

Nachhaltigkeits- 2023 bericht



BEST ADVICE. BETTER TECHNOLOGY.

Inhalt

Vorwort der Geschäftsleitung	3
1 Allgemeines	4
1.1 Allgemeine Informationen	4
2 Strategie	5
2.1 Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2.2 Wesentlichkeit	6
2.3 Ziele	7
2.4 Tiefe der Wertschöpfungskette	8
3 Prozessmanagement	11
3.1 Verantwortung	11
3.2 Regeln und Prozesse	11
3.3 Kontrolle	11
3.4 Anreizsystem	12
3.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen	13
3.6 Innovations- und Produktmanagement	14
4 Umwelt	15
4.1 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	15
4.2 Ressourcenmanagement	15
4.3 Klimarelevante Emissionen	17
5 Gesellschaft	20
5.1 Arbeitnehmerrechte	20
5.2 Chancengerechtigkeit	21
5.3 Qualifizierung	23
5.4 Menschenrechte	24
5.5 Gemeinwesen	25
5.6 Politische Einflussnahme	26
5.7 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	26
Kontakt	28

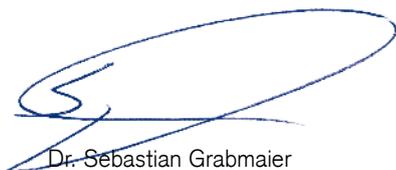
Vorwort der Geschäftsführung

Die JDC Group AG beweist als führende Service- und Technologie-Plattform für Makler, Berater und Finanzvertriebe seit mehr als 20 Jahren Pioniergeist mit einer besonderen Leidenschaft für Technologie und Innovation. Gleichmaßen verstehen wir „Nachhaltigkeit“ als Verpflichtung und als Chance zugleich. Angesichts des fortschreitenden Klimawandels und der zunehmenden sozialen Herausforderungen weltweit sind wir davon überzeugt, dass entschlossenes, schnelles und zielgerichtetes Handeln für mehr Nachhaltigkeit erfolgskritischer ist denn je. Unser verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln sichert dabei nicht nur unseren eigenen Geschäftserfolg, sondern ebnet gleichermaßen die Zukunft für kommende Generationen.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir transparent aufzeigen, wie wir den Herausforderungen begegnen und unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Entwicklung leisten. Angelehnt an unsere Unternehmensstrategie – die digitale Transformation in der Finanzdienstleistungsbranche voranzutreiben und unsere Position als führender Anbieter von digitalen Lösungen und Dienstleistungen auszubauen – haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Laufe des Jahres 2023 angepasst und weiter geschärft.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erfolgt auf freiwilliger Basis und soll, schon vor Inkrafttreten unserer Berichtspflicht im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) im Jahr 2025, unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen transparent offenlegen. In den folgenden Kapiteln finden Sie detaillierte Informationen zu unseren durchgeführten Maßnahmen und Projekten im Berichtsjahr 2023. Wir erläutern unsere angestoßenen Initiativen, stellen Ihnen die im vergangenen Jahr erzielten Erfolge vor und geben einen Ausblick über die kommenden Schritte auf unserem Weg zu einer nachhaltigeren Zukunft.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich auf einen produktiven Austausch, Ihr



Dr. Sebastian Grabmaier

1 Allgemeines

1.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die JDC Group AG ist ein innovatives Finanzdienstleistungsunternehmen, das für intelligenten Finanzvertrieb und neue Beratungstechnologien steht. Der Claim „BEST ADVICE. BETTER TECHNOLOGY“ unterstreicht diesen Anspruch.

Die operativen Aktivitäten der JDC Group AG lassen sich in die zwei Geschäftsbereiche „Advisortech“ und „Advisory“ segmentieren.

Im Geschäftsbereich **Advisortech** bietet die JDC Group AG unter den Marken Jung, DMS & Cie., MORGEN & MORGEN, allesmeins, Top Ten und Geld.de eine digitale Plattform für Versicherungen, Investmentfonds sowie alle anderen Finanzprodukte und -dienstleistungen. Die von JDC selbst entwickelte technische Plattform verbindet interne und externe Systeme und sorgt so für den perfekten Arbeitsplatz für Finanzintermediäre aller Art. Durch digitalisierte und automatisierte Prozesse wird von der Kundenbetreuung bis zur Datenverarbeitung im Backend eine vollständige digitale Prozessabwicklung ermöglicht. Mit einem Angebot von rund 12.000 Produkten von mehr als 1.000 Produktgesellschaften umfasst das Portfolio zudem alle notwendigen Finanzprodukte und -dienstleistungen für das Angebot eines umfassenden Allfinanzkonzepts. Dieser Geschäftsbereich richtet sich jedoch nicht ausschließlich an Finanzintermediäre, sondern bietet mit dem digitalen Finanzmanager „allesmeins“ auch das erste echte Financial Home für Finanzdienstleistungskunden. Neben einer kompletten Übersicht über das individuelle Versicherungs- und Fondsportfolio erhalten Kunden einen vollständigen Marktvergleich zur Optimierung ihres Portfolios in idealem Kosten- und Leistungsverhältnis.

Im Segment **Advisory** vermitteln rund 250 gut ausgebildete Berater anbieter- und produktneutral über die FiNUM-Gruppe (FiNUM. Private Finance AG und FiNUM. Finanzhaus AG) Finanzprodukte an private Endkunden. Dieser Bereich ergänzt das Plattformangebot und ermöglicht der JDC Group AG die gesamte Wertschöpfungskette im Finanzdienstleistungsvertrieb abzudecken.

Mit mehr als 16.000 angeschlossenen Plattformnutzern, rund 2,4 Millionen Kunden, einem Fondsbestand von über 7,5 Milliarden Euro und jährlichen Versicherungsprämien von über 1,2 Milliarden Euro sind wir eine der marktführenden Service- und Technologieplattformen im deutschsprachigen Raum. Aus dieser Marktposition heraus übernehmen wir Verantwortung, den Wandel in Richtung eines klimaneutralen und nachhaltigen Wirtschaftens aktiv mitzugestalten. Dieser Bericht soll daher unsere Nachhaltigkeitsbemühungen transparent offenlegen; er orientiert sich an der Erklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Der Nachhaltigkeitsbericht ist sowohl für die JDC Group AG als auch für ihre Tochterunternehmen gültig und wurde gemeinsam mit dem Beratungsinstitut ESIS erstellt. Aufgrund der Veränderung des Konsolidierungskreises sowie einer verbesserten Datenerhebung sind einzelne Kennzahlen des Berichts mit den Vorjahreswerten nicht zu vergleichen.

2 Strategie

2.1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Wir haben die Dringlichkeit und die Bedeutung nachhaltigen Handelns erkannt und daher bereits in den vergangenen Jahren begonnen, unser wirtschaftliches Handeln mit ökologischen, sozialen und ethischen Zielen in Einklang zu bringen. Diesen eingeschlagenen Weg haben wir im Berichtsjahr weiter konkretisiert und uns selbst verpflichtet, Nachhaltigkeitsaspekte Schritt für Schritt entlang der Wertschöpfungskette in alle Bereiche des Unternehmens zu integrieren. Hierfür haben wir zunächst folgende sechs Kernbereiche definiert, die für uns besonders relevant sind und deren Umsetzung und sukzessive Verbesserung wir aktiv anstreben:

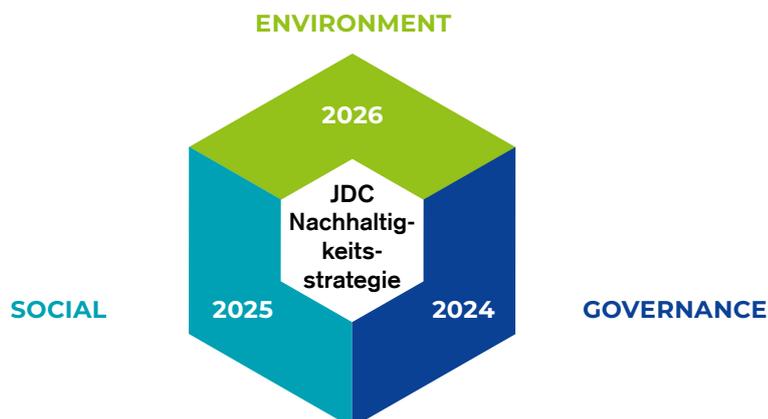
- CO₂-neutraler Geschäftsbetrieb
- Nachhaltige Unternehmensführung
- Regionalität in der DACH-Region
- Fairer und verlässlicher Arbeitgeber
- Verantwortungsvoller Datenschutz und IT-Sicherheit
- Nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsspektrum

Die Selbstverpflichtung – inklusive einer ausführlichen Beschreibung der entsprechenden Positionen – ist auf unserer Website veröffentlicht und kann über nebenstehenden QR-Code eingesehen werden:



Wir haben im abgelaufenen Geschäftsjahr aufbauend auf den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen eine Nachhaltigkeitsstrategie zur Umsetzung unserer freiwillig angestrebten Verbesserungen entwickelt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die drei Dimensionen ‚Environment‘, ‚Social‘ und ‚Governance‘. In diesen Bereichen werden wir in den nächsten drei Jahren gezielt Maßnahmen umsetzen, um unsere Ziele zu erreichen:



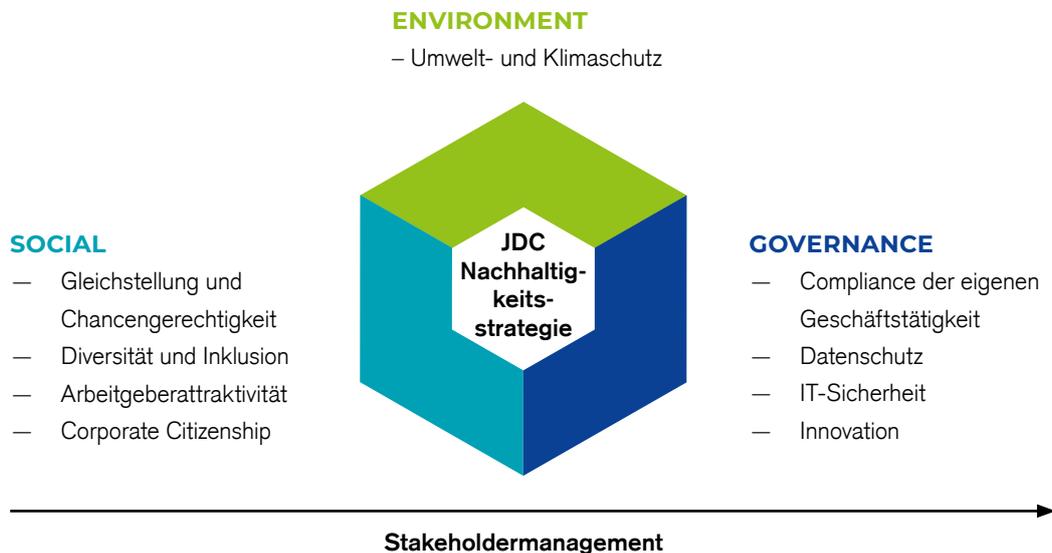
Vor dem Hintergrund der Corporate Sustainable Reporting Directive (CSRD) werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie in 2024 mit Hilfe der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickeln, um für Themen mit erheblichen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft oder besonderen Chancen und Risiken für unser Geschäft eine langfristige Zielsetzung zu entwickeln. Möglicherweise ergeben sich aus dem Prozess zukünftige Anpassungen an der hier dargestellten Priorisierung.

2.2 WESENTLICHKEIT

Wir haben erstmalig im Geschäftsjahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und die für unseren Geschäftsbetrieb relevanten Themen im Bereich der Nachhaltigkeit ermittelt (eine genaue Beschreibung der Vorgehensweise, inklusive Wesentlichkeitsmatrix, kann dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 entnommen werden). Diese aus externen und internen Quellen zusammengetragenen Ergebnisse wurden im Berichtsjahr von einer intern einberufenen Arbeitsgruppe analysiert, zu zehn relevanten Themen zusammengetragen und in die vier folgenden Handlungsfelder eingeordnet:

Markt	Unternehmen	Umwelt	Gesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> — Innovation — Datenschutz — IT-Sicherheit — Stakeholdermanagement 	<ul style="list-style-type: none"> — Gleichstellung und Chancengerechtigkeit — Diversität und Inklusion — Arbeitgeberattraktivität — Compliance der eigenen Geschäftstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> — Umwelt- und Klimaschutz 	<ul style="list-style-type: none"> — Corporate Citizenship

Wir haben im Berichtsjahr begonnen, uns diesen zehn Themen zu widmen und erste Maßnahmen abgeleitet, mit denen wir die Themen verfolgen möchten. Hierfür haben wir zunächst im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie erste Hauptausrichtungen als Zielsetzungen formuliert und anschließend die zehn wesentlichen Themen hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz, ihrer Relevanz für Stakeholder sowie ihrem Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung priorisiert und in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Nachfolgendes Diagramm veranschaulicht die Zuordnung der wesentlichen Themen zu den drei Nachhaltigkeitsdimensionen.



Die bisherige Wesentlichkeitsanalyse basierte auf dem Prinzip der einfachen Wesentlichkeit. Im kommenden Berichtsjahr werden wir eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchführen und so die Anforderungen erfüllen, die die neue europäische Gesetzgebung (CSRD) an die Vorgehensweise zur Bestimmung wesentlicher Themen stellt. Dabei betrachten wir künftig sowohl die Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs auf Gesellschaft und Umwelt als auch die Einwirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf die Chancen und Risiken unseres Geschäftsbetriebs (Prinzip der doppelten Wesentlichkeit).

2.3 ZIELE

Die im Berichtsjahr festgelegten Ziele und Maßnahmen sind integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und beziehen sich zunächst auf die nächsten drei Geschäftsjahre. Sie sollen uns helfen, die notwendigen Strukturen für alle weiteren Maßnahmen der Zukunft zu schaffen; sie sind daher zunächst überwiegend qualitativer Natur. Mit der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 werden wir auch die Zielsetzung weiterentwickeln und um eine mittel- bis langfristige Perspektive erweitern. Zudem werden wir in diesem Rahmen quantitative Ziele festlegen, die sich über KPIs messen lassen.

Nachfolgende Tabelle enthält die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele für die nächsten drei Jahre, deren Verknüpfung zu unseren zehn wesentlichen Themen, geplante Maßnahmen zur Erreichung der formulierten Ziele sowie das Jahr, bis zu dem wir die geplanten Maßnahmen spätestens realisiert haben wollen:

Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie	Thema	Geplante Maßnahmen	Jahr bis zur Umsetzung
Governance -Strukturen auf- und ausbauen, damit ein professionelles Nachhaltigkeitsmanagement entstehen kann.	- Compliance der eigenen Geschäftstätigkeit	- Durchführung einer Konzern-Complianceanalyse	2024
	- Datenschutz	- Auditierung unseres Informationssicherheitsmanagements	
	- IT-Sicherheit	- Evaluierung möglicher ISO-Zertifizierungen	
	- Innovation	- Durchführung einer internen und externen Stakeholderbefragung auf Basis der doppelten Wesentlichkeit	
	- Stakeholdermanagement	- Schulung der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit	
Arbeitsplatzattraktivität fördern und dem Gemeinwesen etwas zugute kommen lassen.	- Gleichstellung und Chancengerechtigkeit	- Unterzeichnen der Charta der Vielfalt	2025
	- Diversität und Inklusion	- Teilnahme an lokalen gemeinnützigen Projekten	
	- Arbeitgeberattraktivität	- Einführung des EGYM-Wellpass	
	- Corporate Citizenship	- Veranstaltung von Thementagen	
(Social)			
Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb vorantreiben.	- Umwelt- und Klimaschutz	- Etablierung eines Umweltmanagementsystems	2026
		- Entwicklung quantitativer Ziele zur Emissionsreduktion	
(Environment)			

Mit einer Analyse und Überprüfung unserer bestehenden Governance-Strukturen schaffen wir die Grundlagen für ein professionelles Nachhaltigkeitsmanagement. Nachfolgend legen wir besonderen Wert auf die soziale Nachhaltigkeit, denn wir sind fest davon überzeugt, dass ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln nicht nur Umweltaspekte, sondern auch soziale Belange umfassen muss. Hier haben wir das Ziel, das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden zu verbessern. In diesem Zuge werden wir auch unser gesellschaftliches Engagement stärken und erste lokale Projekte fördern. Wir werden aber auch verschiedene Maßnahmen ergreifen, um die ökologische Nachhaltigkeit zu verbessern. So haben wir das Ziel, bis zum Geschäftsjahr 2026 ein Umweltmanagementsystem zu implementieren, das uns helfen wird, unsere CO₂-Emissionen sukzessive zu reduzieren.

Wir legen Wert darauf, unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen mit den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) in Bezug zu setzen, um die Agenda 2030 zu unterstützen. So haben wir verschiedene SDGs identifiziert, die für uns von besonderer Relevanz sind. Unsere formulierten Ziele tragen wie folgt zu den folgenden SDGs bei:



SDG 3 – Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
Zur Förderung des Wohlergehens unserer Mitarbeitenden, möchten wir unser Angebot an Gesundheitsmaßnahmen ausbauen. So planen wir derzeit u.a. die Einführung des EGYM-Wellpasses, der Zugang zu vielen verschiedenen Sport- und Erholungsmöglichkeiten bietet.



SDG 4 – Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern
Wir bieten unseren Mitarbeitenden bereits heute vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die wir in Zukunft weiter ausbauen möchten. Hierzu zählt insbesondere auch die Einführung von Workshops und Schulungen zu Themen der Nachhaltigkeit.



SDG 5 – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jeder akzeptiert und respektiert fühlt – unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, Behinderung, Lebensstil, kulturellem Hintergrund oder sexueller Orientierung. Mit den Themen „Gleichstellung und Chancengerechtigkeit“ sowie „Diversität und Inklusion“ haben wir daher zwei der zehn für uns wesentlichen Themen aus diesem Bereich identifiziert.



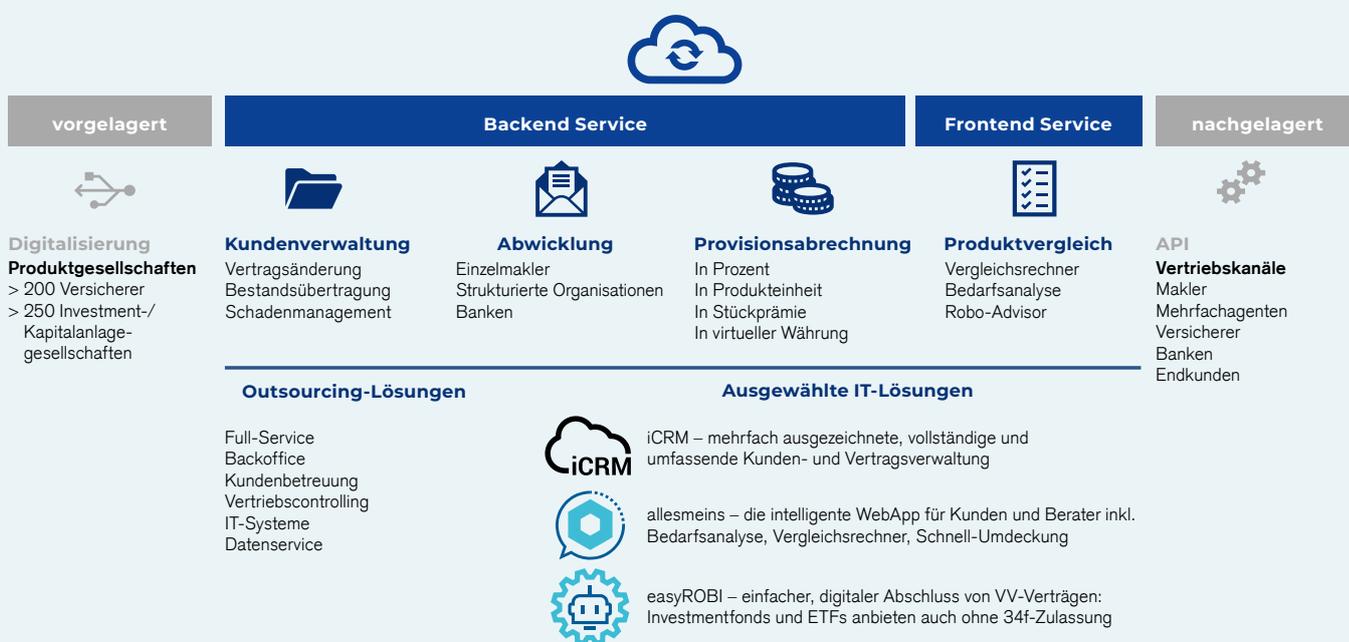
SDG 8 – Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
Mit unserem Geschäftsmodell möchten wir auch künftig Wirtschaftsteilnehmern den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen erleichtern. Wir entwickeln unsere Plattform daher kontinuierlich weiter, um den Anforderungen und Bedürfnissen der Marktteilnehmer auch in Zukunft gerecht zu werden.



SDG 13 – Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen
Wir möchten den Verbrauch natürlicher Ressourcen weiter reduzieren und unseren eigenen Geschäftsbetrieb sukzessive klimaneutral zu gestalten. Bis zu diesem Zeitpunkt werden wir unvermeidbare Emissionen mit der Förderung von Projekten und Aktivitäten kompensieren, die zu den von uns priorisierten, nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen beitragen.

2.4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die JDC Group AG ist mit ihrem Tochterunternehmen Jung, DMS & Cie. AG als Plattform-Anbieter in marktführender Stellung im Maklerpool-Markt tätig. Das von Jung, DMS & Cie. eigenentwickelte iCRM-System umfasst neben einer professionellen Software zur Verwaltung von Kunden- und Vertragsdaten mit einfachen Abschlussstrecken und Übertragungsmöglichkeiten zusätzlich auch ein fachkundiges Backoffice-Team, das sich um die gesamte administrative Abwicklung kümmert. Der digitale Finanzmanager „allesmeins“, das eigenständige und unabhängige Analysehaus Morgen&Morgen und die Top Ten Financial Network Gruppe, die Dienstleistungen im Bereich der Investmentberatung, der Vermögensverwaltung und dem Fondsmanagement anbietet, ergänzen darüber hinaus das Angebotspektrum der JDC Group AG. Dadurch ergibt sich für uns folgende Wertschöpfungskette:



Unser Geschäftsbetrieb gliedert sich in primäre Aktivitäten, die unmittelbar zur Wertschöpfung beitragen, und in unterstützende Aktivitäten, die diesen Wertschöpfungsprozess ergänzen. Zu den unterstützenden Aktivitäten zählen u.a. das Personalwesen, die Rechtsabteilung oder das Controlling. Zu den primären Aktivitäten zählen insbesondere die IT-Abteilung, das Produktmanagement, das Risikomanagement und der Vertrieb.

Inzwischen sind Nachhaltigkeitsaspekte in allen wesentlichen Prozessen der Wertschöpfung implementiert. Dies beginnt bei der Analyse der uns vorgelagerten Produktgesellschaften. Die 100%ige Tochtergesellschaft der Jung, DMS & Cie. AG, die MORGEN & MORGEN GmbH, bewertet Versicherungsunternehmen hinsichtlich ihrer transparenten Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen. Trotz Konzernzugehörigkeit handelt es sich hierbei um ein langfristig eigenständiges und unabhängiges Unternehmen, sodass die Neutralität des Ratings gewährleistet bleibt. Das ‚M&M Rating ESG Unternehmen‘ dient unserem **Produktmanagement** als Orientierung über die Nachhaltigkeitsbemühungen der Versicherer. Die

Ratinginformationen stehen ebenfalls den uns nachgelagerten Distributionspartnern im Kundengespräch zur Verfügung. Dadurch können Nachhaltigkeitsaspekte auch bei dem **Vertrieb** von Versicherungsprodukten berücksichtigt werden. Darüber hinaus erfüllen wir die Anforderungen der Offenlegungsverordnung. So ist auch im Investmentprozess eine Nachhaltigkeitspräferenzabfrage implementiert, auf Basis derer die Vermittler eine vorselektierte Auswahl nachhaltig gemanagter Fonds erhalten (Artikel 8- und Artikel 9-Fonds). Demnach können unsere angebundenen Vertriebspartner ihren Kunden inzwischen zu nahezu allen Finanzprodukten maßgeschneiderte Nachhaltigkeitslösungen anbieten.

Obwohl die Bereitstellung nachhaltiger Finanzprodukte ebenso wie die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kundengespräch bei eigenständigen, unabhängigen Finanzberatern und Partnerunternehmen liegt, versuchen wir auch dort aktiv Einfluss auf den Nachhaltigkeitsfokus zu nehmen. Wir arbeiten daher eng mit unseren angebundenen Partnern zusammen und haben mit dem „Plattform-Summit der Versicherungsbranche“, dem „ESG-Frühstück“ sowie diversen Schulungsangeboten zum Thema Nachhaltigkeit auch schon erste Möglichkeiten geschaffen, um unsere vor- und nachgelagerten Partner zum Thema Nachhaltigkeit zu informieren und bei deren Nachhaltigkeitsbemühungen zu unterstützen.

Darüber hinaus spielt für uns, als Plattform-Anbieter und Digitalisierungsdienstleister, die **IT-Abteilung** eine zentrale Rolle. Da wir hier fortlaufend mit sensiblen Daten unserer Kunden in Berührung kommen, haben wir zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Vertraulichkeit, die Integrität und die Sicherheit dieser Daten sicherzustellen. Hierzu gehört unter anderem die externe Auditierung unseres Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS), die regelmäßige Durchführung verschiedener Datenschutz-Audits sowie die Implementierung technischer und organisatorischer Maßnahmen (z.B. durch Zugangskontrollen, Verschlüsselungstechnologien oder die regelmäßige Überprüfung unserer IT-Systeme). Eine ausführliche Beschreibung der durchgeführten Audits wird in Kapitel 3.3. (Kontrolle) erfolgen. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeitenden regelmäßig zu dem Thema geschult.

Im **Risikomanagement** werden unsere Risiken erkannt, beurteilt und aktiv gesteuert. Hier haben wir im Berichtsjahr basierend auf einer umfassenden Analyse unsere Nachhaltigkeitsrisiken bewertet. Anschließend haben wir alle maßgeblichen Risiken in unsere bestehenden Risikoprozesse integriert und eine laufende Überwachung sichergestellt. Diese Risikoanalyse wird künftig turnusmäßig wiederholt.

Bei **Anlageentscheidungen** zur Disposition liquider Finanzmittel werden ebenfalls Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Durch den Ausschluss bestimmter Branchen, Unternehmen oder Praktiken, die mit ökologischen, sozialen oder ethischen Bedenken verbunden sind, stellen wir sicher, dass unsere Investitionen nicht nur finanziellen Motiven folgen, sondern auch die Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen. Zu den verwendeten Ausschlusskriterien zählen insbesondere norm- und wertbasierte Ausschlusskriterien wie Verstöße gegen internationale Normen (z.B. gegen die Prinzipien des UN Global Compact) oder der Ausschluss einzelner Geschäftsaktivitäten (wie beispielsweise der Rüstungs- oder Waffenherstellung).

3 Prozessmanagement

3.1 VERANTWORTUNG

Wir nehmen unsere Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen ernst und haben klare Zuständigkeiten auf operativer und auf strategischer Führungsebene definiert, wobei die zentrale Verantwortung beim Vorstand liegt. Der Vorstand der JDC Group AG verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und legt Maßnahmen und Ressourcen zur Erreichung dieser Ziele fest. Er überwacht die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und sorgt für eine angemessene Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Geschäftsprozesse.

Auf operativer Ebene haben wir im Berichtsjahr einen Nachhaltigkeitsbeauftragten benannt und ein Kernteam gebildet, das für die Koordination und Steuerung unserer gesamten Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich ist. Das Kernteam wird künftig durch Vertreter unserer Tochterunternehmen sowie verschiedener Fachabteilungen unterstützt, die wiederum die Nachhaltigkeitsaktivitäten ihres Bereichs verantworten werden. Eine genaue Ausarbeitung der künftigen Organisationsstruktur findet derzeit statt und soll spätestens mit Beginn unserer CSRD-Berichtspflicht abgeschlossen sein.

3.2 REGELN UND PROZESSE

Wir haben im Berichtsjahr begonnen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie durch erste Ziele, Projekte und Richtlinien weiter zu konkretisieren. Hierfür haben wir zunächst bestehende Richtlinien, wie beispielsweise die Kfz-Richtlinie oder die Richtlinie für Geschäftsreisen, angepasst und damit die Leitlinien für das Handeln unserer Mitarbeitenden neu definiert. Darüber hinaus haben wir auch erste nachhaltigkeitsrelevante Aspekte in unsere betrieblichen Abläufe integriert. Hierzu zählt unter anderem die in Kapitel 2.4. (Tiefe der Wertschöpfungskette) beschriebene Integration der Nachhaltigkeitsrisiken in die bestehenden Risikoprozesse oder die regelmäßige Erfassung und Berichterstattung von Nachhaltigkeitskennzahlen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie werden wir auch unsere Bestrebungen in diesem Bereich weiter vorantreiben. So planen wir unter anderem die Einführung verschiedener Workshops und Schulungen, die unsere Mitarbeitenden dazu befähigen sollen, die Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie auch umsetzen zu können. Zudem werden nach Ausarbeitung der in Kapitel 3.1. (Verantwortung) beschriebenen Organisationsstruktur Mitarbeitende aus allen relevanten Geschäftseinheiten an der Umsetzung unserer Ziele und der Durchführung unserer Projekte mitarbeiten.

3.3. KONTROLLE

Wir haben im Berichtsjahr eine Vielzahl von Leistungsindikatoren genutzt, um unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu steuern und unsere Fortschritte bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu bewerten. Hierzu zählen insbesondere ökologische Leistungsindikatoren wie unsere gefahrenen Kilometer, der Energieverbrauch in kWh, der CO₂-Ausstoß pro Kopf oder unsere CO₂-Emissionsreduktion in Tonnen. Darüber hinaus erheben wir soziale und sozioökonomische Leistungsindikatoren, wie beispielsweise zu unserer Altersstruktur, dem Anteil von Frauen in Führungspositionen oder zur Einhaltung von Arbeits- und

Menschenrechtsstandards. Die erhobenen Kennzahlen können qualitativ wie quantitativ sein und gehen aus den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts hervor.

Die Leistungsindikatoren dienen sowohl der internen Steuerung als auch der externen Kommunikation. Um die Verlässlichkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zu gewährleisten, haben wir einheitliche und standardisierte Methoden zur Datenerfassung und -verarbeitung festgelegt. Darüber hinaus sorgen interne Kontrollmechanismen, wie regelmäßige Überprüfungen, Validierungen und Plausibilitätstests, für die Gewährleistung einer entsprechenden Datenqualität. Freiwillige Zertifizierungen tragen zur weiteren Kontrolle bei. So findet beispielsweise im Zweijahresrhythmus ein externes Audit zu unserem Informationssicherheitsmanagement durch die DEKRA statt. Außerdem haben wir im Berichtsjahr ein externes Datenschutz-Audit durch die DEKRA durchführen lassen. Dieses bescheinigt, dass die JDC Group AG die datenschutzrechtlichen Anforderungen aus der DS-GVO und dem BDSG erfüllt. Die erfolgreiche Auditierung kann über nachfolgenden QR-Code eingesehen werden:



3.4. ANREIZSYSTEM

Das Vergütungssystem der JDC Group AG setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Es beinhaltet abhängig vom Verantwortungsgrad fixe und variable Vergütungsbestandteile.

Auf Vorstandsebene orientiert sich die Vergütung am Unternehmenserfolg. Dieser ist unabdingbar für die Sicherstellung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit und damit auch die notwendige Grundlage für all unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Nur durch langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sind wir in der Lage, attraktive Arbeitsplätze anzubieten, soziale Projekte zu fördern oder auch Umweltschutzmaßnahmen durchzuführen. Unsere Vorstandsmitglieder erhalten daher neben einem Festgehalt insbesondere eine erfolgsabhängige Vergütung. Die Angemessenheit dieser variablen Komponente wird vom Aufsichtsrat kontrolliert und überwacht. Darüber hinaus sind unsere Vorstandsmitglieder verpflichtet, Teile des Bonus in Aktien der JDC Group AG zu investieren und zu halten. Hierdurch stellen wir sicher, dass die oberste Führungsebene ein Interesse an der langfristigen nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens hat.

Unsere weiteren Führungskräfte erhalten ein monatliches Fixgehalt sowie individuell ausgestaltete Zusatzvergütungen. Diese orientieren sich primär ebenfalls am Unternehmenserfolg, berücksichtigen jedoch zusätzlich individuelle Leistungen. Angestellte erhalten in der Regel ein monatliches Fixum, der Aufsichtsrat eine satzungsmäßige Festvergütung. Weitere finanzielle Vorteile bieten unser Mitarbeiterverteilsprogramm, das Peer-Bonus-System sowie Nettoentgeltoptimierungsmöglichkeiten (vgl. hierzu auch Kapitel 5.2. (Chancengerechtigkeit)).

3.5. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Für eine zielgerichtete nachhaltige Entwicklung müssen wir auch die Interessen unserer Anspruchsgruppen kennen und wahren. Wir haben daher im Berichtsjahr eine ausführliche Stakeholderrelevanzanalyse durchgeführt und unsere relevanten Anspruchsgruppen identifiziert.

Nachfolgende Tabelle enthält unsere ermittelten Anspruchsgruppen und veranschaulicht, wie wir mit den jeweiligen Anspruchsgruppen in den Dialog treten:

Stakeholder	Kontakt
Endkunden	Kundenbefragungen, Social Media
Vermittler	Vermittlerbefragungen, Vertriebsleitergespräche, Schulungen
Mitarbeiter	Mitarbeiterbefragungen, Jahresgespräche, Schulungen, interne Kommunikationswege
Anbieter	Gezielte Anschreiben, gemeinsame Veranstaltungen
Investoren (Aktionäre/Kapitalmarkt/Banken)	Hauptversammlung, Ad-Hoc- und Pressemitteilungen, Investorenveranstaltungen
(Hoch-)schulen/Wissenschaft/Bildungseinrichtungen	Besuch der Einrichtung im Rahmen von Vorträgen, Teilnahme an Karrieremessen, Ausschreibungen
Netzwerke, Verbände, NGOs	Aktive Teilnahme an Netzwerktreffen, Beteiligung an freiwilligen Initiativen und Veranstaltungen
Medien	Pressemitteilungen, Pressetermine, öffentliche Veranstaltungen
Wettbewerber/Politik/Zivilgesellschaft	–



3.6. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Innovationen sind Treiber unseres Wohlstandes und unabdingbar, um den aktuellen Herausforderungen, wie z.B. dem Klimawandel oder der immer älter werdenden Gesellschaft, zu begegnen. Wir investieren daher kontinuierlich in die Verbesserung und innovative Weiterentwicklung unserer angebotenen Leistungen. Dies verdeutlicht auch unsere Auszeichnung zu den „Top 100 Innovations-Champions Deutschlands“. Wir überzeugten die wissenschaftlich besetzte Jury in allen fünf Prüfungskategorien (Innovationsförderndes Management, Innovationsklima, Innovative Prozesse und Organisation, Außenorientierung/Open Innovation sowie Innovationserfolg) und dürfen uns seit Januar 2021 zu den innovativsten Unternehmen in Deutschland zählen.

Mit unserem digitalen Geschäftsmodell tragen wir schon heute dazu bei, dass viele Tonnen Papier eingespart werden. Dank digitalisierter und automatisierter Prozesse ermöglichen wir über unser Maklerverwaltungsprogramm iCRM von der Kundenbetreuung bis zur Datenverarbeitung eine vollständig digitale Beratung. Wir konnten so den Papierverbrauch bei Produktgebern und Vertriebspartnern erheblich reduzieren und zu einer deutlich niedrigeren Ressourcennutzung beitragen.

Unsere Innovationsstärke möchten wir künftig noch stärker im Bereich der Nachhaltigkeit einbringen. So haben wir unter anderem „Innovationen“ als eins unserer zehn wesentlichen Themen identifiziert. Um unsere Innovationspotenziale in diesem Bereich zu heben, ist es unerlässlich, unsere angebotenen Leistungen nachhaltig zu transformieren. Wir investieren daher kontinuierlich in die Verbesserung und Weiterentwicklung unserer Plattformtechnologie und haben inzwischen auch einen Vertreter des Nachhaltigkeitsteams in unseren Innovationsprozess fest etabliert.

Bei der Weiterentwicklung unserer Plattform passen wir uns den aktuellen Marktbedingungen an und beziehen insbesondere auch das Kundenfeedback mit ein. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Lösungen die spezifischen Anforderungen und Präferenzen unserer Kunden erfüllen. Darüber hinaus streben wir an, die Erfüllung der ESG-Kriterien auf Anbieter- und Vermittlerseite weiter voranzutreiben. In diesem Zusammenhang beziehen wir auch die angebotenen Produkte mit ein. Wir streben an, verstärkt innovative nachhaltige Produkte bzw. Produktanbieter in unser Angebotsspektrum aufzunehmen. Hier planen wir unter anderem, die Produktpartnerauswahl auszubauen und insbesondere auch neue, marktrelevante Partner zu suchen, die sich dem Thema Nachhaltigkeit mit klaren Zielen und Maßnahmen verpflichtet haben.

4 Umwelt

4.1. INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Obwohl unser Kerngeschäft im Dienstleistungssektor liegt und wir somit im Vergleich zum produzierenden Gewerbe nur wenig natürliche Ressourcen in Anspruch nehmen, möchten auch wir unsere Umweltauswirkungen weiter verringern. Wir planen daher bis zum Geschäftsjahr 2026 die Einführung eines Umweltmanagementsystems, mithilfe dessen wir unseren Ressourcenverbrauch weiter minimieren können. Zu den von uns in Anspruch genommenen oder beeinflussten natürlichen Ressourcen zählen insbesondere

- Energie (Strom und Wärme),
- Wasser,
- Abfall,
- Papier sowie
- die durch Reisetätigkeiten verursachten Emissionen.

Eine detaillierte Beschreibung des Umfangs der in Anspruch genommenen Ressourcen erfolgt in den Kapiteln 4.2. (Ressourcenmanagement) und 4.3. (Klimarelevante Emissionen).

4.2. RESSOURCENMANAGEMENT

Wir verfolgen das klare Ziel, unseren CO₂-Ausstoß konsequent zu reduzieren und mittel- bis langfristig „Netto-Null“-Emissionen zu erreichen. Hierfür wollen wir eine eigene Net-Zero-Strategie mit ambitionierten Reduktionszielen sowie geeigneten Reduktionsmaßnahmen für die drei Scope-Kategorien entwickeln. Bis zur Erreichung dieses Ziels werden wir unsere entstehenden CO₂-Emissionen vollständig ausgleichen und durch die finanzielle Unterstützung zertifizierter Nachhaltigkeitsprojekte an anderer Stelle wieder einsparen. Dank dieser Kompensationsmaßnahmen erreichen wir nun bereits zum zweiten Mal in Folge Klimaneutralität.

Im Berichtsjahr haben wir erstmals eine Software eingesetzt, um unseren CO₂-Ausstoß möglichst präzise zu ermitteln. Die Software wird uns künftig helfen, all unsere Treibhausgasemissionen zu erfassen und unsere größten Potenziale zur Emissionsreduktion zu erkennen. Da die Ausweitung der Emissionskategorien zunächst zu einer Erhöhung unseres CO₂-Ausstoßes führen wird, ist eine Ableitung sinnvoller quantitativer Ziele zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Papier ist eine zentrale Ressource zur Darstellung und Verbreitung von Informationen. In unserer Tätigkeit als Finanzdienstleister ist dies historisch das wichtigste Medium für den Informationsaustausch mit unseren Kunden und Produktpartnern. Wie bereits in Kapitel 3.6. (Innovations- und Produktmanagement) beschrieben, tragen wir schon heute mit unserem Geschäftsmodell dazu bei, dass unsere Produktgeber und Vertriebspartner viele Tonnen Papier einsparen. Darüber hinaus haben wir all unsere Mitarbeitenden sensibilisiert, wenn möglich auch in unserem Haus auf Papier zu verzichten. Im Berichtsjahr lag unser anhand von Einkaufsdaten ermittelter Kopierpapierverbrauch bei 12,41 Tonnen (Vorjahr: 12,36 Tonnen).

In Anbetracht der Tatsache, dass wir bei der diesjährigen Ermittlung mit den Standorten in Augsburg, Wien, Berlin und Hofheim am Taunus (nach Umzug: Rüsselsheim am Main) vier weitere Standorte berücksichtigen und unseren Konsolidierungskreis in diesem Bereich somit vervollständigen konnten, stellt dies eine erfreuliche Entwicklung dar.

Unser Fuhrpark besteht derzeit aus insgesamt 29 Fahrzeugen, darunter elf Fahrzeuge mit hybridem Antrieb sowie ein Elektroauto. Die Quote der Hybrid- und Elektrofahrzeuge belief sich damit am 31.12.2023 auf 41,38 Prozent. Wir entwickeln derzeit ein Anreizsystem, um künftig die Umstellung auf energieeffiziente Antriebe aktiv zu fördern.

Wir sind an allen Standorten lediglich Mieter. Daher wird unser Wärme- und Wasserbezug ebenso wie die Abfallbeseitigung überwiegend vom Vermieter organisiert. Im Berichtsjahr haben wir 1.300 m³ Wasser bezogen, 1.300 m³ Wasser zurückgeführt und 34,79 Tonnen ungefährlichen Abfall zur Entsorgung weitergeleitet. 23,62 Tonnen des Abfalls wurden dabei mit energetischer Verwertung verbrannt. Um auch hier für einen nachhaltigeren Ausbau zu sorgen, werden wir weiter den Austausch mit unseren Vermietern suchen und uns aktiv für eine nachhaltigere Ausrichtung einsetzen. Darüber hinaus arbeiten wir daran, unsere Energieeffizienz zu verbessern. Im Berichtsjahr hat planmäßig ein Energieaudit stattgefunden. Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht unseren Energieverbrauch im Berichtszeitraum:

Energieverbrauch (in Kilowattstunden)

Wärme	1.051.722
Strom	329.253
Gesamt	1.380.975

An einigen Standorten beziehen wir bereits zu 100 Prozent Ökostrom. Bei den verbleibenden Standorten versuchen wir zeitnah auf sauberere Energiequellen umzusteigen und unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern. Alle Tochterunternehmen sind dementsprechend angehalten, ihre Stromverträge zu prüfen und diese zum nächstmöglichen Zeitpunkt auf einen vollständigen Ökostrombezug umzustellen. Insgesamt wurde im Berichtsjahr 71 Prozent unseres Stroms aus erneuerbaren Energiequellen bezogen (Vorjahr: 69 Prozent).

Unsere Reisetätigkeiten umfassen Geschäftsreisen sowie den Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden. Der CO₂-Ausstoß aus unseren Geschäftsreisetätigkeiten betrug im vergangenen Jahr 65,92 Tonnen. Berücksichtigt wurden hier Flüge, Bus- und Bahnfahrten sowie Dienstreisen mit dem Auto oder dem Taxi. Schon heute versuchen wir unsere Geschäftsreisen auf das absolut Notwendige zu beschränken. Wir haben daher im Berichtsjahr unsere Richtlinie für Geschäftsreisen angepasst und in diesem Zuge unsere Mitarbeitenden für die Nutzung umweltfreundlicher Transportmittel sensibilisiert. Soweit möglich und vertretbar, sollen Geschäftsreisen möglichst vermieden und stattdessen Termine virtuell wahrgenommen werden, andernfalls plädieren wir dafür, die Strecken mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen und auf die Nutzung von PKWs oder Flügen zu verzichten.

Eine Erfassung des CO₂-Ausstoßes aus dem Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden ist erstmalig für das kommende Jahr geplant. Die dafür erforderlichen Daten werden wir im Jahr 2024 durch eine ausführliche Mitarbeiterbefragung erheben.

Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren u.a. folgende weitere ressourcenschonende Maßnahmen durchgeführt:

- Um den Einsatz von Einweg- und Mehrwegflaschen zu reduzieren, haben wir an allen größeren Standorten Wasserspender installiert, an denen sich unsere Mitarbeitenden frisches und gefiltertes Wasser in bereitgestellte Karaffen abfüllen können.
- Durch die frühzeitige Umstellung auf digitale Zustellungswege (z. B. für Lohn- und Gehaltsabrechnungen) konnten wir unseren Papierverbrauch in den letzten Jahren kontinuierlich reduzieren.
- Bei dem Bau des im Berichtsjahr neu bezogenen Standorts in Troisdorf haben wir besonderen Wert auf Energieeffizienz gelegt und modernste technische Systeme integriert, um einen möglichst geringen Energieverbrauch zu gewährleisten.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wurde von uns kein wesentliches Nachhaltigkeitsrisiko identifiziert, das negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme hat oder haben könnte.

4.3. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Für die Berechnung der nachfolgend angegebenen THG-Emissionen haben wir erstmals die ESG-Softwarelösung von Code Gaia verwendet. Mittels künstlicher Intelligenz extrahiert Code Gaia für uns alle benötigten Informationen direkt aus den relevanten Dokumenten wie Nebenkostenabrechnungen oder Tankquittungen. Zudem gewährleistet Code Gaia eine wissenschaftlich basierte Berechnungsmethodik mit verifizierten und validierten Emissionsfaktoren. Die in die Klimabilanz eingeflossenen Daten durchliefen einen von Code Gaia durchgeführten Qualitätscheck und wurden in diesem Rahmen auch auf Plausibilität überprüft. Dank dieser qualitätsgesicherten Datenerfassung konnten wir die Genauigkeit unserer Daten erhöhen und potenzielle Fehlerquellen minimieren.

Die nachfolgende THG-Bilanz umfasst die in Kapitel 4.1. (Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) und Kapitel 4.2. (Ressourcenmanagement) beschriebenen, für uns wesentlichen Emissionskategorien. Die Darstellung folgt dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll), das die Treibhausgasemissionen in drei Scopes unterteilt. Bei allen ausgewiesenen Werten handelt es sich um CO₂e-Werte (CO₂-Äquivalentwerte); berücksichtigt wurden die Standorte Augsburg, Berlin, Dresden, Hofheim am Taunus, Mühldorf am Inn, München, Rüsselsheim am Main, Stuttgart, Traunstein, Troisdorf, Weißenfels, Wien und Wiesbaden.

CO₂e-Emissionen

	2023 Gesamt in t	2022 Gesamt in t	Veränderung zum Vorjahr in t	2023 pro MA in kg	2022* pro MA in kg	Veränderung zum Vorjahr in kg
Scope 1						
Gas	25,88	–	25,88	65,69	–	65,69
Benzin	36,21	11,37	24,84	91,90	29,30	62,60
Diesel	66,71	41,37	25,34	169,31	106,62	62,69
Scope 1 Gesamt	128,80	52,74	76,06	326,90	135,93	190,98
Scope 2						
Strom	129,86	66,36	117,82	329,59	171,03	158,56
Wärme	237,20	182,88	54,32	602,03	471,34	130,69
Scope 2 Gesamt	367,06	249,24	117,82	931,62	642,37	289,25
Scope 3						
Papier	4,30	1,37	2,93	10,91	3,53	7,38
Geschäftsreisen	65,92	25,58	40,34	167,31	65,93	101,38
Scope 3 Gesamt	70,22	26,95	43,27	178,22	69,46	108,76
Summe	566,08	328,93	237,15	1.436,75	847,76	588,99

*Vorjahreszahlen angepasst

Insgesamt ist unser CO₂-Fußabdruck im Jahr 2023 auf 566,08 Tonnen CO₂e angestiegen (Vorjahr: 328,93 Tonnen). Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf die veränderte Berechnungsmethodik sowie die umfangreichere und exaktere Datenerfassung zurückzuführen.

Für die Berechnung unseres Scope-1-Werts (alle direkten Emissionen aus Quellen, die Eigentum der Organisation sind oder von ihr kontrolliert werden) haben wir eine von der DKV zur Verfügung gestellte CO₂-Auswertung verwendet. Diese Auswertung basiert auf dem tatsächlich angefallenen Kraftstoffverbrauch, der über unsere ausgegebenen DKV-Tankkarten erfasst und dokumentiert wurde. Nicht darüber abgedeckte Kraftstoffverbräuche des Fuhrparks wurden auf Grundlage der gefahrenen Kilometer ergänzt; die Emissionen für das von uns direkt bezogene Gas wurden anhand der Einkaufsrechnungen ermittelt.

Die zugrundeliegenden Daten des Scope-2-Werts (alle indirekten Emissionen, die durch die Erzeugung von Strom, Dampf, Wärme oder Kälte entstehen) wurden den jeweils aktuellsten Strom- sowie Heiz- und Nebenkostenabrechnungen der Jahre 2022 bzw. 2023 entnommen. Für die Standorte Hofheim am Taunus, Rüsselsheim am Main, Berlin und Wien, bei denen keine aktuellen Abrechnungen in ausreichender Datenqualität vorlagen, wurden durch Code Gaia individuelle Hochrechnungen vorgenommen. Die Steigerung der Scope-2-Emission stammt insbesondere aus der veränderten Berechnungsmethodik sowie der ganzjährigen Einbeziehung der Standorte in Augsburg und Hofheim am Taunus (nach Umzug: Rüsselsheim am Main), die im Vorjahr beide nur anteilig berücksichtigt wurden.

Die Ausweitung der Emissionskategorien und die detailliertere Datenerfassung sorgen in Verbindung mit der veränderten Berechnungsmethodik zwar zunächst für eine Erhöhung unseres CO₂-Ausstoßes, stellen jedoch wichtige Schritte auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit dar. Erst durch ein vollständiges Bild unserer CO₂-Emissionen können wir realistische und messbare Ziele formulieren, die uns in Richtung unseres Net Zero-Ziels leiten. Aus diesen Gründen lassen sich derzeit jedoch noch keine Aussagen über die genaue Senkung unserer THG-Emissionen durch die von uns durchgeführten Maßnahmen treffen. Eine qualitative Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen findet sich – ebenso wie eine Beschreibung der Scope 3-Positionen „Papier“ und „Geschäftsreisen“ – in Kapitel 4.2. (Ressourcenmanagement).

Den Ausstoß unserer nicht-vermeidbaren CO₂-Emissionen gleichen wir seit der erstmaligen Treibhausgasbilanzierung vollständig aus. Durch die finanzielle Unterstützung zertifizierter Nachhaltigkeitsprojekte möchten wir Treibhausgase aus der Atmosphäre entfernen oder deren Emissionen verhindern. Die in diesem Jahr geförderten Kompensationsprojekte kämpfen gegen die Abholzung des Regenwalds in Papua-Neuguinea sowie für die Wiederaufforstung und Renaturierung im ugandischen Kibale-Nationalpark. Beide Projekte schützen nicht nur zahlreiche gefährdete Tier- und Pflanzenarten, sondern leisten auch jeden Tag einen essenziellen Beitrag im Kampf gegen die Klimakrise. So konnten seit Projektbeginn in beiden Projekten zusammen 4.379.222 Tonnen CO₂e eingebunden werden. Weitere Informationen dazu unter:



Kompensationsurkunde



Projektsteckbriefe



5 Gesellschaft

5.1 ARBEITNEHMERRECHTE

Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unseres Unternehmens. Die Einhaltung nationaler und internationaler Vorgaben zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte hat daher für uns oberste Priorität.

Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden ist das jeweilige nationale Recht. Wir sind mit unseren Tochterunternehmen überwiegend im deutschsprachigen Raum (insbesondere in Deutschland und in Österreich) tätig, demnach betrifft dies im Wesentlichen deutsche, österreichische und europäische Rechtsvorschriften. All unsere arbeitsrechtlichen Vereinbarungen decken entweder die dort verankerten Mindeststandards ab oder gehen darüber hinaus. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Sozialstandards halten wir auch die ILO-Kernarbeitsnormen ein. Darüber hinaus betrachten wir die Gewährleistung fairer und gerechter Arbeitsbedingungen als unsere grundlegende Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Hierzu gehört neben einer angemessenen Vergütung und fairen wie flexiblen Arbeitszeiten auch ein sicheres Arbeitsumfeld. Eine ausführliche Beschreibung unserer durchgeführten Maßnahmen wird im nachfolgenden Kapitel erfolgen.

Uns ist ebenso wichtig, dass die Stimmen unserer Mitarbeitenden gehört und ihre Interessen gewahrt werden. Wir fördern daher eine offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens und stellen über anonyme Befragungen sowie regelmäßige Mitarbeitergespräche den systematischen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sicher. Im Berichtsjahr haben zudem vier Vollversammlungen stattgefunden, in denen die Geschäftsleitung die Mitarbeitenden über alle aktuellen Themen des Unternehmens informiert hat. In diesem Rahmen erhielten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Feedback und Verbesserungsvorschläge direkt und unmittelbar gegenüber der Geschäftsleitung zu äußern. Darüber hinaus haben wir mit unserem betrieblichen Vorschlagwesen einen Raum geschaffen, in dem alle Mitarbeitenden eigene Ideen einbringen dürfen. Dies gilt selbstverständlich auch für Ideen zu Innovations- und Nachhaltigkeitsthemen. Weitere Austauschformate sind regelmäßig stattfindende Führungskräfte-Tagungen, After-Work-Veranstaltungen sowie die dreimal im Jahr stattfindenden ‚Welcome-Days‘ für alle neuen Mitarbeitenden.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wurde kein wesentliches Nachhaltigkeitsrisiko identifiziert, das negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte hat oder haben könnte.

2023: 394 MITARBEITENDE (FTE)

2022: 388 MITARBEITENDE (FTE)

5.2 CHANCENGERECHTIGKEIT

Wir setzen uns intensiv für Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung ein, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die von gegenseitigem Respekt und Chancengleichheit geprägt ist. Jeder Mitarbeitende soll sich akzeptiert und respektiert fühlen – unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, Behinderung, Lebensstil, kulturellem Hintergrund oder sexueller Orientierung. Jegliche Form von Diskriminierung lehnen wir konsequent ab (im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es keinen Diskriminierungsfall gegeben); stattdessen verfolgen wir eine integrative Kultur, die auf Respekt und Wertschätzung aufbaut. „Gleichstellung und Chancengerechtigkeit“ sowie „Diversität und Inklusion“ sind folgerichtig zwei der zehn für uns wesentlichen Themen.

Wir setzen auf das ganzheitliche Verständnis, dass **Diversität** die Unternehmenskultur bereichert und den Unternehmenserfolg fördert. Mitarbeitende werden daher ausschließlich aufgrund ihrer fachlichen Eignung ausgewählt; Herkunft, Religion oder Geschlecht spielen bei der Personalauswahl und Stellenbesetzung keine Rolle. Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die Altersstruktur unserer Mitarbeitenden sowie die Geschlechterverteilung in den Führungspositionen. Der Anteil der Frauen insgesamt beträgt in unserem Unternehmen 51 Prozent.

Altersstruktur in %

	2023	2022
Mitarbeitende unter 30	22,3	24,2
Mitarbeitende zwischen 30 und 50	52,2	50,8
Mitarbeitende über 50	25,5	25,0

Frauenquote in %

	2023	2022
Vorstand	0,0	0,0
Aufsichtsrat	16,7	16,7
Auf Führungsebene*	25,6	36,4

* Aufgrund eines veränderten Konsolidierungskreises ist dieser Wert nicht mit dem Vorjahr zu vergleichen.

Auch sehen wir uns in der Verantwortung, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben weiter zu fördern. Daher sind wir ebenso bestrebt, **Menschen mit Behinderung** in unseren Betriebsablauf zu integrieren. Aktuell beschäftigen wir zwei Personen mit einem Behinderungsgrad von unter 50 Prozent sowie 13 schwerbehinderte Personen. Unsere Behindertenquote beträgt damit 0,43 Prozent, die Schwerbehindertenquote 2,81 Prozent. Alle Mitarbeitenden mit Behinderung haben mit unserem Gleichstellungsbeauftragten einen zentralen Ansprechpartner im Unternehmen, der sie bei allen Anliegen unterstützt und helfend zur Seite steht.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Damit sich Arbeits- und Berufsleben miteinander vereinbaren lassen, bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Vertrauensarbeitszeit, die Möglichkeit zur Telearbeit sowie zum mobilen Arbeiten und ein breitgefächertes Spektrum an individuellen Teilzeidlösungen. Außerdem sorgen individuell angepasste Vereinbarungen im Bereich der Kinderbetreuung und der Betreuung pflegebedürftiger Angehörigen für einen wichtigen Beitrag bei der Harmonisierung von Familie und Beruf.

Wir haben zudem ein leistungsrechtes und **angemessenes Vergütungssystem** etabliert, das sicherstellt, dass unsere Mitarbeitenden fair und gerecht entlohnt werden. Neben dem festen Gehalt bieten wir unseren Mitarbeitenden ein Mitarbeitervorteilsprogramm sowie die Möglichkeit zur Nettoentgeltoptimierung. Diese Vorteile umfassen unter anderem ein Bike-Leasing-Angebot, Essensschecks, Erholungshilfen oder exklusive Rabatte bei Partnerunternehmen. Des Weiteren haben alle Mitarbeitenden über unser Peer-Bonus-System mehrmals im Jahr die Möglichkeit, sich gegenseitig für erbrachte Leistungen mit einem Bonus zu belohnen.

Zur Gesunderhaltung und dem Arbeitsschutz unserer Mitarbeitenden entwickeln wir unser **betriebliches Gesundheitsmanagement** kontinuierlich weiter. Bereits heute führen wir in Kooperation mit der Barmer Krankenkasse regelmäßig Gesundheitstage durch. Die Themenschwerpunkte des letzten Jahres waren „Rückenscreening“ und „Koordinationsscreening“. Alle Mitarbeitenden hatten in diesem Rahmen die Möglichkeit, mit Hilfe einer strahlenfreien Messung eine Art „Fingerabdruck“ ihrer Wirbelsäule erstellen zu lassen. Anschließend erhielten sie eine Auswertung über Form, Beweglichkeit und Haltungskompetenz der Wirbelsäule sowie basierend auf diesen Ergebnissen eine Beratung inkl. Empfehlungen und Bewegungsübungen, um ihre Werte zu verbessern oder zu erhalten. Darüber hinaus konnten unsere Mitarbeitenden im Rahmen eines ein-minütigen Koordinationsscreenings ihre Körperstabilität und ihre Sensomotorik messen lassen, um in Verbindung mit einer professionellen Beratung ein Abbild ihrer körperlichen Verfassung erstellen lassen.

Wir versuchen zudem mittels zahlreicher ergonomischer Lösungen am Arbeitsplatz körperlichen Einschränkungen vorzubeugen und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden über das gesamte Berufsleben sowie darüber hinaus zu erhalten. Bei Erfordernis werden außerdem individuelle Arbeitsplatzbrillen bezuschusst. Zur Förderung der gesunden Ernährung stellen wir kostenfreie Obstkörbe in den größten Standorten zur Verfügung. Die Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften stellen wir durch Kontrollen und präventive Maßnahmen sicher. Einmal jährlich findet eine fachkundige Beurteilung unserer Arbeitsbedingungen gemäß §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz statt (Gefährdungsbeurteilung). In diesem Rahmen erfolgt u.a. eine ganzheitliche und prospektive Betrachtung zur Ermittlung aller Gefährdungen. Im Betrachtungsjahr gab es keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen und lediglich einen folgenlosen Betriebsunfall (Vorjahr: 0).

5.3 QUALIFIZIERUNG

Die Förderung der beruflichen Qualifizierung genießt bei uns einen hohen Stellenwert. Wir verfolgen das klare Ziel, all unseren Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Qualifizierung und zur Entwicklung zu bieten und dieses Angebot kontinuierlich zu verbessern bzw. auszubauen. Darüber hinaus streben wir einen kontinuierlichen Ausbau und Verstärkung unseres Teams über Neueinstellungen von Berufseinsteigern und deren Weiterbildung an.

Die JDC Group AG setzt sich aktiv für eine erfolgreiche Personalgewinnung ein. Um als mittelständisches Unternehmen qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen, ist es wichtig, frühzeitig mit talentierten Fachkräften in Kontakt zu treten. In enger Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten versuchen wir die Bewerberinnen und Bewerber bereits in einer frühen Phase ihrer Ausbildung zu erreichen. Wir bieten Werkstudententätigkeiten in verschiedenen Fachrichtungen an und ermöglichen Studierenden sowie Schülern im Rahmen von Praktika erste Einblicke in unser Unternehmen. Durch die Teilnahme an relevanten Branchenevents, Konferenzen und Fachvorträgen erhöhen wir zudem unsere Sichtbarkeit im Arbeitsmarkt.

Außerdem haben wir ein vielfältiges Ausbildungsangebot entwickelt. Im Geschäftsjahr 2023 waren 14 Auszubildende und drei duale Studierende bei JDC beschäftigt. Diese bilden wir unter anderem in den Berufen zum Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, als Fachinformatiker oder Fachinformatikerin sowie im Bereich der Programmierung aus. Unsere Ausbildungsquote beträgt damit 3,68 Prozent (Vorjahr: 3,58 Prozent). Während der Ausbildung durchlaufen unsere Auszubildenden verschiedene Fachbereiche und erhalten so einen qualifizierten Einblick in unsere betrieblichen Abläufe. Besonders stolz sind wir auf die hervorragenden Prüfungsergebnisse unserer Auszubildenden und darauf, dass wir ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung langfristige Arbeitsverträge anbieten können. So haben im Jahr 2023 fünf Auszubildende ihre Lehre abgeschlossen und alle wurden von uns direkt übernommen.

Neben der erfolgreichen Eingliederung und Weiterbildung von neuen Mitarbeitenden ist uns die Weiterbildung und Weiterentwicklung unserer bestehenden Mitarbeitenden besonders wichtig. Gemäß der Europäischen Versicherungsvertriebsdirektive IDD sind alle unmittelbar und maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligten Angestellten verpflichtet, sich mindestens 15 Stunden pro Kalenderjahr weiterzubilden. Diese Schulungsverpflichtung haben alle vertriebslich aktiven Mitarbeitenden im abgelaufenen Geschäftsjahr erfüllt. Darüber hinaus gibt es für alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulungen in den Bereichen Datenschutz, Geldwäsche und Informationssicherheit.

Wir bieten Seminare, Workshops und web-basierte Trainings zur Förderung von Führungs- und Sozialkompetenzen an und unterstützen die persönliche und berufliche Weiterbildung bei externen Schulungspartnern finanziell sowie durch die Gewährung von Bildungsurlaub.

Unseren angebotenen Vertriebspartnern stellen wir ebenfalls ein umfassendes Weiterbildungsangebot zur Verfügung. So haben wir über die Plattform „gut beraten“ – eine Weiterbildungsinitiative der Versicherungswirtschaft – gemeinsam mit Produktgebern und externen Partnern 325 Schulungen angeboten, die von 8.192 Teilnehmenden besucht wurden. Themen des letzten Jahres waren u. a. „Nachhaltigkeit: SFDR, IDD, MiFID, Taxonomie – im Dschungel der Pflichten“, „Nachhaltige Anlagen in Zeiten von Inflation, Strafzins und Vuca-Welt“ oder „Nachhaltigkeit als bAV-Trendthema für Unternehmerkunden & attraktive Vertriebschance“.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wurde kein wesentliches Nachhaltigkeitsrisiko identifiziert, das negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden hat oder haben könnte. Risiken könnten allerdings entstehen, wenn wir im Zuge des zunehmenden Fachkräftemangels nicht ausreichend qualifiziertes Personal für uns gewinnen oder halten könnten. Diesem Risiko versuchen wir mit den zuvor aufgeführten Maßnahmen für ein aktives Personalmanagement jedoch schon frühzeitig entgegenzuwirken.

5.4 MENSCHENRECHTE

Die Achtung der Menschenrechte ist fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir legen daher großen Wert auf die Wahrung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind uns keine Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen in unserem Unternehmen, unserer Lieferkette oder unserem Wertschöpfungsprozess bekannt. Das Risiko für etwaige negative menschenrechtliche Auswirkungen schätzen wir zudem gering ein, denn wir sind überwiegend im deutschsprachigen Raum tätig, wo die Menschenrechtslage größtenteils unbedenklich ist. Auch beziehen wir zumeist Produkte und Leistungen von Herstellern oder Händlern aus dieser Region. Das gesamte Einkaufsvolumen ist vergleichsweise niedrig. Wir haben unsere Mitarbeitenden des Einkaufs dahingehend sensibilisiert, dass bei der Auswahl der Lieferanten die Einhaltung der Menschenrechte zu jeder Zeit gewahrt und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Außerdem werden bei Investitionsentscheidungen Unternehmen, die in Verbindung mit Menschenrechtsverstößen gebracht werden, konsequent ausgeschlossen. Ebenfalls pflegen wir einen partnerschaftlichen Austausch mit all unseren Produktgebern und Lieferanten. Wir haben auf Grundlage unserer Analysen und Gespräche keinen Anlass, daran zu zweifeln, dass auch sie die Menschenrechte wahren und geltende Gesetze entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette eingehalten werden.

5.5 GEMEINWESEN

Die JDC Group AG ist ein in der DACH-Region verwurzelttes Unternehmen, das sich seit vielen Jahren für soziale Projekte vor Ort einsetzt. Wir unterstützen seit Jahren wohltätige Organisationen und gemeinnützige Zwecke mit Spenden oder Aktionen. Im Berichtszeitraum haben wir unter anderem folgende Initiativen und Projekte gefördert:

- [Tabaluga Kinderstiftung](#)
- [Licht für die Welt](#)
- [Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners Waldorfpädagogik](#)
- [Kinderhospiz Netz](#)
- [Tralalobe, Verein zur Förderung und Hilfe von Bedürftigen](#)
- [Mission Erde e.V.](#)
- [St. Anna Kinderkrebsforschung](#)
- [Stiftung der Deutschen Lions](#)
- [die boje – Akuthilfe für Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre in Krisensituationen](#)
- [DEBRA Austria – Hilfe für die Schmetterlingskinder](#)
- [Muttersprachliche Begleitung von migrantischen Familien](#)

Außerdem haben wir im vergangenen Jahr erstmals am Praxistag „Verantwortlich wirtschaften in Wiesbaden“ des CSR Regio.Nets teilgenommen. Das CSR Regio.Net Wiesbaden bietet Unternehmen aus Wiesbaden, dem Rheingau-Taunus-Kreis und Hochheim die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Netzwerkes mit dem Thema „Verantwortliche Unternehmensführung“ zu beschäftigen und daran zu arbeiten, gesellschaftliche Aspekte systematisch in alle Bereiche der Unternehmenstätigkeit zu integrieren. Im Rahmen des Praxistages wurde unter anderem auch das Thema „Engagement im Gemeinwesen“ vertieft diskutiert. Inzwischen sind wir Mitglied und Netzwerkteilnehmer des CSR Regio.Nets und unterstützen andere ortsansässige Unternehmen bei deren Nachhaltigkeitsbemühungen.

5.6 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die JDC Group AG ist Mitglied des Bundesverband Finanzdienstleistung e. V. (AfW). Der Verband stellt sicher, dass die Interessen der unabhängigen Finanzberater und Finanzberaterinnen seitens der Politik, der Wirtschaft und der Presse wahrgenommen werden. Darüber hinaus engagiert sich der AfW auch in verschiedenen Brancheninitiativen, Organisationen und Vereinen zum Thema Nachhaltigkeit in der Finanz- und Versicherungswirtschaft. Hierzu zählen unter anderem die ‚Brancheninitiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung‘, das ‚Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG)‘ oder das ‚German Sustainability Network (GSN)‘.

Der Vorstandsvorsitzende der JDC Group AG, Dr. Sebastian Grabmaier, ist zudem seit über fünf Jahren ehrenamtlich im Vorstand des VOTUM Verbandes tätig. Der Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V. (VOTUM) vertritt die Interessen seiner Mitglieder im Rahmen nationaler und europäischer Gesetzgebungsinitiativen und bietet eine Plattform zur perspektivischen Bewertung regulatorischer Rahmenbedingungen.

Über diese interessenvertretenden Maßnahmen hinaus engagieren wir uns nicht politisch und zeigen zu diesbezüglichen Fragestellungen grundsätzlich eine neutrale Haltung. Wir sind keiner Partei zugehörig und haben im Berichtsjahr auch keine Parteispenden getätigt.

5.7 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Wir legen großen Wert auf die Einhaltung eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens und können mit Stolz behaupten, dass wir uns seit unserer Gründung den Ruf eines angesehenen und verlässlichen Geschäftspartners erworben haben.

Zu den relevanten Regeln und Vorschriften zählen beispielsweise Gesetze, Rechtsprechung und Vorgaben von Aufsichtsbehörden, aber auch vertragliche Verpflichtungen, interne Richtlinien sowie branchenspezifische Standards, wie z. B. der „Code of Conduct der Versicherungswirtschaft“.

Die Zuständigkeiten in diesem Feld sind klar verteilt. Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben trägt die Geschäftsleitung, die für die Einrichtung, Bewertung und fortwährende Verbesserung des Compliance-Managementsystems verantwortlich ist. Die gruppenweiten Compliance-Aktivitäten werden von einem zentralen Corporate Compliance Manager überwacht und kontrolliert.

Zur Sicherstellung des rechtskonformen Verhaltens bildet ein Compliance-Kodex den gemeinsamen Rahmen für die JDC Group AG und ihre Tochtergesellschaften zum Verhalten innerhalb der JDC-Gruppe und gegenüber Dritten. Der Compliance-Kodex ergänzt und präzisiert unsere Unternehmensgrundsätze und bringt unser gemeinsames Verständnis von Compliance zum Ausdruck. Dieser beinhaltet auch den generellen Umgang mit Korruption, Bestechung und anderen Straftaten. Bei Zweifelsfragen dient er als rechtliche und ethische Orientierungshilfe. Die darin beschriebenen Grundsätze gelten für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Organmitglieder.

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen oder schwerwiegenden Compliance-Risiken in Bezug auf Korruption oder Bestechung identifiziert. Ebenso sind uns keine Vorfälle korrupten oder bestechlichen Verhaltens durch einen unserer Mitarbeitenden bekannt. Bei Kenntniserlangung von Unregelmäßigkeiten oder einem entsprechenden Verdacht sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, dies unverzüglich ihrer Führungskraft sowie dem zuständigen Compliance-Manager zu melden. Zum Schutz des Whistleblowers stehen dem Mitarbeitenden alternativ immer auch weitere Meldewege wie die interne Meldestelle und der Corporate Compliance Manager zur Verfügung – auf Wunsch auch anonym. Vorhandene Hinweisgeberportale werden von externen Dienstleistern betrieben und erfüllen höchste Anforderungen in Bezug auf den Schutz der Identität des Melders, der von der Meldung betroffenen Person und der Sicherheit der übermittelten Informationen. Dem Mitarbeitenden wird dabei eine vertrauliche Behandlung seines Anliegens zugesichert. Wir verbieten jegliche Art der Vergeltung gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein Problem ansprechen oder einen Verstoß melden. Dies gilt auch dann, wenn sich der Hinweis als unbegründet erweist.

Kontakt

JDC Group AG

Rheingau-Palais
Söhnleinstraße 8
65201 Wiesbaden

Telefon: +49 611 335322-00

Telefax: +49 611 335322-09

info@jdcgroup.de

www.jdcgroup

Der Nachhaltigkeitsbericht der JDC Group AG liegt in deutscher und in englischer Sprache vor und ist im Internet unter <https://jdcgroup.de/investor-relations/> als Download bereitgestellt. Rechtlich bindend ist allein die deutsche Version.

Zusätzliches Informationsmaterial über die JDC Group AG und deren Unternehmen senden wir Ihnen auf Anfrage gerne kostenlos zu.