

Wärme: Die Datenqualität basiert auf genauen Berechnungen. Da die Abrechnungen zum Zeitpunkt der Erstellung der Klimabilanz nicht vorlagen, wurden die exakten Zählerstände in Kubikmeter dokumentiert.

Kältemittel: Die Datenqualität basiert auf exakten Angaben des Kältemitteltyps und der Menge aus den Rechnungen.

Wasser: Die Datenqualität basiert auf genauen Berechnungen. Da die Abrechnungen zum Zeitpunkt der Erstellung der Klimabilanz nicht vorlagen, wurden die exakten Zählerstände in Kubikmeter für die Berechnung genutzt.

Fuhrpark: Für die Emissionen wurden die Verbräuche des eigenen Fuhrparks aus Benzin-, Diesel- und externen Stromtankungen anhand der Belege ermittelt. Die Verbräuche der Wallboxen der Haftpflichtkasse sind im allgemeinen Stromverbrauch enthalten und können nicht separat ermittelt werden. Eine Unterscheidung zwischen privater und dienstlicher Nutzung wurde ebenfalls nicht vorgenommen.

Speisen und Getränke: Diese Emissionskategorie ist in der THG-Bilanz 2025 erstmals erfasst worden. Die Datenqualität basiert auf einer Mischung aus exakten Daten und Schätzungen. Die Menge der eingekauften Getränke wurde anhand der Rechnungen des Getränkelieteranten ermittelt. Die Menge der Speisen wurde anhand der Personenzahl zum Beispiel bei After-Work-Events geschätzt.

Abfall: Die Datenqualität basiert auf einer Mischung aus exakten Daten und genauen Schätzungen. Es wurde die Anzahl der geleerten Abfallbehälter berücksichtigt, mit der Annahme,

dass alle entleerten Abfallbehälter immer vollständig gefüllt waren.

Betriebsmittel: Diese Emissionskategorie ist in der THG-Bilanz 2025 erstmals erfasst worden. Die Datenqualität basiert auf einer Mischung aus exakten Daten und Schätzungen. Als Grundlage wurden die Rechnungen der eingekauften Waren verwendet und, sofern vorhanden, mit den Emissionswerten ausgewertet. Waren, zu denen keine Emissionswerte in der Datenbank hinterlegt waren, wurden einer der vier Hauptkategorien zugewiesen (Bürobedarf, Reinigungsartikel, Elektronik, Möbel) und ausgabenbasiert bilanziert.

Dienstreisen: Die Datenqualität basiert auf genauen Schätzungen. Alle im Dienstplan eingetragenen Dienstreisen wurden berücksichtigt. Bei Flug- und Bahnreisen wurde die Distanz zwischen Start und Ziel automatisiert ermittelt; ergänzend wurden die Daten zur An- und Abreise zum jeweiligen Flughafen bzw. Bahnhof erfragt. Die Berechnung der Emissionen aus Dienstreisen mit dem Pkw basiert auf präzisen Kilometerangaben aus der Reisekostendokumentation. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden Fahrten mit Dienstwagen und Poolfahrzeugen in dieser Kategorie nicht erneut ausgewiesen. Erstmals wurden im aktuellen Berichtszeitraum auch Taxifahrten sowie Hotelübernachtungen bilanziert. Während die Daten für Übernachtungen direkt aus der Reisekostendokumentation entnommen wurden, erfolgte die Ermittlung der gefahrenen Taxi-Kilometer auf Basis der vorliegenden Abrechnungsbeträge.

Pendelverhalten: Auf Basis einer Befragung Ende 2025 wurden die Emissionen aus mobiler Arbeit und Pendelverhalten erhoben. Die Rücklaufquote betrug 36 % und wurde anschließend auf 100 % hochgerechnet.

Die THG-Bilanz wurde 2025 und 2024 mit Climate Partner erstellt, was eine Vergleichbarkeit der Emissionen mit dem jeweiligen Vorjahr gewährleistet. Es ist jedoch zu beachten, dass die Ergebnisse aus dem Jahr 2023 mit einem anderen Tool erstellt wurden und somit nur bedingt vergleichbar sind. Im Jahr 2025 wurden die Emissionskategorien Speisen und Getränke, Betriebsmittel und in der Kategorie Dienstreisen die Taxifahrten und Hotelübernachtungen erstmalig erfasst, sodass die Scope-3-Emissionen 2025 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen sind.





GOV-1 DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

Wir legen großen Wert auf eine ausgewogene Zusammensetzung unserer Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, um eine effiziente Unternehmensführung und eine verantwortungsvolle Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

Die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats bringen fundierte Kenntnisse aus der Versicherungswirtschaft, Finanzwirtschaft, Informationstechnologie, dem Personalwesen und dem Risikomanagement ein, um das Unternehmen zukunftsorientiert zu führen.

Mit ihren vielfältigen Kompetenzen und weitreichenden Erfahrungen agiert der Vorstand als geschlossene Einheit, um die strategischen Ziele der Haftpflichtkasse konsequent umzusetzen und die langfristige Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

GOV-2 INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSAKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTS-ORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN

Im Bewusstsein der Bedeutung des Austauschs über Nachhaltigkeitsaktivitäten zwischen Vorstand und Aufsichtsrat wurden beide Organe bereits 2024 in die erste Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Bei der Identifizierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die in Risiken, Chancen und Auswirkungen gegliedert sind, haben Vorstand und Aufsichtsrat ihre jeweilige Perspektive eingebracht und an der Ergebnisfindung und Validierung mitgewirkt. Das Ergebnis, das Kernstück der Nachhaltigkeitsberichterstattung, wurde in einer Aufsichtsratssitzung allen Mitgliedern sowie dem Gesamtvorstand vorgestellt. Auch beim Erstellen unserer freiwilligen Nachhaltigkeitsberichte werden Vorstand und Mitglieder des Aufsichtsrats einbezogen.

Der Vorstand wird regelmäßig über den Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert. Die Information an den Aufsichtsrat erfolgt anlassbezogen.

GOV-5 RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Innerhalb unseres Risikomanagementsystems unterziehen wir bestehende sowie potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken einer regelmäßigen Analyse und Bewertung. Anstatt eine eigenständige Risikokategorie *Nachhaltigkeitsrisiko* zu etablieren, bewerten wir den Nachhaltigkeitsbezug bestehender oder sich abzeichnender Risiken mithilfe einer Ursachen- oder Wirkungsanalyse (z. B. in Form der Ableitung der Folgen des Klimawandels).

Der Bewertungsprozess stützt sich auf den kontinuierlichen Dialog mit den Fachbereichen sowie auf etablierte Berichtsformate wie das Own Risk and Solvency Assessment (ORSA) oder den Ergebnisbericht zur Risikoinventur. Die Bewertung erfolgt nach zwei Methoden:

- **Klassische Bewertung:** Die Einordnung nach Schadenspotenzial und Eintrittswahrscheinlichkeit ermöglicht eine klare Priorisierung.
- **Szenario-Analysen:** Besonders wesentliche Risiken werden durch spezifische Modellrechnungen tiefergehend untersucht.

Sämtliche Risiken mit Nachhaltigkeitsrelevanz wurden zudem in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Die daraus resultierenden wesentlichen ESG-Risiken sind nun vollständig in das zentrale Risikoinventar integriert und unterliegen einer regelmäßigen Überwachung. Der Vorstand wird halbjährlich über den Status der wesentlichen Risiken informiert.



SBM-1 STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Wir konzentrieren uns auf die Versicherungsbereiche Haftpflicht, Hausrat und Unfall und bieten eine breite Palette von Produkten für Privat- und Geschäftskundinnen und -kunden an. Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Änderungen im Produktportfolio, das heißt es wurden keine Produkte neu aufgenommen, gestrichen oder verboten.

Privatkundinnen und -kunden

- ✓ Privathaftpflicht
- ✓ Dienst- und Amtshaftpflicht
- ✓ Tierhalterhaftpflicht
- ✓ Hausratversicherung
- ✓ Unfallversicherung
- ✓ Haus- und Grundbesitzerhaftpflicht
- ✓ Gewässerschadenhaftpflicht
- ✓ Bauherrenhaftpflicht

Geschäftskundinnen und -kunden

- ✓ Betriebshaftpflicht
- ✓ Haus- und Grundbesitzerhaftpflicht
- ✓ Gewässerschadenhaftpflicht
- ✓ Bauherrenhaftpflicht
- ✓ Umweltschadensversicherung
- ✓ AGG-Versicherung

Die Haftpflichtkasse wurde bereits 1898 gegründet und sitzt seit 1993 in Roßdorf bei Darmstadt. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) sind wir auf die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet. Unsere Versicherungslösungen für Privat- und Firmenkundinnen und -kunden

werden bundesweit überwiegend durch ein starkes Netz an Vermittlerinnen und Vermittlern angeboten. Mit unserer Erfahrung aus über 125 Jahren und einem Team, das zum 31. Dezember 2025 auf über 475 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewachsen ist, betreuen wir rund 2,4 Mio. Verträge für circa 2 Mio. Kundinnen und Kunden. Wir möchten maßgeschneiderte Versicherungslösungen anbieten, die den tatsächlichen Bedürfnissen unserer Mitglieder entsprechen. Diese Kundennähe spiegelt sich auch in den zahlreichen Auszeichnungen wider, die die Haftpflichtkasse im Laufe der Jahre erhalten hat, und dem Leitsatz „Andere versichern Risiken. Wir versichern Menschen.“

**Andere versichern Risiken.
Wir versichern Menschen.**

Gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partnern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfolgen wir das Ziel, durch erstklassige Produkte und Services die Basis für ein sorgenfreies Leben zu schaffen. Unser Selbstverständnis geht dabei weit über das bloße Einhalten gesetzlicher Rahmenbedingungen hinaus. Wir übernehmen aktiv gesellschaftliche Verantwortung und setzen zahlreiche freiwillige Maßnahmen um, die dort Wirkung entfalten, wo sie gebraucht werden.

Unsere Unternehmensstrategie schafft Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft. Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten ist dabei die logische Fortführung unseres Anspruchs, als fairer Dienstleister und verantwortungsbewusster Arbeitgeber aufzutreten. Nachhaltigkeit verbindet dabei Umweltschutz mit sozialen Werten und einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

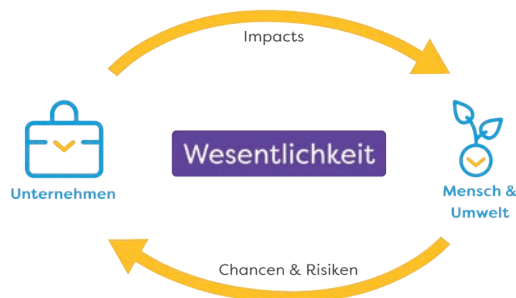
IRO-1 BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Mit der CSRD hat sich die bisherige Marktpraxis zur Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse verändert. Künftig muss eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden. Nachhaltigkeitsaspekte werden nun aus der finanziellen (Outside-in) und nichtfinanziellen (Inside-out) Perspektive betrachtet und bewertet.

IRO: Impacts (positive oder negative Auswirkungen), Risks (Risiken) und Opportunities (Chancen)

Im Rahmen dessen müssen Unternehmen ihre wesentlichen (finanziellen) Risiken und Chancen sowie wesentlichen (nichtfinanziellen) positiven und negativen Auswirkungen (Impacts) identifizieren. Die Wesentlichkeitsanalyse wird nun eine zentrale Rolle spielen, da die Ergebnisse dieser Analyse auf den Inhalt der Nachhaltigkeitsberichterstattung Einfluss nehmen.

Es gilt das Prinzip der gleichwertigen Bedeutung. Ein Nachhaltigkeitsthema gilt als materiell/wesentlich, sobald es unter einem (finanziell oder nichtfinanziell) oder beiden Gesichtspunkten wesentlich ist.



Die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung bildet die 2024 erstmalig durchgeführte und 2025 systematisch aktualisierte doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Um eine umfassende Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte vornehmen zu können, wurde 2024 zunächst eine detaillierte Voranalyse durchgeführt. Daraus resultierte die Auswahl der relevanten internen und externen Stakeholder; ebenso diente sie als Ausgangspunkt zur Identifikation von potenziell wesentlichen IRO.

Als Ergebnis dieses Prozesses wurden 124 identifizierte IRO in einer Long-List zusammengefasst und systematisch den ESRS-Kategorien zugeordnet. Die Identifikation erfolgte unter Einbeziehung aller relevanten Fachbereiche, des Risikomanagements und des Arbeitskreis Nachhaltigkeit in Workshops. Auch der Betriebsrat erhielt die Möglichkeit, eine Einschätzung vorzunehmen. Darüber hinaus hatten verschiedene interne und externe Stakeholder die Möglichkeit, ihre Perspektive einzubringen: Mitglieder des Aufsichtsrats, der Mitgliedervertreterversammlung, Kundinnen und Kunden, Maklervverbünde, Mitglieder der regionalen Politik, Lieferanten und Dienstleister. Die Natur als stiller Stakeholder wurde durch das Einbeziehen von Publikationen berücksichtigt.

Zu beachten ist, dass Nachhaltigkeitsthemen, die aufgrund der Berechnungssystematik unterhalb der Schwellenwerte liegen und somit als unwesentlich gelten, nicht automatisch unwichtig für uns sind. Unabhängig von der Wesentlichkeitsbewertung können Maßnahmen zu diesen Nachhaltigkeitsaspekten initiiert werden.

Im aktuellen Berichtsjahr 2025 stand die Aktualisierung der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse im Fokus. Ziel hierbei war es, sicherzustellen, dass die identifizierten Themen auch in der derzeitigen Situation Bestand haben.

Im Rahmen dieses Prozesses wurden die bestehenden IRO erneut mit den zuständigen Fachbereichen diskutiert, um potenzielle Veränderungen zu identifizieren. Auch die Perspektive der Versicherungsvernehmerinnen und -nehmer als externe Stakeholder wurde exemplarisch validiert. In der diesjährigen Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden alle wesentlichen IRO bestätigt. Themen, die aufgrund ihres Schwellenwerts als nicht wesentlich eingestuft wurden, werden weiterhin beobachtet und bei Bedarf angepasst. Im Ergebnis sind weiterhin die Standards Klimawandel, Arbeitskräfte des Unternehmens, Verbraucherinnen und Verbraucher und Endnutzerinnen und -nutzer sowie das Thema Unternehmensführung für uns wesentlich und Bestandteil dieses Berichts.

THEMENBEZOGENE ANGABEPFLICHTEN ESRS E1 KLIMAWANDEL

Die Folgen des Klimawandels sind in Deutschland längst spürbar. Durch Naturgefahren entstanden im vergangenen Jahr in Deutschland versicherte Schäden in Höhe von 5,5 Mrd. €⁴. Für 2025 rechnet der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) mit Schäden in Höhe von 2,6 Mrd. €⁵, im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine deutliche Reduktion, im langfristigen Trend zeigt sich allerdings eine starke Zunahme. Insofern ist es nur folgerichtig, dass der E1-Standard im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für uns als wesentlich bewertet wurde und auf Seite 19 näher beschrieben wird.

THEMENBEZOGENE ANGABEPFLICHTEN ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Als Versicherungsunternehmen emittieren wir durch unsere Geschäftstätigkeit keine Schadstoffe in die Umwelt. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir Nachhaltigkeitsaspekte in allen Unterthemen aus unserem Geschäftsbetrieb, unseren Versicherungsprodukten und unseren Kapitalanlagen berücksichtigt. Die identifizierten positiven und potenziell negativen Auswirkungen wurden 2024 in Fachbereichsworkshops bewertet und 2025 erneut betrachtet. Es wurden keine Chancen oder Risiken für den Nachhaltigkeitsstandard identifiziert. Die Bewertung lag unter dem von uns festgelegten Schwellenwert, sodass der Standard als nicht wesentlich angesehen und somit nicht berichtet wird.

THEMENBEZOGENE ANGABEPFLICHTEN ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir Nachhaltigkeitsaspekte in einem Unterthema (Wasser) aus unserem Geschäftsbetrieb und unseren Kapitalanlagen berücksichtigt. Die identifizierten positiven Auswirkungen wurden 2024 in Fachbereichsworkshops bewertet und 2025 erneut betrachtet. Es wurden keine negativen Auswirkungen, Chancen oder Risiken für den Nachhaltigkeitsstandard identifiziert. Die Bewertung lag unter dem von uns festgelegten Schwellenwert, sodass der Standard als nicht wesentlich angesehen und somit nicht berichtet wird.

THEMENBEZOGENE ANGABEPFLICHTEN ESRS E4 BIOLOGISCHE VIelfALT UND ÖKO-SYSTEME

In zwei der vier Unterthemen (direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts, Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen) haben wir Nachhaltigkeitsaspekte aus unserem Geschäftsbetrieb und unseren Versicherungsprodukten identifizieren können. Die positiven und negativen Auswirkungen wurden 2024 in Fachbereichsworkshops unterhalb des Schwellenwerts bewertet; somit wird auch dieser Standard als nicht wesentlich betrachtet. Risiken und Chancen wurden in der ersten Analyse und auch in der Aktualisierung in 2025 nicht identifiziert.

Die Bürogebäude befinden sich nicht in oder in unmittelbarer Nähe zu Naturschutzgebieten, der Abgleich erfolgte über das Hessische Naturschutzinformationssystem (Natureg Viewer)⁶. Insofern gehen vom Standort keine Aktivitäten aus, die sich negativ auf Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität auswirken. Wir sind zum Schluss gekommen, dass zum aktuellen Zeitpunkt keine Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die biologische Vielfalt ergriffen werden müssen.

THEMENBEZOGENE ANGABEPFLICHTEN ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

In zwei der drei Unterthemen (Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen, Abfälle) haben wir in unserem Geschäftsbetrieb, unseren Versicherungsprodukten und unseren Kapitalanlagen Nachhaltigkeitsaspekte ermitteln können. Die positiven und (potenziell) negativen Auswirkungen wurden in den Fachbereichsworkshops unterhalb des Schwellenwerts bewertet; somit wird der Standard als nicht wesentlich betrachtet. Es wurden keine Risiken und Chancen identifiziert. Zu dieser Einschätzung sind wir auch in der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse in 2025 gekommen.

⁴<https://www.gdv.de/gdv/medien/medieninformationen/wetterextreme-verursachen-2024-schaeden-in-hoehe-von-5-5-milliarden-euro--184762>

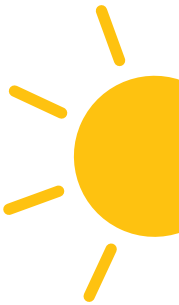
⁵<https://www.gdv.de/gdv/medien/medieninformationen/gdv-naturgefahrenbilanz-2025-deutlich-weniger-schaeden-durch-wetterextreme--195410>

⁶<https://natureg.hessen.de/mapapps/resources/apps/natureg/index.html?lang=de>

THEMENBEZOGENE ANGABEPFLICHTEN ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Zu den Unterpunkten Unternehmenskultur, Management der Beziehungen zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken sowie Korruption und Bestechung wurden Nachhaltigkeitsaspekte ermittelt. In der Bewertung haben nicht alle Unterpunkte die Wesentlichkeitsschwelle überschritten. Weitere Informationen sind im Kapitel G1 Unternehmensführung (Seite 48) aufgeführt.

Der European Green Deal ist eine Wachstumsstrategie der EU und wurde 2019 ins Leben gerufen. Das Paket politischer Initiativen soll den Weg zu einem sauberen, gesünderen und klimaneutralen Europa ebnen.⁷



Umwelt- Informationen

/ Respektvoller Umgang mit Ressourcen

Der verantwortungsbewusste Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie der Schutz unserer Umwelt zählen zu den maßgeblichen Herausforderungen unserer Zeit. Mit dem European Green Deal hat die Europäische Union den Rahmen geschaffen, um das ambitionierte Ziel zu erreichen, bis 2050 klimaneutral zu agieren und somit der erste klimaneutrale Kontinent zu werden.

Deutschland möchte die ambitionierten Ziele der Europäischen Union übertreffen und bereits ab 2045 klimaneutral sein.⁸ Die daraus resultierenden nationalen Klimaschutzvorgaben verdeutlichen die Relevanz der Wirtschaft: Unternehmen sind beim Erreichen dieses Ziels maßgeblich gefordert und tragen eine gesellschaftliche Verantwortung.

Den Klimawandel einzudämmen und die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen, sind Herausforderungen, die ein aktives Mitwirken erfordern. Im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen und den nationalen Klimazielen sind Unternehmen aufgefordert, ihre Treibhausgasemissionen transparent zu erfassen und kontinuierlich zu reduzieren. Ziel ist es, durch eine bewusste Steuerung der Unternehmensprozesse einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die Vereinbarkeit mit den europäischen und nationalen Klimaschutzzielen sicherzustellen.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen unterstützen wir dieses Ziel aus Überzeugung. Wir sind uns bewusst, dass eine zukunftsfähige Geschäftstätigkeit untrennbar mit ökologischer Nachhaltigkeit unter Wahrung ökonomischer Betrachtungen verbunden ist.



⁷<https://www.consilium.europa.eu/de/policies/european-green-deal/>
⁸<https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/treibhausgasminderungsziele-deutschlands>

Das 1,5-Grad-Ziel beschreibt das Ziel, den Temperaturanstieg auf 1,5 Grad über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

02



~ 260
Tonnen CO₂e
Scope 1

~ 5
Tonnen CO₂e
Scope 2

~ 700
Tonnen CO₂e
Scope 3

ESRS E1 KLIMAWANDEL

Im Rahmen des ersten Umweltstandards ESRS E1 wurden insgesamt 36 Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) in den drei zugehörigen Unterthemen analysiert und bewertet. Eine zentrale Herausforderung stellte dabei die Zuordnung der Nachhaltigkeitsaspekte dar. Da einzelne Aspekte häufig mehrere Bereiche tangieren, erfolgte die Einordnung gezielt in dem Nachhaltigkeitsstandard, in dem der größte Einfluss verzeichnet wurde. Aufgrund dieser Anwendung haben wir im ersten Umweltstandard wesentliche IRO in unserem Geschäftsbetrieb, in unseren Kapitalanlagen und in unseren Versicherungsprodukten festgestellt.

Wesentliche positive Auswirkungen

- ✓ **Geschäftsbetrieb:** In mehreren Bereichen unseres Geschäftsbetriebes haben wir wesentliche positive Auswirkungen identifizieren können. Von der Umsetzung von Strom- und Energiesparmaßnahmen über den Bezug von Ökostrom bis hin zu digitalen Fort- und Weiterbildungsangeboten für Vermittlerinnen und Vermittler wurden vielfältige Aspekte bewertet. Auch die Bevorzugung von Handwerksbetrieben und Dienstleistern aus der Region spielt bei uns eine wichtige Rolle.
- ✓ **Kapitalanlagen:** Mit Green Bonds oder expliziten Nachhaltigkeitsfonds wird in Unternehmen investiert, die dauerhaft ökologisch verträgliche Erfolge erzielen.
- ✓ **Versicherungsprodukte:** Bei unseren Versicherungsprodukten haben wir ein breites Spektrum an positiven Effekten. Hier bieten wir nicht nur die Versicherung regenerativer Energieversorgung an, sondern fördern auch die effiziente Neuanschaffung.

Wesentliche (potenzielle) negative Auswirkungen

- ✓ **Geschäftsbetrieb:** In unseren Geschäftsgebäuden wird zum Heizen Erdgas verwendet und im Fuhrpark nutzen wir unter anderem Pkw, die Diesel- und Benzin Kraftstoffe benötigen. Zudem haben wir keinen Transformationsplan mit Reduktionszielen verabschiedet.

- ✓ **Kapitalanlagen:** Einige Unternehmen aus dem Öl- und Gassektor befinden sich in unserem Portfolio. Durch unsere Investition versuchen wir, entsprechende Unternehmen bei ihrer Transformation zu fördern.
- ✓ **Versicherungsprodukte:** Durch die Mitversicherung von z. B. Rettungskosten bei Heizöltanks wird das Risiko von dauerhaften Umweltschäden reduziert; im Schadensfall kommt es jedoch zu negativen Auswirkungen auf die Natur.

Wesentliche Risiken

- ✓ **Kapitalanlagen:** Aufgrund einiger Investments unterliegen wir klimabezogenen Übergangsrisiken.

Die Versicherungsbranche ist sich bewusst, dass der Klimawandel eine bedeutende Herausforderung für ihr Kerngeschäft darstellt. Auswirkungen werden insbesondere in den Bereichen Versicherungstechnik und Kapitalanlage deutlich. Innerhalb der Versicherungstechnik konzentriert sich unsere Exponierung ausschließlich auf die Elementarschadendeckung in den Hausrat-Tarifen. Da wir Risiken wie Überschwemmungen und Starkregen absichern, sind wir direkt von physischen, klimabezogenen Risiken betroffen. Die kurz- bis mittelfristigen physischen Risiken liegen hier bei einem klimabezogenen Anstieg der Schadenhäufigkeit sowie einer steigenden Intensität von Extremwetterereignissen, woraus höhere Einzelschäden resultieren. Zum 31. Dezember 2025 betrug die Versicherungssumme mit Elementarschutz 22,9 Mrd. € (Gesamtversicherungssumme der Sparte Hausrat: 50,4 Mrd. €), verteilt auf 598.115 Verträge. Ergänzend dazu sind wir im Rahmen unserer Kapitalanlagetätigkeit in Immobilien investiert, welche ebenfalls potenziellen physischen Naturgefahren ausgesetzt sind.

Hinsichtlich unserer Kapitalanlagen unterliegen wir einigen klimabezogenen Übergangsrisiken durch einen potenziellen Ausfall von Kapitalanlagen oder der Zahlungsunfähigkeit von Unternehmen, die den nachhaltigen Transformationsprozess nicht erfolgreich bewältigen. Obwohl wir bereits konsequent Investmenttätigkeiten in Branchen ausschließen, die unter anderem im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Tabak oder Hartalkoholika stehen, verblei-

ben im Rahmen der Risikosteuerung klimabezogene Übergangsrisiken. Um diesen effektiv zu begegnen, verfolgen wir in unserer Anlagestrategie bewusst kurze Laufzeiten unserer Kapitalanlagen von zwei bis drei Jahren, um auf Veränderungen flexibel reagieren zu können.

Um die Resilienz gegenüber klimabezogenen physischen Risiken oder Übergangsrisiken zu untersuchen, werden jährlich im Rahmen des Own Risk and Solvency Assessments (ORSA) Szenario-Analysen durchgeführt. Mindestens eine Szenario-Analyse untersucht hierbei die Auswirkungen von klimabezogenen physischen Risiken auf die Geschäftstätigkeit und Profitabilität. Mittels verschiedener Klimamodelle wird die Risikoexponierung unseres Hausratbestands inklusive Elementarabdeckung modelliert. Gleichmaßen wird die Resilienz gegenüber klimabedingter Übergangsrisiken anhand mindestens einer Szenario-Analyse bewertet. Die Analysen basieren auf aktuellen Geschäftszahlen sowie den Planzahlen des strategischen Planungszeitraums, wobei einzelne Parameter gemäß verschiedener Entwicklungsannahmen gestresst werden.

Bei der Simulation klimabedingter Übergangsrisiken kommt der Entwicklung unserer Kapitalanlagen eine Schlüsselrolle zu. Es wird unter anderem die Wertentwicklung der Investments bei einem Anstieg der Transitionsrisiken betrachtet. Demgegenüber konzentrieren sich die Szenario-Analysen zur Bestimmung der klimabezogenen physischen Risiken auf die Versicherungstechnik.

Es wird die Wirkung eines Anstiegs der Schadenhäufigkeiten und Schadenhöhen aufgrund von klimabedingten Katastrophenereignissen untersucht.

Abschließend konnte bestätigt werden, dass wir über ausreichend Kapital verfügen, um die Auswirkungen der untersuchten klimabedingten Risiken zu bewältigen – einschließlich des Eintritts von Extremwetterereignissen in der sogenannten 200-Jahres-Betrachtung. Dieses Ergebnis resultiert auch aus den ergriffenen Maßnahmen zum Management klimabezogener Risiken. Physische Risiken werden dabei durch die Rückversicherung auf andere Risikoträger übertragen, während Übergangsrisiken gemindert oder vollständig vermieden werden.

E1 – 2 KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

Nach der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in 2024 wurde diese für das Berichtsjahr 2025 aktualisiert. Die Ausarbeitung detaillierter Konzepte für alle identifizierten wesentlichen IRO ist ein kontinuierlicher Prozess. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden sukzessive in konkrete Maßnahmen überführt.

Unsere identifizierten wesentlichen IRO im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel beziehen sich auf die Bereiche eigener Geschäftsbetrieb, Kapitalanlagen und Versicherungsprodukte.

„Transparenz ist der Schlüssel zu einem wirksamen Klimaschutz. Durch verlässliche Daten sorgen wir dafür, dass unser Engagement genau dort ansetzt, wo es die größte Wirkung erzielt.“

Amanda, Mitarbeiterin Nachhaltigkeit



Konzepte für den eigenen Geschäftsbetrieb

- ✓ **Dienstreiserichtlinie:** Ein bewusster Umgang mit Dienstreisen und den genutzten Verkehrsmitteln ist uns wichtig. Diese internen Vorgaben sind in einer Dienstreiserichtlinie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersichtlich. Bei Dienstreisen sind öffentliche Verkehrsmittel im Nah- und Fernverkehr zu bevorzugen; ist die Benutzung eines Pkw erforderlich, können Poolfahrzeuge genutzt werden. Eine Flugreise ist einem anderen Verkehrsmittel nur dann vorzuziehen, wenn das Reiseziel mindestens 400 km entfernt ist und der Flug im Vergleich zu einem anderen Verkehrsmittel eine erhebliche Zeitersparnis bringt.
- ✓ **Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten:** Bis zu drei Tage pro Woche kann von zu Hause aus gearbeitet werden. Dadurch können Emissionen, die durch den Arbeitsweg entstehen würden, vermieden oder reduziert werden.
- ✓ **Betriebsvereinbarung Car Policy:** Für den Vertriebsbereich ist festgelegt, dass Fahrzeuge mit einem Elektroantrieb bevorzugt zu wählen sind. Auch bei der Beschaffung der übrigen Dienstfahrzeuge werden Hybrid- und Elektroautos bevorzugt. Elektromobilität trägt zu einer deutlichen Reduktion der Emissionen bei und die Umstellung macht sich bereits seit 2024 zunehmend positiv in unserer Treibhausgasbilanz bemerkbar. Für Firmenfahrzeuge stehen auf dem Gelände Ladesäulen zur Verfügung, die mit Ökostrom betrieben werden.

Konzepte für unsere Kapitalanlagen

- ✓ **Risikomanagementleitlinie für die Kapitalanlagetätigkeit:** Berücksichtigung von ethisch-nachhaltigen bzw. ökologischen und sozialen Kriterien. Beschreibung der ESG-Checks im Investmentprozess und Definition von Ausschlusskriterien.

Konzepte für unsere Versicherungsprodukte

- ✓ Die Inhalte unserer Versicherungsprodukte sowie die versicherten Leistungen sind in unseren Tarifunterlagen und den jeweiligen Verbraucherinformationen hinterlegt. Diese werden regelmäßig überprüft und angepasst.

E1 – 5 ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

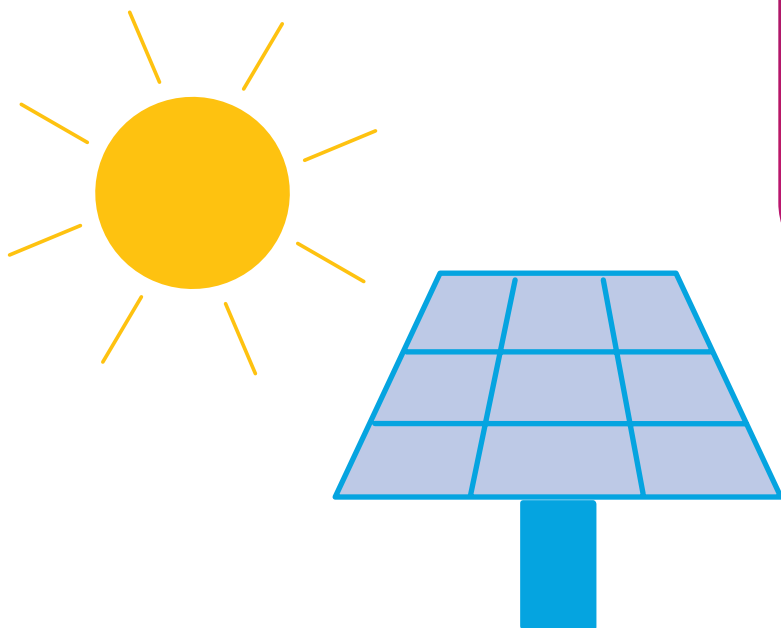
	MWh
Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb	1752
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	1189
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen	0
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	563
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen einschließlich Biomasse	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	563
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie (nicht Brennstoffe)	0
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	252
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	931
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen	6
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	k. A.

IRO: Impacts (positive oder negative Auswirkungen), Risks (Risiken) und Opportunities (Chancen)

Der Gasverbrauch belief sich im Berichtszeitraum auf 931 MWh. Davon entfallen 57 % auf unser Blockheizkraftwerk, das nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung vor Ort Strom und Wärme erzeugt.

Auch 2025 wurde, wie bereits in den Jahren zuvor, Ökostrom bezogen, insgesamt 563 MWh. Zusätzlich hat die auf dem Dach installierte Photovoltaik-Anlage ganzjährig Solarstrom erzeugt und in das öffentliche Stromnetz eingespeist.

Für die Berechnung des Energiegehalts der Kraftstoffe unseres Fuhrparks haben wir für Benzin 8,77 kWh/l und für Diesel 9,86 kWh/l zugrunde gelegt. Dies entspricht bei 23.614 Litern Benzin demnach 207 MWh und bei 4.579 Litern Diesel insgesamt 45 MWh. Der Strom für die Ladesäulen in der Haftpflichtkasse wird nicht separat ausgewiesen und ist im Gesamtstromverbrauch enthalten. An externen Ladesäulen wurden zusätzlich 6 MWh Strom geladen. Da die Herkunft des Stroms nicht bei jeder Betankung bekannt ist, wurde der Strommix in Deutschland zugrunde gelegt. Beim Kraftstoffverbrauch haben wir keine Unterscheidung zwischen dienstlichen und privaten Fahrten getroffen. Insgesamt beläuft sich der Energieverbrauch des Fuhrparks somit auf insgesamt 258 MWh. Durch die zunehmende Integration von Hybrid- und Elektrofahrzeugen in den Fuhrpark konnte der Energieverbrauch innerhalb eines Jahres um 15 % reduziert werden.



⁹https://stadtwerke-muehlacker.de/sw-wAssets/docs/produkte/Vergleichbarkeit-der-Kraftstoffe-Erdgas-Benzin-Diesel-und-Fluessiggas-1-06-_kg-Stand-26.04.2018.pdf

E1 – 6 THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

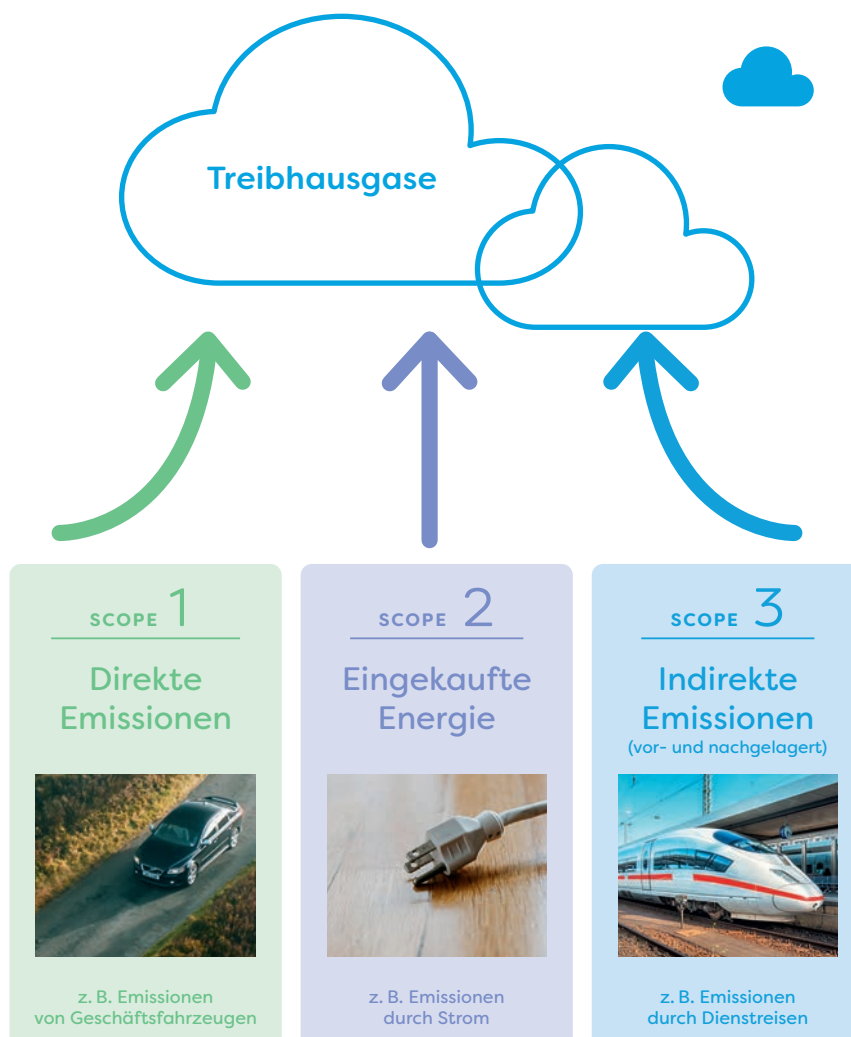
Die Grundlage für die Berechnung der eigenen CO₂-Emissionen ist das Greenhouse Gas Protocol (GHG), das in drei Scopes gegliedert ist.

SCOPE-1-EMISSIONEN: Das sind Emissionen, die direkt vom Unternehmen verantwortet werden. Hierunter fallen die Emissionen aus Energieträgern, z. B. Erdgas, oder dem eigenen Fuhrpark.

SCOPE-2-EMISSIONEN: Die aus eingekaufter Energie entstehenden Emissionen (Strom) sind indirekte Emissionen und zählen zu den Scope-2-Emissionen.

SCOPE-3-EMISSIONEN: Die entlang der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehenden Emissionen werden in Scope 3 erfasst. Hierzu zählen beispielsweise die Emissionen aus Dienstreisen und der Wasserverbrauch.

Die Treibhausgas-Emissionen werden unter CO₂-Äquivalent (CO₂e) zusammengefasst. Alle Treibhausgase verbleiben unterschiedlich lange in der Atmosphäre und haben jeweils eine andere Auswirkung auf die Erderwärmung. CO₂e dient als Maßeinheit, um alle Treibhausgase zusammenzufassen.



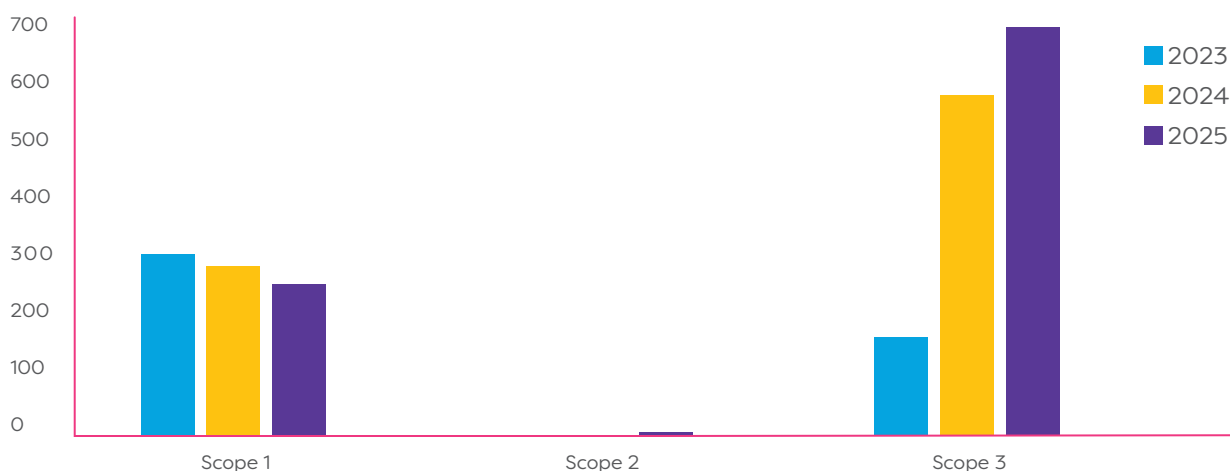
Emissionsquellen	Tonnen CO ₂ e	Prozent- satz
Scope 1	259,66	26,90
Stationäre Verbrennung (Wärme)	188,69	19,54
Mobile Verbrennung (Fahrzeugflotte)	64,27	6,66
Flüchtige Emissionen (Kältemittel)	6,70	0,69
Scope 2	4,63	0,48
Gekaufter Strom (Fahrzeugflotte)	4,63	0,48
Scope 3	701,13	72,62
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	144,01	14,92
✓ Wasser	0,56	0,06
✓ Betriebsmittel	105,53	10,93
✓ Lebensmittel & Getränke	37,92	3,93
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	72,24	7,48
Im Betrieb anfallende Abfälle	5,59	0,58
Geschäftsreisen	9,13	0,95
✓ Privat- und Mietfahrzeuge	2,92	0,30
✓ Bahnreisen	1,20	0,12
✓ Flüge	1,50	0,16
✓ Hotelaufenthalte	3,50	0,36
Anfahrt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Arbeiten von zu Hause aus	470,16	48,70
Gesamtemissionen	965,42	100

Die erfassten Emissionen betragen für 2025 insgesamt 965,42 Tonnen CO₂e. Dies entspricht einer Emission von 2,3 Tonnen pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter (durchschnittliche Vollzeitäquivalente). Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen erneut durch Reduktionsmaßnahmen um 8 % senken. Die Scope-3-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr erwartungsgemäß durch die Erweiterung der betrachteten Emissionsquellen gestiegen.

Die Berechnung der entstandenen Emissionen in den einzelnen Kategorien erfolgt das zweite Jahr in Folge mit Hilfe der Software von Climate Partner. Die in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigten Energieträger verursachen zudem Emissionen aus vorgelagerten Prozessen, welche bei den Scope-3-Emissionen unter 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten berücksichtigt sind.

Übersicht der Treibhausgas-Emissionen in CO₂e im Jahresvergleich

CO₂e in Tonnen



Scope 1 und 2:

Direkte und indirekte Emissionen des Unternehmens

Die Emissionen in Scope 1 und 2 beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbetrieb. Die hierbei verursachten Emissionen stammen überwiegend aus der Wärmeerzeugung und dem Fuhrpark. Als Energieträger wird Erdgas verwendet. Im neusten Gebäude von 2018 ist ein Blockheizkraftwerk (BHKW) angeschlossen, welches nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung vor Ort zeitgleich Strom und Wärme erzeugt. Durch die Verbrennung von Erdgas wird Strom erzeugt; dabei entsteht Wärme, die zum Heizen und zur Warmwasseraufbereitung genutzt wird. Je nach Auslastung und Nutzungsgrad des BHKW wird ein weiteres Gebäude an das BHKW gekoppelt und mitversorgt. Außerdem wurde dieses Jahr ein System zur smarten Heizungssteuerung installiert, welches die Temperatur raumgenau steuert und abends sowie am Wochenende gezielt absenken kann. In den Gemeinschaftsräumen gibt es zusätzlich Fenstersensoren, welche die Heizung während des Lüftens automatisch abschalten.

Die in Scope 1 berücksichtigten Treibstoffverbräuche beziehen sich auf unseren Fuhrpark. Von insgesamt 22 Pkw besitzen 68 % einen Hybrid- oder Elektroantrieb (12 Hybridfahrzeuge, 3 E-Autos). Das sind 8 % mehr als im Vorjahr. Der Fuhrpark umfasst fest zugeordnete Dienstwagen sowie Poolfahrzeuge, die von den Beschäftigten für dienstliche Zwecke genutzt werden können. Bei der Auswertung der Kraftstoffverbräuche wurde nicht zwischen dienstlicher und privater Nutzung der Dienstwagen unterschieden.

Um die Emissionen unseres Stromverbrauchs zu reduzieren, beziehen wir bereits seit mehreren Jahren Ökostrom. Insgesamt betrug der Ökostromverbrauch 563 MWh im Jahr 2025. Zusätzlich haben wir Photovoltaik-Anlagen installiert und speisen den damit gewonnenen Solarstrom ins öffentliche Netz ein. Die Einspeisung bietet die Möglichkeit, ökologischen Nutzen mit finanziellen Vorteilen zu verbinden. Da der Fuhrpark zunehmend aus Hybrid- und Elektrofahrzeugen besteht und bei externem Laden die Herkunft des Stroms nicht immer bekannt ist, wurde in der Berechnung mit Strommixwerten gearbeitet. Daher sind dadurch in den letzten beiden Jahren geringfügige Scope-2-Emissionen entstanden, auch wenn wir in unseren Bürogebäuden und den hauseigenen Ladesäulen ausschließlich Ökostrom beziehen.

Scope 3:

Vor- und nachgelagerte indirekte Emissionen

Bei den Scope-3-Emissionen haben wir 2025 einen weiteren Schritt unternommen, um uns einer vollständigen Berichterstattung anzunähern. Dazu haben wir im Berichtszeitraum die Kategorie 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen um die Emissionen aus Betriebsmitteln sowie Speisen und Getränken erweitert. In der Kategorie 3.6 Geschäftsreisen wurden im Berichtszeitraum erstmalig auch die Emissionen aus Hotelübernachtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst sowie Taxifahrten, sofern die Rechnungen vorlagen. Durch die Erfassung zusätzlicher Emissionskategorien fallen die Emissionen in Scope 3 in diesem Jahr erwartungsgemäß höher aus.

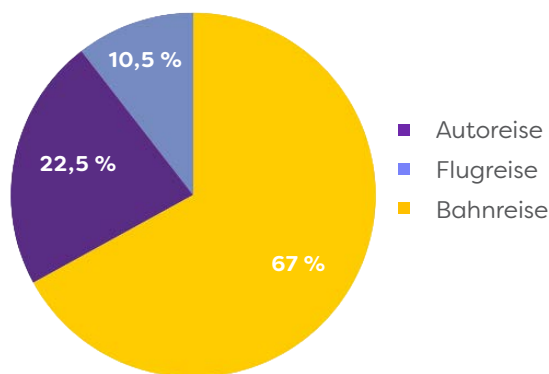
Im Berichtsjahr 2025 belief sich der Gesamtwasser-verbrauch für unsere Gebäude sowie die Bewässerung der Grünflächen auf 1.865 m³. Um unseren Frischwasserbedarf zu senken, setzen wir zur Bewässerung unserer Außenanlagen bereits seit 2021 auf einen oberirdischen Regenwasser-Großspeicher mit einem Fassungsvermögen von 3.000 Litern, welcher Regenwasser sammelt und gefiltert bereitstellt. Im Innenbereich werden unter anderem Wassersparperlatoren in den Waschräumen eingesetzt, um den Wasserverbrauch gezielt zu senken und Ressourcen zu sparen.

Mit der Einbeziehung der neu erfassten Kategorien Betriebsmittel sowie Speisen und Getränke konnten wir unsere Treibhausgasbilanz um relevante Einflussfaktoren erweitern. Diese Erkenntnisse dienen als Ausgangspunkt, um Einsparpotenziale zu identifizieren und Maßnahmen abzuleiten.

Die Ermittlung unserer Abfallmengen basiert auf der Anzahl der Tonnenleerungen. Dabei legen wir die Annahme zugrunde, dass jede geleerte Tonne vollständig gefüllt war. Hierbei konnten wir eine leichte Reduktion gegenüber dem Vorjahr verzeichnen.

Unser Ziel ist es, unnötige Dienstreisen zu vermeiden und Ressourcen zu schonen. Denn bei uns gilt

Übersicht unserer Dienstreisen nach zurückgelegten Kilometern



der Grundsatz: Am nachhaltigsten ist die Dienstreise, die vermieden wird. Einige Veranstaltungen bieten hybride Formate an, sodass eine Teilnahme sowohl online als auch vor Ort möglich ist. Es gibt jedoch auch Veranstaltungen, die nur vor Ort stattfinden und von der persönlichen Begegnung profitieren. Im Jahr 2025 wurden für die Teilnahme an Fortbildungen und Veranstaltungen 63.608 km zurückgelegt. Dies ist eine Reduktion gegenüber dem Vorjahr, wobei der Anteil der Bahnfahrten um

2 % zugenommen hat. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten für ihre Dienstreisen mit 67 % weiterhin überwiegend die Bahn als Verkehrsmittel. Die Fahrten mit dem Fuhrpark sind in dieser Übersicht nicht berücksichtigt. Neu erfasst wurden bei den Dienstreisen zusätzlich die Hotelübernachtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insgesamt sind durch Dienstreisen im Berichtszeitraum Scope-3-Emissionen in Höhe von ca. 9 Tonnen CO₂e entstanden.

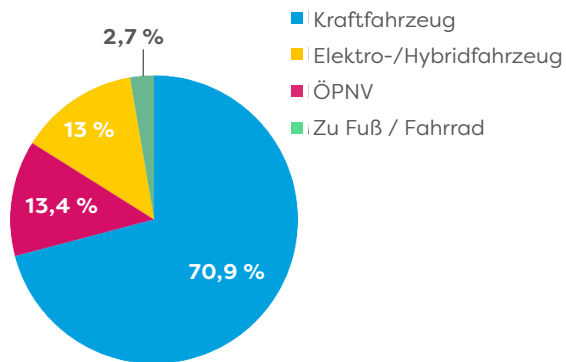
Im November und Dezember 2025 wurde erneut eine Erhebung zur Erfassung der Emissionen aus Pendelverkehr und mobiler Arbeit durchgeführt. Diese wurde im Intranet über Blogbeiträge beworben. Insgesamt haben 36 % der Beschäftigten an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse dieser Umfrage wurden entsprechend auf die gesamte Belegschaft hochgerechnet.

Die Umfrage richtete sich im ersten Teil auf das Pendelverhalten. Gefragt wurde, an wie vielen Tagen pro Woche mit welchem Verkehrsmittel zur Arbeit gefahren wird und welche Strecke dabei zurückgelegt wird. In einem zweiten Teil wurde abgefragt, ob und, falls ja, an wie vielen Tagen pro Woche von zu Hause aus gearbeitet und ob dort Ökostrom verwendet wird. Über ein Freitextfeld konnten weitere Vorschläge und Anmerkungen gemacht werden.

Insgesamt wurden 2.271.568 km für den Weg zur Arbeit und nach Hause zurückgelegt, was einem Ausstoß von 373 Tonnen CO₂e entspricht. Der Weg zur Arbeit wird überwiegend mit dem Auto zurückgelegt, etwa 13 % nutzen öffentliche Verkehrsmittel und 3 % kommen zu Fuß oder mit dem Fahrrad zur Arbeit. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil der Mitarbeitenden, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, von 5 auf 13 % erhöht. Auch der Anteil an Elektro-, Wasserstoff- und Hybridfahrzeugen hat sich in diesem Jahr um 7 % gesteigert. Daher hat sich der Emissionsausstoß um ca. 6 Tonnen CO₂e verringert, obwohl etwas mehr Kilometer als im Vorjahr zurückgelegt wurden.

Insgesamt arbeiten über 90 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens einen Tag pro Woche von zu Hause aus, die Mehrheit bis zu drei Tage pro Woche. Basierend auf den Ergebnissen der Befragung wurden durch die Arbeit von zu Hause aus insgesamt 97 Tonnen CO₂e verursacht.

Verkehrsmittelnutzung auf dem Arbeitsweg



E1 – 7 ENTNAHME VON TREIBHAUSGASEN UND PROJEKTE ZUR VERRINGERUNG VON TREIBHAUSGASEN, FINANZIERT ÜBER CO₂-ZERTIFIKATE

Im Einklang mit der Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) haben wir uns verpflichtet, für die Emissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb (Scope-1- und Scope-2-Emissionen) zertifizierte Klimaschutzprojekte zu unterstützen. Um unser Engagement für die Umwelt und soziale Gerechtigkeit zu unterstreichen, unterstützen wir bereits das zweite Jahr in Folge zwei Klimaschutzprojekte zu gleichen Teilen.

Die verursachten Emissionen belaufen sich auf 264 Tonnen CO₂e. Unter Berücksichtigung eines Sicherheitsaufschlags von 10 % finanzieren wir zertifizierte Klimaschutzprojekte im Umfang von insgesamt 290 Tonnen CO₂e. Dieser Sicherheitsaufschlag dient dazu, mögliche Ungenauigkeiten bei der Berechnung der erfassten Emissionen abzudecken. Bei der Auswahl der Projekte war uns wichtig, dass sie einen Beitrag zur Erreichung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele leisten.

Unter dem Dach der Vereinten Nationen hat sich die Weltgemeinschaft zu globalen Zielen für eine bessere Zukunft verpflichtet. Diese sogenannten Sustainable Development Goals (SDG) umfassen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte und sollen weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglichen und die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft bewahren.¹⁰

¹⁰<https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte-der-bundesregierung/nachhaltigkeitspolitik/die-17-globalen-nachhaltigkeitsziele-1553514>

„Durch den Besuch der Nachhaltigkeits-Impulsvorträge ist mir mein eigener Einfluss bewusst geworden. Das hat mich motiviert, meinen Arbeitsweg neu zu denken und nun öfter öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen.“

Latha, Softwareentwicklerin





KLIMASCHUTZPROJEKTE

Projekt 1: **emPOWERing in Afrika (SDG 7, 8, 13)**

Das Projekt emPOWERing fördert die nachhaltige und sichere Energieversorgung in Afrika durch den Ausbau von Solar- und Windenergie. Die eingespeiste erneuerbare Energie reduziert den Anteil fossiler Energieträger im Strommix und trägt zu einer nachhaltigen Energiewende bei (SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie). Darüber hinaus werden neue Arbeitsplätze geschaffen (SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und es wird ein wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz geleistet (SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz), da der Energiesektor derzeit für ein Drittel der weltweiten Treibhausgasemissionen verantwortlich ist. Das Projekt ist nach dem Verified Carbon Standard zertifiziert und wird zusätzlich regelmäßig von Climate Partner vor Ort überprüft.

Der Verified Carbon Standard enthält klare Vorgaben zur Ermittlung der CO₂-Reduktion und validiert und verifiziert weltweit mehr als die Hälfte aller freiwilligen Projekte.¹¹

Wir unterstützen zu gleichen Teilen zwei zukunftsweisende Klimaschutzprojekte aus dem Portfolio von Climate Partner.

Projekt 2: **Sauberes Trinkwasser in Laos (SDG 1, 3, 6, 8, 13)**

Das Projekt Sauberes Trinkwasser setzt sich für die Produktion und Verteilung von Keramikfiltern in Laos ein. 80 % der laotischen Haushalte sind auf das Abkochen von Trinkwasser angewiesen, um Krankheiten zu vermeiden. Beim Kochen auf Holz- oder Kohleöfen wird jedoch CO₂ freigesetzt, das in die Atmosphäre gelangt. Durch die Bereitstellung von Wasserfiltern kann auf das Abkochen verzichtet und somit CO₂ eingespart werden. Die Haushalte sparen Geld für Brennmaterial und verringern dadurch ihre Armut (SDG 1 Beseitigung der Armut), die Gesundheit der teilnehmenden Bevölkerung verbessert sich (SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen), die Menschen erhalten eine gesicherte Trinkwasserversorgung (SDG 6 Sauberes Wasser und Sanitärversorgung), für die lokale Produktion der Wasserfilter



wurden bereits 56 Arbeitsplätze geschaffen (SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und das Projekt trägt durch die CO₂-Einsparungen zum Klimaschutz bei (SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz). Das Projekt ist nach dem Gold Standard zertifiziert und wird zusätzlich regelmäßig von Climate Partner vor Ort überprüft.

Der Gold Standard stellt besonders strenge Anforderungen bezüglich nachhaltiger Entwicklung und Einbeziehung der lokalen Bevölkerung. Er hat ähnliche Anforderungen wie der Verified Carbon Standard, unterscheidet sich aber im technologischen Schwerpunkt.¹²

¹¹<https://verra.org/programs/verified-carbon-standard/>

¹²<https://www.goldstandard.org/>



Soziale Informationen

/ Prinzipien unseres Handelns

Für uns steht das Zwischenmenschliche an erster Stelle. Unser Ziel ist es, Raum für positive Erlebnisse und echte Glücksmomente zu schaffen – sei es im Arbeitsalltag für unsere Kolleginnen und Kollegen, im Service für unsere Kundinnen und Kunden oder im vertrauensvollen Miteinander mit unseren Partnerinnen und Partnern.

Unsere Markenkernwerte beschreiben unsere DNA: Wir sind **spezialisiert, zuverlässig, gemeinschaftlich, maßgebend, exzellenzstrebend, wertschätzend** und **begeisternd**. Diese Werte bilden das Fundament für unsere gesellschaftliche Verantwortung. Wir machen uns stark für echte Chancengleichheit und investieren konsequent in die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit steht für uns das Miteinander im Vordergrund. Das spiegelt sich in fairen Produkten und einem schnellen und persönlichen Service wider. Genauso konsequent unterstützen wir unsere Vermittlerinnen und Vermittler: Wir begleiten sie persönlich und partnerschaftlich, um gemeinsam die besten Lösungen zu finden. Dafür setzen wir uns ein.

Verantwortung bedeutet für uns auch, einen positiven Beitrag für die gesamte Gesellschaft zu leisten und unserer Region etwas zurückzugeben. Deshalb unterstützen wir Initiativen vor Ort. Unser Sponsoring des Basketballvereins vor Ort, den Torros Roßdorf, und unsere Kooperation mit dem SV Darmstadt 1898 e.V. sind Beispiele für unser Engagement im regionalen Sport. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hier unter anderem regelmäßig die Chance, bei internen Verlosungen Freikarten zu gewinnen. Wir arbeiten jeden Tag daran, durch unsere Arbeit und unser soziales Engagement echte Glücksmomente zu schaffen und die Gesellschaft positiv mitzugestalten.



Wir kümmern
uns darum, dass
Glücksmomente
möglich werden.

#glücklich

03



~40

Jahre
Durchschnitts-
alter

~10

Jahre durch-
schnittliche Zu-
gehörigkeit zum
Unternehmen

~475

Kolleginnen
und Kollegen

ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS




ca. **475**
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter



Das Fundament unseres Erfolgs ist das Team hinter der Haftpflichtkasse. Nur gemeinsam können wir uns zukunftsorientiert weiterentwickeln. Deshalb legen wir großen Wert auf ein Arbeitsumfeld, welches Chancengleichheit, Sicherheit und individuelles berufliches Wachstum fördert.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren insgesamt 477 Personen in unterschiedlichen Beschäftigungsarten bei uns tätig, was unserer Verpflichtung zur Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Lebenssituationen entspricht. Die Belegschaft zeichnet sich durch eine hohe Stabilität der Kernbelegschaft aus: 77 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Vollzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigungen machen 23 % aus und unterstreichen die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Lediglich 1 % der Arbeitsverhältnisse ist befristet, was primär projektbezogene Tätigkeiten oder die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen ermöglicht.

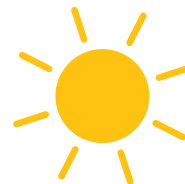
Wir investieren gezielt in die Entwicklung von Nachwuchstalenten: Aktuell bilden wir 25 Auszubildende und 2 dual Studierende in verschiedenen Bereichen aus. Davon haben 9 Personen ihre Ausbildung im Berichtszeitraum begonnen.

Im Folgenden werden die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen IRO in Bezug auf die eigene Belegschaft kurz beschrieben.



Alter der
Beschäftigten

40 Jahre



30 Tage

Urlaubs-
anspruch



WESENTLICHE POSITIVE AUSWIRKUNG: FLEXIBLE ARBEITSBEDINGUNGEN

Flexible Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bieten viele Vorteile sowohl für unsere Teams als auch für das Unternehmen. Sie sind in den Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur flexiblen Arbeitszeit geregelt. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, sowie die Option von geteilten Führungspositionen auch in Teilzeit.

Mobiles Arbeiten: Flexibilität und Attraktivität

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch mobiles Arbeiten von jedem Ort in Deutschland aus tätig werden. Dies fördert die Balance zwischen Beruf- und Privatleben, reduziert Pendelzeiten und steigert die individuelle Flexibilität. Für uns als Unternehmen bedeutet dies

99 %
unbefristete
Anstellungen



Unsere
Benefits



73
Stunden
EAP-Beratung

eine höhere Mitarbeitendenzufriedenheit und die Möglichkeit, Talente unabhängig vom Wohnort zu gewinnen.

Vertrauensarbeitszeit: Eigenverantwortung und Produktivität

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch Vertrauensarbeitszeit ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Arbeit besser an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Dies fördert die Eigenverantwortung, trägt zur Stressreduktion bei und verbessert die Work-Life-Balance. Für uns resultiert daraus gleichzeitig eine höhere Produktivität, da die Aufgaben in den Phasen höchster persönlicher Effizienz erledigt werden.

Teilzeit in der Elternzeit: Familie und Karriere vereinen

Teilzeitmodelle während der Elternzeit ermöglichen es jungen Eltern, Beruf und Familie optimal zu vereinbaren. Hierdurch bleiben sie beruflich eingebunden, ohne auf wichtige Zeit mit ihren Kindern verzichten zu müssen. Dies gewährleistet den Erhalt wertvollen Fachwissens für unser Unternehmen und leistet einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung.

Flexible Führung: Nachhaltige Karriereentwicklung

Auch unsere Führungskräfte unterstützen wir durch flexible Arbeitsbedingungen, die eine nachhaltige Karriereentwicklung fördern. Optionen wie mobiles Arbeiten, angepasste Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Teilzeit gestatten es ihnen, verantwortungsvolle Aufgaben mit familiären oder persönlichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Führungstalente langfristig zu binden, ihr Engagement zu festigen und insbesondere Frauen den Zugang zu leitenden Positionen zu erleichtern.


Ø Betriebs-
zugehörigkeit
10 Jahre

IRO: Impacts (positive oder negative Auswirkungen), Risks (Risiken) und Opportunities (Chancen)

WESENTLICHE POSITIVE AUSWIRKUNG: BENEFITS FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wir legen großen Wert auf die Zufriedenheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aus diesem Grund stellen wir umfangreiche Zusatzleistungen zur Verfügung, welche die Attraktivität der Haftpflichtkasse als Arbeitgeber erhöhen und die Loyalität gegenüber unserem Unternehmen festigen. Hierzu zählen unter anderem finanzielle Zuwendungen zur Unterstützung der Kinderbetreuung und der Kosten für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), eine etablierte betriebliche Altersvorsorge sowie diverse freiwillige Sozialleistungen.

Die finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung leistet einen wichtigen Beitrag zur Senkung der hohen Betreuungskosten und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies entlastet die Eltern erheblich und ermöglicht ihnen mehr Flexibilität für ihre berufliche Weiterentwicklung. Zugleich erzielen wir dadurch eine hohe Rückkehrquote nach der Elternzeit oder die Option der Teilzeitbeschäftigung bereits während der Elternzeit.

Wir bezuschussen zudem die Nutzung des ÖPNV und leisten dadurch einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Mobilität. Dies entlastet unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Gesundheit

Sicherheit



nicht nur finanziell, sondern reduziert auch die Umweltbelastung und fördert eine klimafreundliche Anreise zum Arbeitsplatz. Gleichzeitig steigert es die Attraktivität des Unternehmens für Fachpersonal.

Mit der betrieblichen Altersvorsorge unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, für die Zukunft vorzusorgen und finanzielle Sicherheit im Alter zu schaffen. Die attraktive Gestaltung dieses Angebots unterstreicht unser Engagement für die langfristige Absicherung unserer Belegschaft und macht uns als Arbeitgeber besonders attraktiv.

Die freiwilligen Sozialleistungen der Haftpflichtkasse umfassen unter anderem Zuschüsse zu Gesundheitsangeboten, Mobilitätsunterstützung und Freizeitaktivitäten. Diese Leistungen tragen zur physischen und psychischen Gesundheit bei, fördern Motivation und stärken die Bindung. Darüber hinaus zeigen sie unsere Wertschätzung und unser Engagement für das Wohl unserer Belegschaft über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Flexible Arbeitsbedingungen und attraktive Benefits sind entscheidend für die Zufriedenheit, Motivation und langfristige Bindung unserer Belegschaft. Durch das gezielte Angebot dieser Vorteile positionieren wir uns als moderner, familienfreundlicher und zukunftsorientierter Arbeitgeber. Dies stärkt nicht nur unsere Attraktivität, sondern unterstreicht auch unsere soziale Verantwortung und unseren modernen Ansatz als Arbeitgeber.

WESENTLICHES RISIKO: RAHMENBEDINGUNGEN

Ein wesentliches Risiko für die Haftpflichtkasse stellt der Standort im ländlichen Raum dar. Die geografische Lage kann die Attraktivität als Arbeitgeber beeinträchtigen, da häufig urbane Zentren mit einer höheren Dichte an Freizeit-, Bildungs- und Infrastrukturangeboten bevorzugt werden. Dies

kann die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften erschweren.

Die Herausforderungen des ländlichen Standorts können zu einer geringeren Anzahl von Bewerbungen, längeren Rekrutierungsprozessen und einer höheren Fluktuation führen. Dies wiederum kann sich auf die Produktivität, die Innovationsfähigkeit und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Haftpflichtkasse auswirken.

Um die Attraktivität unseres Standorts zu erhöhen, setzen wir gezielte Maßnahmen um:

- ✓ **Mobiles Arbeiten:** Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und flexible Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern
- ✓ **Mobilitätslösungen:** Bezuschussung für den öffentlichen Personennahverkehr und kostenfreie Parkplätze am Standort
- ✓ **Unternehmenskultur:** Förderung einer starken und persönlichen Unternehmenskultur mit regelmäßigen After-Work-Veranstaltungen, anderen Austauschformaten und einer offenen Kommunikation, um die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken

S1 – 1 KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEN ARBEITSKRÄFTEN DES UNTERNEHMENS

Als Unternehmen agieren wir in strikter Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen. Wir gewährleisten die Einhaltung sämtlicher arbeitsrechtlicher Vorschriften, wie sie im jeweils geltenden gesetzlichen Rahmen festgeschrieben sind. Dies beinhaltet insbesondere den Schutz fundamentaler Arbeitnehmerrechte, die Förderung gerechter Arbeitsbedingungen sowie die strikte Beachtung der Vorschriften zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit.

Ein zentraler Orientierungsrahmen für die Arbeits- und Vergütungsbedingungen in der Haftpflichtkasse ist der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe, dem wir unterliegen. Dieser Tarifvertrag sichert unseren Mitarbeitenden faire und transparente Gehälter, angemessene Arbeitszeiten, klare Urlaubsansprüche sowie umfassende Sozialleistungen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen.

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte zeigt sich unter anderem durch die Förderung einer diskriminierungsfreien und offenen Unternehmenskultur. In unserer Compliance-Richtlinie sind die Grundsätze unseres Handelns definiert. So stellen wir sicher, dass alle unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung gleich behandelt werden.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen geschützten und anonymen Beschwerdemechanismus, um mögliche Verstöße gegen arbeits- oder menschenrechtliche Grundsätze frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, die Anwendung tariflicher Standards und unser klares Bekenntnis zu menschenrechtlichen Grundsätzen schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die nicht nur gesetzeskonform, sondern auch wertschätzend und fair ist.

S1 – 2 VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG DER ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS UND VON ARBEITNEHMENDENVERTRETUNGEN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN

Wir legen großen Wert auf die Einbindung aller Beschäftigtengruppen und arbeiten eng mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zusammen. Diese Gremien sind zentrale Ansprechpersonen für die Beschäftigten der Haftpflichtkasse und stellen sicher, dass die jeweiligen Interessen gewahrt und vertreten werden.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Der Betriebsrat spielt eine zentrale Rolle bei der Mitgestaltung und Überwachung der Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir nutzen Betriebsvereinbarungen, um Transparenz, Rechtskonformität und die Berücksichtigung der Belegschaftsinteressen bei allen Maßnahmen zu gewährleisten. Dies beinhaltet regelmäßige Gespräche zu Schlüsselthemen wie Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und organisatorischen Veränderungen. Der Betriebsrat wird aktiv in Entscheidungen eingebunden, die wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.

Eine besondere Anlaufstelle für jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende ist

die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Sie vertritt deren spezifische Interessen und arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, um ein faires und unterstützendes Arbeitsumfeld zu sichern. Betriebsrat und JAV tauschen sich regelmäßig aus, um gemeinsame Strategien zu entwickeln.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) setzt sich gezielt für die Belange unserer schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ein. Ihr Fokus liegt auf dem Abbau von Barrieren, der Förderung von Chancengleichheit und der Etablierung einer inklusiven Unternehmenskultur. Die SBV unterstützt bei Fragen zu Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung und stellt sicher, dass die Rechte von schwerbehinderten Beschäftigten (z. B. bei Einstellung, Versetzung oder Kündigung) gewahrt bleiben.

Um eine enge Abstimmung zwischen den Gremien und dem Vorstand zu gewährleisten, finden regelmäßige Austauschformate statt. Der Personalausschuss, ein internes Gremium, tagt wöchentlich und befasst sich mit personalbezogenen Angelegenheiten. Darüber hinaus findet alle sechs Wochen eine Betriebsratssitzung statt.

Der wöchentliche Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und dem Betriebsratsvorsitzenden ermöglicht eine direkte Koordination aller unternehmensrelevanten Themen. Ergänzend dazu finden regelmäßige Treffen des Gesamtvorstands mit dem Betriebsrat statt. Diese intensive Zusammenarbeit zwischen den Gremien und dem Vorstand trägt maßgeblich zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Haftpflichtkasse bei und stärkt die Interessen aller Beschäftigten.

Einbindung der Belegschaft

Wir führen regelmäßig anonyme Mitarbeitendenbefragungen durch, um Meinungen, Bedürfnisse und Erfahrungen unserer Belegschaft zu sammeln. Diese Befragungen sind ein wichtiges Instrument, um gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Mitarbeiterzufriedenheit zu entwickeln. Sie bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen geschützten Rahmen, um ihre Sichtweisen und Anregungen einzubringen, was das Vertrauen in die Unternehmensführung stärkt.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden die Ergebnisse der Mitte 2025 durchgeführten Befragung analysiert und die daraus resultierenden Maßnahmen festgelegt.

Offene Kommunikation

Die Haftpflichtkasse legt Wert auf eine transparente Kommunikation, die durch regelmäßige Formate wie Mitarbeiter- und Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen sowie Team- und Führungsdialoge gefördert wird. Darüber hinaus nutzen wir das interne Kommunikationstool Confluence für Blogbeiträge oder Google Workspace zum Informationsaustausch. Die Betriebsversammlungen dienen als zentrales Forum für den direkten Dialog zwischen Vorstand, Belegschaft und Betriebsrat. Dies ermöglicht die Klärung von Fragen, das Einholen von Feedback und die frühzeitige Information über geplante Veränderungen oder strategische Entscheidungen.

Zu Nachhaltigkeitsthemen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die interne Nachhaltigkeits-Seite auf Confluence informiert. Dort werden unter anderem umgesetzte Ideen und Maßnahmen dokumentiert sowie die Nachhaltigkeitsberichte und weiterführende Informationen zu unseren Nachhaltigkeits-Impulsvorträgen bereitgestellt. Die Vorträge finden quartalsweise statt und richten sich an alle Kolleginnen und Kollegen. Die Inhalte werden in Kooperation mit wechselnden Fachbereichen gestaltet und stellen verschiedene Themen mit Bezug auf Nachhaltigkeit und unser Unternehmen vor. Angekündigt werden die Vorträge und andere Aktionen wie der Cleanup-Day oder das Stadtradeln über den internen News-Blog.

„Wir achten darauf, dass unsere Prozesse fair, transparent und wertschätzend sind – denn echte Verantwortung beginnt im täglichen Miteinander.“

Anja, Recruiterin



S1 – 3 VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE DIE ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

Wir setzen uns aktiv für eine transparente und offene Unternehmenskultur ein, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher und vertraulich Bedenken und Hinweise auf mögliche Missstände äußern können. Um dies gewährleisten zu können, haben wir verschiedene Melde- und Beschwerde-mechanismen implementiert, die sicherstellen, dass potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig erkannt, analysiert und behoben werden.

Über folgende spezifische Kanäle können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Anliegen und Bedürfnisse äußern und prüfen lassen:

- ✓ Vertrauliche oder anonyme Information an den Betriebsrat, SBV, Personalabteilung oder die eigene Führungsperson
- ✓ Vertrauliche oder anonyme Information im Rahmen des Hinweisgeberschutzsystems

Bei Bedenken zum Daten- und Informationssicherheitsschutz haben wir gleichermaßen entsprechende Kontaktmöglichkeiten.

Im Rahmen des betrieblichen Ideenmanagements können Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge eingereicht werden, die geprüft und bei Eignung umgesetzt werden.

S1 – 4 ERGREIFUNG VON MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN UND ANSÄTZE ZUM MANAGEMENT WESENTLICHER RISIKEN UND ZUR NUTZUNG WESENTLICHER CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEN ARBEITSKRÄFTEN DES UNTERNEHMENS SOWIE DIE WIRKSAMKEIT DIESER MASSNAHMEN UND ANSÄTZE

Als regionales Versicherungsunternehmen sind faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit für uns von zentraler Bedeutung. Wir streben danach, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden sich entfalten und ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Wir sind uns bewusst, dass trotz aller Präventionsmaßnahmen negative Auswirkungen auftreten können. Daher liegt unser Fokus nicht nur auf der Identifikation



und Behebung möglicher negativer Effekte, sondern auch gezielt auf der Förderung positiver Entwicklungen für die Belegschaft der Haftpflichtkasse.

Wesentliche positive Auswirkungen

Arbeitsbedingungen

- ✓ Wir bieten sichere und langfristige Arbeitsverhältnisse
- ✓ Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobilem Arbeiten sowie individuelle Lösungen fördern eine gesunde Work-Life-Balance
- ✓ Betrieblicher Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie präventive Maßnahmen tragen zur psychischen und physischen Gesundheit bei
- ✓ Eine tarifliche Vergütung und zusätzliche Benefits wie eine betriebliche Altersvorsorge, betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildungsangebote stärken die finanzielle und berufliche Sicherheit

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

- ✓ Wir setzen uns für Diversität und eine Kultur der Chancengleichheit ein – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen Merkmalen
- ✓ Wir engagieren uns aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere im Hinblick auf gleiche Bezahlung und Karriere-möglichkeiten
- ✓ Die Beschäftigung und gezielte Förderung von Menschen mit Behinderung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV)



- ✓ Mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stärken wir die berufliche Entwicklung junger Menschen

Sonstige arbeitsbezogene Rechte

- ✓ Zugang zu internen Beschwerdemechanismen, um Anliegen und Probleme vertraulich zu melden
- ✓ Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz werden konsequent verfolgt und umgesetzt
- ✓ Datenschutz und der Schutz persönlicher Informationen haben höchste Priorität

Wesentliche negative Auswirkungen und Abhilfemaßnahmen

Wir sind uns bewusst, dass trotz unserer umfassenden Maßnahmen zur Schaffung positiver Arbeitsbedingungen Herausforderungen bestehen, denen wir aktiv begegnen müssen. Daher haben wir gezielte Schritte eingeleitet, um potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Belegschaft zu minimieren.

Arbeitsbelastung und Stress

Wir erkennen, dass eine hohe Arbeitsbelastung zu Stress und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Unsere Abhilfemaßnahmen umfassen:

- ✓ Flexible Arbeitsgestaltung: Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten ermöglichen eine individuell angepasste Arbeitsweise, um notwendige Erholungsphasen zu gewährleisten
- ✓ Betriebliche Gesundheitsförderung: Wir bieten präventive Maßnahmen wie Stressbewältigungsseminare, Achtsamkeitstrainings sowie Yoga- und Pilates-Kurse an
- ✓ Professionelle Unterstützung: Das Unterstützungsprogramm EAP (Employee Assistance Program) bietet professionelle Hilfe in schwierigen beruflichen und privaten Situationen
- ✓ Früherkennung und Gegensteuerung: Regelmäßige Feedbackgespräche mit Führungskräften dienen dazu, Überlastungen frühzeitig zu identifizieren und entsprechend gegenzusteuern

Unser Ziel ist es, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Beschäftigten wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und privaten Verpflichtungen ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher bieten wir unseren Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen:

- ✓ Flexible Arbeitszeitmodelle: Durch Teilzeit- und Gleitzeitregelungen ermöglichen wir eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit
- ✓ Mobiles Arbeiten: Dies trägt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei
- ✓ Unterstützung bei familiären Verpflichtungen: Wir bieten finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung sowie Sonderurlaub für familiäre Anlässe
- ✓ Unterstützung pflegender Angehöriger: Dazu zählen Beratungsangebote, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes

Um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Förderung positiver Arbeitsbedingungen sicherzustellen und negative Auswirkungen zu minimieren, setzen wir auf strukturierte Überprüfungs- und Weiterentwicklungsprozesse:

- ✓ Kontinuierliche Evaluation: Befragungen der Mitarbeitenden und eine psychische Gefährdungsbeurteilung dienen als zentrale Steuerungsinstrumente, um ein umfassendes Stimmungsbild der Belegschaft zu erhalten
- ✓ Enge Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen: Der kontinuierliche Dialog mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) stellt sicher, dass die Anliegen aller Beschäftigtengruppen angemessen berücksichtigt werden

Durch diese regelmäßige Überprüfung und dynamische Weiterentwicklung können wir schnell auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen reagieren. So gewährleisten wir, dass unsere Arbeitsbedingungen auch zukünftig höchsten Standards entsprechen.

Unser Ansatz zielt darauf ab, ein innovatives, nachhaltiges und sozial verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung und Förderung erfahren.



Beschäftigte nach Geschlecht	Personenanzahl
Weiblich	283
Männlich	194
Divers	k. A.
Nicht angegeben	k. A.
Gesamtzahl	477

Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag	Personenanzahl
Weiblich	282
Männlich	192
Divers	k. A.
Nicht angegeben	k. A.
Gesamtzahl	474

Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag	Personenanzahl
Weiblich	1
Männlich	2
Divers	k. A.
Nicht angegeben	k. A.
Gesamtzahl	3

Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	Personenanzahl
Weiblich	7
Männlich	10
Divers	k. A.
Nicht angegeben	k. A.
Gesamtzahl	17

Beschäftigte in Vollzeit	Personenanzahl
Weiblich	177
Männlich	175
Divers	k. A.
Nicht angegeben	k. A.
Gesamtzahl	352

Beschäftigte in Teilzeit	Personenanzahl
Weiblich	99
Männlich	9
Divers	k. A.
Nicht angegeben	k. A.
Gesamtzahl	108

Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben	61
Fluktuationsquote	12,9 %



S1 – 6 MERKMALE DER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER DES UNTERNEHMENS

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Deutschland beschäftigt. Eine Aufteilung nach Ländern wird daher nicht vorgenommen.

Erklärung der Methodik

- ✓ Personenanzahl: Alle Beschäftigten, die zum Stichtag 31. Dezember 2025 im Unternehmen beschäftigt waren, wurden gezählt
- ✓ Datenquelle: Die Daten wurden aus dem Personalsystem exportiert und manuell auf Plausibilität überprüft
- ✓ Geschlecht: Die Angaben divers und nicht angegeben werden innerhalb unseres Personalsystems aktuell nicht erfasst; aus diesem Grund sind hierzu keine Angaben möglich

S1 – 8 TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG

Tarifverträge und der soziale Dialog sind entscheidend für die Schaffung fairer und stabiler Arbeitsbedingungen. Sie dienen als wichtiges Instrument, um die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Einklang zu bringen und verbindliche Regelungen zu Themen wie Löhnen und Arbeitszeiten festzulegen.

In Deutschland, dem ausschließlichen Beschäftigungsort unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fallen 86 % der Belegschaft unter die Tarifverträge des privaten Versicherungsgewerbes.

Die Arbeitnehmervertretung bei der Haftpflichtkasse erfolgt durch einen gewählten Betriebsrat, der nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes bestellt wird und 96 % der Belegschaft vertritt.

S1 – 9 DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

Geschlechter- und Altersstruktur sind entscheidende Diversitätsfaktoren, die die Dynamik und Entwicklung unseres Unternehmens maßgeblich beeinflussen. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung ist nicht nur ein Zeichen für Chancengleichheit, sondern trägt auch signifikant zu einer vielfältigen und innovationsfördernden Arbeitskultur bei.

Geschlechterverteilung oberste Führungsebene	Personenanzahl	Prozentsatz
Weiblich	3	5
Männlich	17	95
Divers	k. A.	k. A.
Nicht angegeben	k. A.	k. A.

Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen	Personenanzahl
Unter 30 Jahre	110
30 – 50 Jahre	252
Über 50 Jahre	115

Der Vorstand bestand im aktuellen Berichtszeitraum aus drei männlichen Mitgliedern. Die Geschlechterverteilung der obersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bezieht sich auf unsere Abteilungsleitungen.

S1 – 10 ANGEMESSENE ENTLOHNUNG

Wir haben uns verpflichtet, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene und faire Entlohnung zu gewährleisten.



S1 – 11 SOZIALE ABSICHERUNG

Alle Beschäftigten genießen einen umfassenden sozialen Schutz gegen Einkommensverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse. Dieser Schutz wird entweder durch staatliche oder durch betriebliche Leistungen gewährleistet.

Konkret umfasst die soziale Absicherung für unsere Beschäftigten folgende Bereiche:

- ✓ Krankheit
- ✓ Arbeitslosigkeit
- ✓ Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit
- ✓ Elternurlaub
- ✓ Ruhestand



S1 – 12 MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

	Prozentsatz
Beschäftigte mit Behinderungen in der eigenen Belegschaft	5

„Wertschätzung zeigt sich hier im Kleinen: Gesehen werden, ein ehrliches Danke und Begegnungen auf Augenhöhe machen unser Miteinander aus.“

Gabi, Reinigungskraft



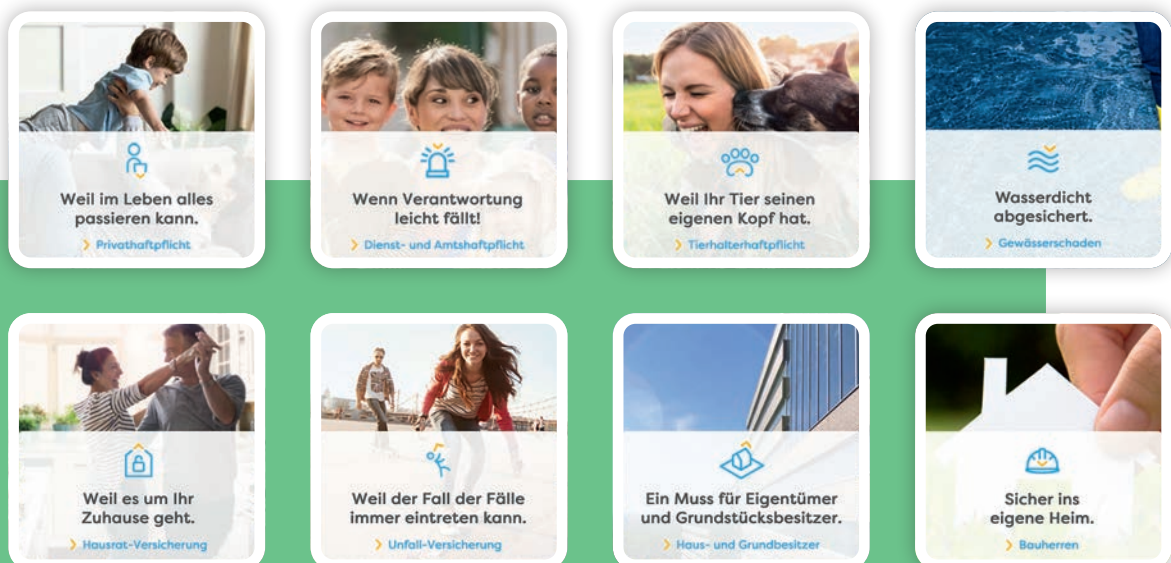
ESRS S4 VERBRAUCHERINNEN UND VERBRAUCHER I ENDNUTZERINNEN UND ENDNUTZER

Als Versicherer tragen wir eine besondere Verantwortung gegenüber unseren Versicherungsnehmerinnen und -nehmern und der Gesellschaft. Nachhaltigkeit geht für uns über ökologisches Engagement hinaus und umfasst auch eine faire, transparente und verantwortungsvolle Gestaltung unserer Geschäftsbeziehungen.

Unser Ziel ist es, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die langfristigen Schutz garantieren, aktiv zur Förderung sozialer Gerechtigkeit beitragen und jegliche negative Auswirkungen auf unsere Kundinnen und Kunden sowie die Umwelt so gering wie möglich halten. Durch eine klare Kommunikation und die verantwortungsbewusste Konzeption

unserer Produkte schaffen wir eine Vertrauensbasis und erhöhen die Kundenzufriedenheit.

Unsere Wertschätzung gilt gleichermaßen unseren Versicherungsnehmerinnen und -nehmern wie über 17.000 Vermittlerinnen und Vermittlern. Seit der Gründung der Haftpflichtkasse sind diese ein essenzieller Bestandteil unseres Unternehmens und untrennbar mit unserem Erfolg verbunden. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilungen Vertrieb und Vertriebsservice ist es ein wichtiges Anliegen, alle Vertriebspartnerinnen und -partner auch bei dem Thema Nachhaltigkeit zu unterstützen und dauerhaft zu begleiten.



Produktübersicht Privatkundinnen und -kunden



Durchschnittliche Vertragslaufzeit

› **9 Jahre**

Anzahl der Verträge

› **2,4 Mio.**

Anzahl der Kundinnen und Kunden

› **2 Mio.**

Gebuchte Brutto-Beiträge

› **272 Mio. €**

Anzahl Geschäftsjahresschäden

› **69.000**

Vermittlerinnen und Vermittler

› **17.000**



IRO: Impacts (positive oder negative Auswirkungen), Risks (Risiken) und Opportunities (Chancen)

Bei der Identifizierung und Bewertung unserer Nachhaltigkeitsaspekte, die Auswirkungen auf unsere Versicherungsnehmerinnen und -nehmer haben, war es uns wichtig, alle Perspektiven einfließen zu lassen. Eine Besonderheit betrifft unsere Zusammenarbeit mit den Vermittlerinnen und Vermittlern. Die Geschäftsbeziehung betrifft den ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Sie sind auch ein wichtiges Bindeglied zu unseren Versicherungsnehmerinnen und -nehmern; dieser Bereich wird in diesem Standard berücksichtigt.

Zu diesem Standard wurden nach dem Umweltstandard die meisten IRO gefunden. Insgesamt wurden 23 Nachhaltigkeitsaspekte in den Fachbereichsworkshops bewertet und im Anschluss durch externe Stakeholder validiert. Die wesentlichen IRO betreffen unseren Geschäftsbetrieb, unsere Kapitalanlagen und unsere Versicherungsprodukte.

Wesentliche positive Auswirkung

- ✓ **Versicherungsprodukte:** Durch die Innovationsgarantie profitieren Versicherungsnehmerinnen und -nehmer automatisch und ohne zusätzliche Kosten von Leistungsverbesserungen in ihren bestehenden Verträgen

Wesentliches Risiko

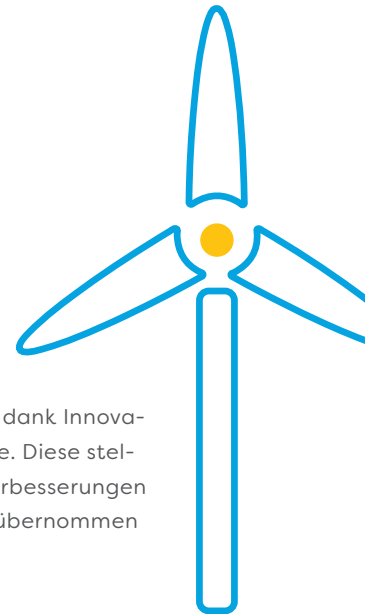
- ✓ **Geschäftsbetrieb:** Datenschutz und Informationssicherheit

Unsere Versicherungsnehmerinnen und -nehmer profitieren von einem immer aktuellen Versicherungsschutz, dank Innovationsgarantie und erweiterter Vorsorge. Diese stellen sicher, dass alle neuen Leistungsverbesserungen automatisch in bestehende Verträge übernommen werden.

Darüber hinaus enthalten einige höherwertige Tarife die Besitzstandsgarantie. Diese gewährleistet, dass Versicherungsnehmerinnen und -nehmer im Schadenfall nicht schlechter gestellt sind als bei ihrem vorherigen Versicherer. Sollte ein Schaden nach unseren aktuellen Bedingungen nicht oder nur teilweise versichert sein, prüfen wir, ob dieser Fall im direkten Vorvertrag abgedeckt gewesen wäre. Wenn dies zutrifft, regulieren wir den Schaden gemäß den besseren Bedingungen des alten Vertrags.

Unsere Privatkundinnen und -kunden können von einem Papierlos-Nachlass auf ihren Versicherungsbeitrag profitieren. In diesem Jahr hatten 41 % unserer Kundinnen und Kunden einen Papierlos-Vertrag. Dabei erfolgt die gesamte schriftliche Kommunikation ausschließlich digital, was nicht nur Papier spart, sondern auch finanzielle Vorteile bietet.

- ✓ In der Haftpflicht- und Hausratversicherung reduziert sich die Prämie um jeweils 10 %
- ✓ In der Unfallversicherung beträgt die Ersparnis 5 %



Außerdem können unsere Privatkundinnen und -kunden von weiteren Vergünstigungen profitieren:

- ✓ Bündelrabatt: Bei Abschluss mehrerer Verträge erhalten sie einen Rabatt von bis zu 10 %
- ✓ Vorschaden-Nachlass: In einigen Haftpflichtversicherungsverträgen kann ein Rabatt von 10 % gewährt werden, sofern keine vorherigen Schäden gemeldet wurden

In der Unfallversicherung bieten wir zusätzlich zum Bündelrabatt einen Mehrpersonenrabatt und optional ein Assistance-Paket mit Leistungen für Kinder an.

Selbstverständlich legen wir weiterhin viel Wert auf die persönliche Erreichbarkeit für unsere Kundinnen und Kunden – sowohl telefonisch als auch schriftlich. Um den Verwaltungsaufwand zu minimieren und den Zugriff zu erleichtern, stellen wir sämtliche Versicherungsunterlagen digital zur Verfügung.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) hat gemeinsam mit seinen Mitgliedsunternehmen Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft erstellt. Die Haftpflichtkasse ist zum 01. Januar 2014 beigetreten.

Um den Anforderungen des Datenschutzes und der Informationssicherheit gerecht zu werden, haben wir den Datenschutzkodex anerkannt, der die Datenverarbeitung in der deutschen Versicherungswirtschaft regelt. Darüber hinaus haben wir eine Datenschutz- und Informationssicherheitsrichtlinie, in der die rechtlichen Anforderungen beschrieben sind. Wir achten darauf, dass auch die Vertriebswege zu den Vertriebspartnerinnen und -partnern datenschutzkonform sind. Dies gilt insbesondere für das Extranet und den digitalen Dokumentenversand über BiPRO¹⁵. Gerne unterstützen wir die Vermittlerinnen und Vermittler bei der Nutzung, um die Kommunikation so einfach und sicher wie möglich zu gestalten.

Wenn Sie mehr über unsere Produkte erfahren möchten, schreiben Sie uns an info@haftpflichtkasse.de oder rufen Sie uns für ein persönliches Gespräch unter der Rufnummer 06154-6010 an. Gerne können Sie auch unseren Rückrufservice nutzen.

S4 – 1 KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT VERBRAUCHERINNEN UND VERBRAUCHERN I ENDNUTZERINNEN UND ENDNUTZERN

Bezogen auf die wesentlichen IRO sind unterschiedliche Konzepte vorhanden; zusätzlich gibt es zu den Bereichen auch regelmäßige Schulungen und Fortbildungsformate.

- ✓ Tarifunterlagen, Verbraucherinformationen
- ✓ Datenschutzrichtlinie
- ✓ Informationssicherheitsrichtlinie

S4 – 2 VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN

Um die Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit auf unsere Kundinnen und Kunden in all ihren Facetten beurteilen zu können, haben wir 2024 erstmalig die doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und dabei versucht, alle Perspektiven einzubeziehen. In den internen Fachbereichsworkshops waren zum einen Ansprechpartnerinnen und -partner aus allen Vertrags- und Schadenabteilungen sowie dem Service-Center beteiligt, zum anderen auch aus den Bereichen Vertrieb und Vertriebsservice. Die externe Überprüfung unserer identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte erfolgte durch Versicherungsnehmerinnen und -nehmer sowie Maklerverbünde. In diesem Berichtsjahr 2025 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert, um zu überprüfen, ob sich wesentliche IRO verändert haben. Hierzu wurden erneut die zuständigen Fachbereiche sowie exemplarisch als externer Stakeholder die Perspektive der Versicherungsnehmerinnen und -nehmer eingebunden. Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass die zuvor identifizierten wesentlichen IRO weiterhin ihre Bedeutung behalten und keine wesentlichen Änderungen vorliegen.

S4 – 3 VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE BEDENKEN GEÄUSSERT WERDEN KÖNNEN

Unsere Aufgabe ist es, sinnvollen und preiswerten Versicherungsschutz anzubieten und dabei die Interessen unserer Versicherungsnehmerinnen und -nehmer in den Mittelpunkt zu stellen. Daher nehmen wir jede Beschwerde ernst und setzen

¹⁵Der BiPRO Transferservice definiert eine Art Postfach, in dem Dokumente und Datensätze sicher bereitgestellt und abgerufen werden können.

alles daran, schnelle, rechtlich korrekte und faire Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Zusätzlich erstellen wir jährlich einen Beschwerdebericht gemäß den Kriterien der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), um Transparenz und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.

Wir sind Mitglied im Verein Versicherungsombudsmann e.V. Daher haben unsere Versicherungsnehmerinnen und -nehmer die Möglichkeit, ein kostenloses außergerichtliches Streitschlichtungsverfahren in Anspruch zu nehmen. Dies bietet eine unkomplizierte und neutrale Lösung bei Unstimmigkeiten, ohne dass ein Gerichtsverfahren notwendig wird.

Natürlich möchten wir auch, dass die Vermittlerinnen und Vermittler mit der Zusammenarbeit mit uns zufrieden sind. Deshalb führen wir jedes Jahr eine Zufriedenheitsumfrage durch.

Sollte es dennoch einmal zu einer Beschwerde kommen, wird diese direkt von unserem betreuenden Außendienst oder dem zuständigen Innendienst bearbeitet. Es folgt eine schriftliche oder telefonische Kontaktaufnahme, um das Anliegen schnellstmöglich und zur Zufriedenheit aller zu erledigen. Zur schnelleren und einfacheren Kommunikation können die Vermittlerinnen und Vermittler das Extranet nutzen und ihre Dokumente digital via BiPRO erhalten. Selbstverständlich unterstützen wir die Vermittlerinnen und Vermittler bei der Nutzung dieser Angebote. Die Umstellung auf digitale Formate spart Kosten, Zeit und Ressourcen.

S4 – 4 ERGREIFUNG VON MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN UND ZUM MANAGEMENT WESENTLICHER RISIKEN

Eine wertschätzende und persönliche Kommunikation mit unseren Versicherungsnehmerinnen und -nehmern sowie den Vermittlerinnen und Vermittlern ist für uns ein wichtiges Anliegen. Unser Ziel ist es, diese Beziehungen zu festigen und auch in Zukunft als verlässlicher und nahbarer Partner gesehen zu werden.

Um auch in Zukunft eine enge und direkte Betreuung unserer Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner zu gewährleisten, haben wir im Berichtszeitraum unseren Außendienst komplettiert. Unsere Marklerbetreuerinnen und -betreuer sind nun deutschlandweit unterwegs. So können Fragen

und Wünsche der Partnerinnen und Partner schnell geklärt werden. Ebenso können aktuelle und zukünftige Anliegen der gemeinsamen Versicherungsnehmerinnen und -nehmer besser angegangen und gelöst werden.

Eine weitere wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Zufriedenheit sind unsere Online-Präsentationen für unsere Vertriebspartnerinnen und -partner, die mehrmals im Monat stattfinden. Im Jahr 2025 fanden insgesamt 28 Online-Präsentationen mit insgesamt ca. 13.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Da durch die digitale Teilnahme keine Anfahrtswege entstehen, werden bewusst Ressourcen eingespart. Unsere Vertriebspartnerinnen und -partner erhalten hier wertvolle Informationen zu unseren Produkten und technische Hilfestellung zu unseren Programmen, sodass eine bessere und direkte Betreuung der Kundinnen und Kunden erfolgen kann. Selbstverständlich gibt es für unsere Online-Präsentationen auch Teilnahmebescheinigungen, die bei der IHK für Weiterbildungsstunden (IDD)¹⁴ eingereicht werden können. Darüber hinaus versenden wir Rundschreiben zu aktuellen Themen an unsere Vermittlerinnen und Vermittler und stellen ergänzend mehrere Haftpflichtkassen-spezifische Nachschlagewerke zur Verfügung.

Im Berichtsjahr wurden der Haftpflichtkasse keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten bei Kundinnen und Kunden oder Vermittlerinnen und Vermittlern gemeldet.

„Digitale Schadenprozesse sparen Papier, Wege und Zeit. Damit erhöhen wir nicht nur die Effizienz, sondern leisten auch einen messbaren Beitrag zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks.“

Judith, Juristin
Schadenabteilung



¹⁴IDD = Weiterbildungsthemen mit einem Bezug zur Versicherungsvermittlung

Governance-Informationen

/ Gute Unternehmensführung

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden unser oberstes Unternehmensziel.

Mit dem Abschluss eines Versicherungsvertrags werden diese zu unseren Mitgliedern. Wir bieten ihnen Sicherheit, auf die sie langfristig vertrauen können. Das Prinzip der Gegenseitigkeit ist unser Fundament, auf dem wir eine dauerhafte Partnerschaft mit unseren Mitgliedern sowie Vermittlerinnen und Vermittlern aufbauen.

Unsere **Markenkernwerte** beschreiben, wie wir zusammenarbeiten und was uns dabei auszeichnet. Wir sind **gemeinschaftlich**, weil wir immer auf Augenhöhe mit allen Beteiligten sind. Wir sind **spezialisiert**, weil wir uns auf das konzentrieren, was wir wirklich können. Wir sind **maßgebend**, weil wir Branchenstandards setzen, die andere gerne kopieren. Wir sind **exzellenzstrebend**, weil wir uns mit guter Qualität nicht zufriedengeben. Wir sind **zuverlässig**, weil wir klar und treu sind und halten, was wir versprechen. Wir sind **wertschätzend**, weil wir den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Wir sind **begeisternd**, weil wir unsere Kundinnen und Kunden achten und ihre Erwartungen übertreffen wollen.

Versichern bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen. Gemeinsam und lösungsorientiert arbeiten wir mit unserem Netzwerk an zukunftsfähigen Versicherungen für unsere Vereinsmitglieder.



Unsere Mitgliedervertreterversammlung

- › besteht aus 24 Mitgliedern
- › wählt einen Aufsichtsrat
- › nimmt den Geschäftsbericht entgegen
- › entlastet den Aufsichtsrat und den Vorstand

Unsere Mitglieder

- › ungefähr 2 Mio. Kundinnen und Kunden
- › werden von der Mitgliedervertreterversammlung repräsentiert



Unsere Vertriebspartnerinnen und -partner

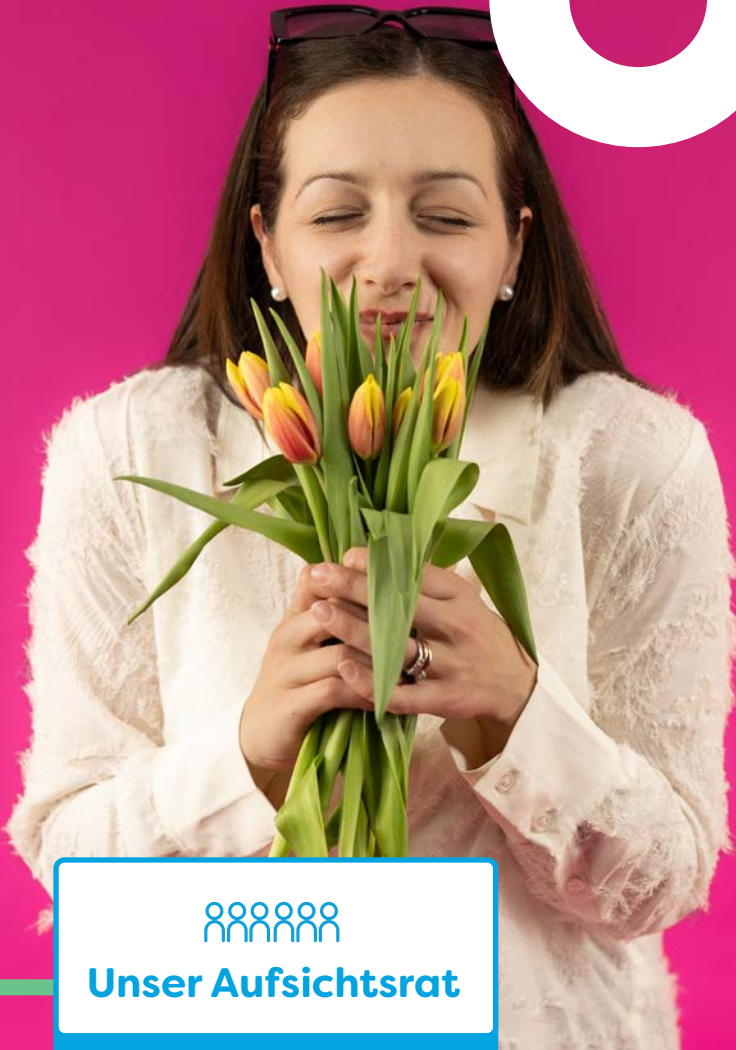
- › betreuen und beraten unsere Mitglieder in Versicherungsangelegenheiten



Unser Team

- › über 475 Kolleginnen und Kollegen leisten Überdurchschnittliches für unsere Mitglieder

04



Unser Aufsichtsrat

- › besteht aus 6 Personen
- › bestellt den Vorstand
- › überwacht die Geschäftsführung



Unser Vorstand

- › besteht aus 3 Personen
- › führt die Geschäfte im Mitgliederinteresse
- › entwickelt das Unternehmen

ESRS G1 UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit geht über reinen Umweltschutz hinaus, da wir das Thema als ganzheitliche Verantwortung begreifen. Damit alle Kolleginnen und Kollegen diesen Weg begleiten können, kommunizieren wir umgesetzte Maßnahmen und geplante Aktionen regelmäßig über unser Intranet und fördern den Wissensaustausch durch quartalsweise interne Vorträge zu wechselnden Nachhaltigkeitsthemen.

Wir setzen unseren Anspruch an das Thema Nachhaltigkeit durch zwei Mitarbeiterinnen in dem Bereich um, welche durch den bereichsübergreifenden Arbeitskreis Nachhaltigkeit unterstützt werden. Dieser bündelt die Expertise aus allen Abteilungen und stellt sicher, dass die verschiedenen Fachbereiche sowie deren Perspektiven direkt in die Umsetzung einfließen.

Unsere regionale Identität prägt unser Handeln maßgeblich, da es uns ein echtes Anliegen ist, die Gesellschaft dauerhaft zu stärken und die positive Entwicklung in unserer Region aktiv voranzutreiben. Unser Beitrag reicht dabei von der Kinder- und Jugendförderung über Kultur, Kunst und Sport bis hin zu Bildung und Wissenschaft. Wir begreifen dieses Engagement als festen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung, um das Wachstum in unserer Region langfristig zu unterstützen.

Wir engagieren uns in verschiedenen Verbänden, Programmen und Vereinen. Damit verfolgen wir das Ziel, Interessen zu vertreten, die für eine fortlaufende Entwicklung unseres Geschäftsmodells notwendig sind.

- ✓ Förderverein der Deutschen Makler Akademie
- ✓ Jungmakler Award
- ✓ Verband der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V.
- ✓ Interessenverein Zukunft für Finanzberatung e. V.
- ✓ Bundesarbeitsgemeinschaft zur Förderung der Versicherungsmakler
- ✓ Industrie- und Handelskammer Darmstadt
- ✓ Förderer des Deutschland-Stipendiums an der TU Darmstadt



Wir fördern



- ✓ German Sustainability Network
- ✓ Partnerschaft mit dem SV Darmstadt 1898 e.V.
- ✓ Partnerschaft mit der Kunsthalle Darmstadt

G1 - 1 KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENS-FÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Wertebasierte Führung und Verantwortung

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung basiert auf der ausgewogenen Verbindung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten. Dieses Leitbild konkretisiert sich im verantwortungsvollen Umgang mit dem Kapital unserer Versicherten, unserer bestehenden regionalen Verbundenheit sowie dem Engagement in verschiedenen Verbänden, Programmen und Vereinen. Auf diese Weise wird dieses Selbstverständnis zum festen Bestandteil unseres täglichen Handelns und prägt die Beziehungen zu unseren Mitgliedern, Partnerinnen und Partnern und der gesamten Gesellschaft.

Unsere strategischen Rahmenbedingungen

Wir haben noch nicht zu allen Aspekten finale Konzepte, aber wir sind bestrebt, diese zu entwickeln. Die Konzepte, die wir bereits in unserer täglichen Arbeit berücksichtigen, werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

- ✓ Geschäftsstrategie
- ✓ Risikostrategie | Risikomanagement- und ORSA-Leitlinie
- ✓ Compliance-Richtlinie
- ✓ Risikomanagementleitlinie für die Kapitalanlage-tätigkeit

Compliance und Hinweisgebersystem

Wir haben ein internes Hinweisgebersystem nach dem Hinweisgeberschutzsystem eingerichtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses System nutzen, um Informationen über vermutetes Fehlverhalten, potenzielle Verstöße gegen unsere internen Richtlinien oder Gesetzesverstöße zu melden. Regelungen zur Vermeidung von Bestechung und Korruption sind ebenfalls in der Compliance-Richtlinie enthalten. Zusätzlich steht die Compliance-Funktion bei Fragen zu diesem Thema als Ansprechperson zur Verfügung.



Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

Dem Investieren nach ESG-Kriterien hat sich unser Kapitalanlagemanagement schon seit vielen Jahren verschrieben. Denn uns liegt schon immer der verantwortungsvolle Umgang mit dem Kapital der Versicherten am Herzen. Dies bedeutet für uns, vorwiegend Kapital in festverzinslichen Produkten zu platzieren, die einen nachhaltigen Bezug aufweisen. In der Regel handelt es sich dabei um sogenannte Sustainability Bonds. Aber auch Green oder Social Bonds sind favorisierte Instrumente.

Unsere konservative Kapitalanlagestrategie baut darauf auf, das Portfolio durch breite Streuung möglichst risikoarm zu gestalten und sich gleichzeitig die attraktiven Renditen des Euro-Anleihemarktes zu sichern. Als Schaden-Unfallversicherer liegt unsere Präferenz dabei auf dem kurzen bis mittleren Laufzeitenende der Euro-Zinskurven.

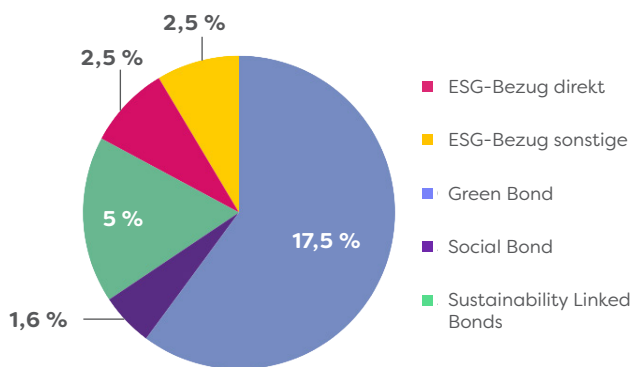
Wir verfolgen in unserer Anlagestrategie seit längerer Zeit freiwillige Ausschlussverfahren. Investitionen in bestimmte Sektoren oder Unternehmen, die diesen Kriterien nicht entsprechen, werden dadurch unterbunden. Zudem wird vor jedem Engagement eine Checklistenprüfung durchgeführt, bei der gesichtet wird, ob das Unternehmen über ein ESG-Rating und/oder einen Nachhaltigkeitsbericht verfügt, ob negative ESG-News mit offenen Themenstellungen über das Unternehmen zu finden sind oder – soweit vorhanden – ob das Unternehmen in speziellen Listen geführt wird, die eine ESG-Einschätzung beinhalten. Auf einen direkten Impact in verschiedensten Formen setzt das Kapitalanlagemanagement durch den Kauf von Sustainability, Green oder

Social Bonds, expliziten Nachhaltigkeitsfonds oder ESG-Infrastrukturinvestments.

Durch vielfältige Investitionen im Nachhaltigkeitssektor übertrafen wir auch 2025 das von uns gesteckte Ziel, einen Portfolioanteil von mindestens 25 % zu erreichen. Der Anteil am Gesamtportfolio lag zum Jahresende bei sehr erfreulichen 29 %.

In Form der absoluten Bestandszunahme betrug der Zuwachs auf Jahresfrist 11 Mio. € – ein deutliches Plus von 10,3 %. Das Volumen unserer Kapitalanlagen betrug nach Marktwerten zum Jahresende knapp 402 Mio. €.

ESG-Kriterien



G1 - 2 MANAGEMENT DER BEZIEHUNG ZU LIEFERANTEN

Als regional verwurzeltes Unternehmen fördern wir gesellschaftliches Engagement und unterstützen die wirtschaftliche Entwicklung in unserem direkten Umfeld. Bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten bevorzugen wir Partnerinnen und Partner aus der Region, sofern dies sinnvoll und umsetzbar ist.

Unsere Zahlungspraktiken zeichnen sich durch Zuverlässigkeit und Schnelligkeit aus, da wir bewusst auf das Ausnutzen von Zahlungszielen verzichten. Die Zahlung von Regulierungskosten sowie vergleichbare Kosten werden unmittelbar am Tag ihrer buchhalterischen Erfassung in unserer Software veranlasst. Zahlungen an Lieferanten erfolgen üblicherweise an jedem zweiten Bankarbeitstag, während Gehaltszahlungen in der Regel bereits zwei Wochen vor Fälligkeit geleistet werden. Auch Steuern und Rückversicherungs-Abrechnungsverbindlichkeiten begleichen wir unmittelbar nach Entstehen der Zahlungsverpflichtung bzw. nach Erhalt der Borderos, also auch hier vor Eintritt der Fälligkeit.

„Wir verstehen Innovation als Verantwortung für die Zukunft. Indem wir Bestands- und Schadenprozesse partnerschaftlich und einfach gestalten und klare Rollen etablieren, legen wir das stabile Fundament für nachhaltiges Wirtschaften und exzellente Services.“

Bastien, Abteilungsleiter Betriebsinnovation & -entwicklung





AUSBLICK

/ Zukunft gestalten

Im Rückblick auf ein ereignisreiches Jahr blicken wir mit Zuversicht in die Zukunft. Unser Vorstandsvorsitzender, Dr. Frank Welfens, bekräftigt die Bedeutung von verantwortungsvollem Handeln für unser Unternehmen.

Auch in diesem Jahr behielt die politische Situation im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung ihre bisherige Dynamik bei und war von intensiven Diskussionen geprägt. Wir als Haftpflichtkasse möchten unabhängig von den äußeren Rahmenbedingungen individuelle Ansätze verfolgen, die zu uns passen und es uns ermöglichen, einen wertvollen Beitrag zu leisten und den zukunftsorientierten Wandel der Versicherungswirtschaft aktiv und authentisch mitzugestalten.

Für uns als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit bedeutet Nachhaltigkeit auch verantwortungsvolles Wirtschaften und die Berücksichtigung der Bedürfnisse zukünftiger Generationen als Teil unserer langfristigen Unternehmensstrategie. Wir möchten ein verlässlicher Partner sein und zeigen, dass wirtschaftliche Beständigkeit und ethisches Handeln bei uns zusammengehören.

Im vergangenen Jahr haben wir unsere internen Prozesse weiterentwickelt und wertvolle Erkenntnisse gewonnen, um unsere Ressourcen effizienter einzusetzen. Wir werden diesen Weg konsequent weitergehen, Verbesserungspotenziale identifizieren und uns so Schritt für Schritt weiterentwickeln. Wir sind uns bewusst, dass eine zukunftsfähige Entwicklung ein fortlaufender Prozess ist, der Flexibilität, Weitblick und regelmäßige Anpassungen erfordert.

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und eine Leitplanke auf dem Weg in eine verantwortungsvollere Zukunft. Unser Anspruch geht über gesetzliche Vorgaben hinaus. Wir möchten durch unser Handeln eine positive Wirkung erzielen und die Branche mit zukunftsweisenden Maßnahmen aktiv mitgestalten.



05



Wir werden **unser Bestes**
geben, um unsere **gemeinsame**
Zukunft positiv zu verändern.



Impressum

Die Haftpflichtkasse VVaG

Darmstädter Str. 103
64380 Roßdorf

T 06154/601-0
M info@haftpflichtkasse.de
haftpflichtkasse.de