

Solution Brief | SEEBURGER Sustainability

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Klimaschutz, Ressourceneffizienz und soziale Verantwortung prägen die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an Unternehmen spürbar. Für SEEBURGER ist Nachhaltigkeit daher ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung und langfristiger Wertschöpfung. Als international tätiger Anbieter von Integrationssoftware trägt SEEBURGER Verantwortung für das eigene Handeln – im Unternehmen selbst und entlang der Wertschöpfungskette.

SEEBURGER verankert diese Verantwortung in seinen unternehmerischen Entscheidungen und Prozessen. Zugleich ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und gibt den Rahmen vor, in dem SEEBURGER ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung im unternehmerischen Handeln zusammenführt. So schafft SEEBURGER die Voraussetzungen für langfristige Wertschöpfung, belastbare Beziehungen zu seinen Stakeholdern und eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht macht transparent, wie SEEBURGER Nachhaltigkeitsthemen im Berichtsjahr 2025 gesteuert, weiterentwickelt und im Unternehmen verankert

hat. Er zeigt, welche Maßnahmen umgesetzt wurden, wo Fortschritte erzielt werden konnten und in welchen Bereichen Datengrundlagen, Prozesse und Zielsysteme weiterentwickelt werden können. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere Klimaschutz, der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, Diversität und Chancengleichheit sowie nachhaltige Anforderungen an die Wertschöpfungskette.

SEEBURGER versteht Transparenz und Glaubwürdigkeit als Grundlage einer belastbaren Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht macht Entwicklungen, Fortschritte und bestehende Herausforderungen nachvollziehbar und schafft damit eine verlässliche Basis für den Dialog mit Stakeholdern. Auch ohne gesetzliche Berichtspflicht entscheidet sich SEEBURGER bewusst für diese Offenlegung und orientiert sich dabei freiwillig an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Nachhaltigkeit verlangt klare Prioritäten, belastbare Entscheidungen und gemeinsame Verantwortung. SEEBURGER geht diesen Weg mit dem Ziel, wirtschaftlichen Erfolg verantwortungsvoll und zukunftsfähig weiterzuentwickeln.

Der Vorstand



Inhaltsverzeichnis

Grundlagen der Bewertung	4
Geschäftsmodell, Strategie und Lieferkette.....	4
Stakeholder	5
Steuerung der Nachhaltigkeit.....	6
Methodik doppelte Wesentlichkeitsanalyse.....	9
Klimaschutz, Klimaanpassung und Energie (ESRS E1).....	11
Klimatransitionsplan.....	12
Identifikation klimabezogener Risiken, Szenarioanalyse und Klimaresilienz-Analysen	13
Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	14
Energie	16
Energieverbrauch & Energiemix	16
Treibhausgasemissionen	19
Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung (ESRS E5).....	21
Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)	27
Governance.....	27
Kommunikation.....	27
Charakterisierung der eigenen Arbeitskräfte	28
Arbeitsbedingungen & Beschäftigung.....	30
Work-Life-Balance	30
Sozialer Schutz	32
Vergütung, Sozialleistungen und Fairness	33
Gerechte Löhne	33
Qualifikation, Entwicklung und Weiterbildung	35
Continuous Dialog.....	35
Training und Weiterbildung	36
Diversität, Chancengleichheit & Inklusion	37
Mitarbeitendenrechte und Schutz.....	38
Ergänzende Angaben: Gesellschaftliches Engagement	39
Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	40
Unternehmenskunden (ESRS S4).....	43
Sicherheitsvorfälle & Business Continuity	44
Informationssicherheit und Datenschutz	45
Verantwortungsvolle KI.....	46
Governance (ESRS G1)	47
Impressum	48

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich jedoch, insofern nicht anders kenntlich gemacht, auf alle existierenden Geschlechter.

Grundlagen der Bewertung

Die Berichterstattung erfolgt freiwillig in Orientierung an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). SEEBURGER nutzt die ESRS als Rahmen, um nachhaltigkeitsbezogene Themen strukturiert zu steuern, zu bewerten und transparent darzustellen.

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2025 und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025. Er entspricht damit dem finanziellen Geschäftsjahr der SEEBURGER AG. Der Bericht wird auf Konzernebene erstellt und umfasst die SEEBURGER AG sowie ihre weltweiten Landesgesellschaften. Standorte und Einheiten werden nach dem Prinzip der Wesentlichkeit einbezogen. Abweichungen werden in den jeweiligen Abschnitten transparent dargestellt. Zur besseren Lesbarkeit wird im Bericht einheitlich der Begriff „SEEBURGER“ für den Konzern verwendet.

Geschäftsmodell, Strategie und Lieferkette

SEEBURGER ist ein weltweit tätiger Anbieter von Integrationssoftware und IT-bezogenen Dienstleistungen und betreut branchenübergreifend mehr als 14.000 Unternehmenskunden. Die Geschäftstätigkeit konzentriert sich auf Software- und IT-bezogene Dienstleistungen.

Das Geschäftsmodell umfasst die Entwicklung, Implementierung, den Betrieb und die kontinuierliche Weiterentwicklung digitaler Integrations- und Business Softwarelösungen. Ergänzend bietet SEEBURGER Wartungs-, Cloud- und Beratungsleistungen an. Die Lösungen unterstützen Kunden dabei, Komplexität zu reduzieren, den Automatisierungsgrad zu erhöhen und digitale Transformationsvorhaben umzusetzen.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette bezieht SEEBURGER vor allem IT-Hardware sowie Cloud-, Infrastruktur- und Softwareleistungen. Im Mittelpunkt der eigenen Wertschöpfung stehen die Softwareentwicklung, der Betrieb und die kontinuierliche Weiterentwicklung digitaler Lösungen sowie projektbezogene Dienstleistungen. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette nutzen Kunden die Lösungen in ihren Geschäftsprozessen zur Unterstützung zentraler digitaler Abläufe.

SEEBURGER übt keine eigenen operativen Tätigkeiten in den Bereichen fossile Brennstoffe, Chemieproduktion, Waffen oder Tabak aus. Entsprechende Umsätze werden nicht erzielt.

Aus dem Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette ergeben sich die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). Sie betreffen insbesondere den Betrieb der IT- und Softwareinfrastruktur, den Energieverbrauch und die daraus resultierenden Emissionen sowie soziale Aspekte im eigenen Unternehmen, entlang der Wertschöpfungskette, bei Unternehmenskunden und im Bereich Governance. Als Anbieter geschäftskritischer Integrationslösungen sind Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance zentrale Bestandteile des Geschäftsmodells und zugleich Voraussetzung für stabile, sichere und regelkonforme Geschäftsprozesse. Auf dieser Grundlage werden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und bewertet.

Stakeholder

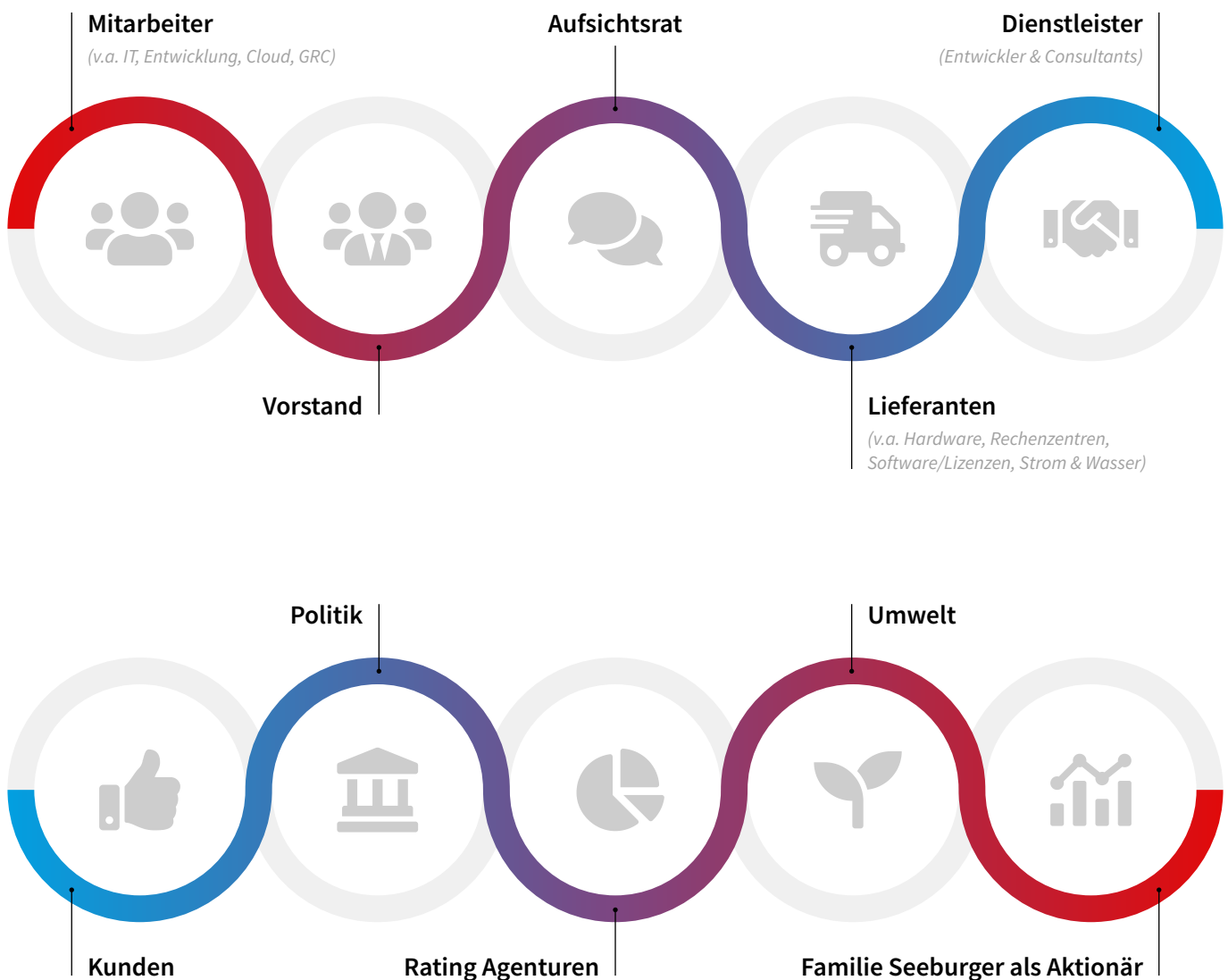
SEEBURGER identifiziert und bewertet seine Stakeholder systematisch im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Dabei werden sowohl von der Geschäftstätigkeit betroffene Stakeholder als auch Adressaten der Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen. Die Einordnung erfolgt auf Basis ihrer potenziellen Auswirkungen sowie ihrer finanziellen Relevanz.

Interne Stakeholder nehmen unterschiedliche Rollen entlang der Wertschöpfung ein. Mitarbeitende in den Bereichen IT, Entwicklung, Cloud sowie Governance, Risk und Compliance (GRC) und Human Resources (HR) tragen wesentlich zur Umsetzung relevanter Nachhaltigkeitsthemen, Informationssicherheit und Datenschutz bei. Soziale Aspekte wie Arbeitsbedingungen, Diversität und arbeitsrechtliche Anforderungen betreffen alle Mitarbeitenden. Vorstand und Aufsichtsrat sind in die strategische Steuerung eingebunden und treffen wesentliche Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Unternehmens. Anteilseigner, insbesondere die Eigentümerfamilie und weitere Aktionäre, prägen die langfristige Ausrichtung des Unternehmens und sind an der wirtschaftlichen Entwicklung beteiligt.

Zu den externen Stakeholdern zählen Akteure entlang der Wertschöpfungskette. Lieferanten von IT-Hardware sowie Anbieter von Cloud-, Infrastruktur- und Softwareleistungen sowie externe Dienstleister tragen zur Bereitstellung der Lösungen bei. Unternehmenskunden nutzen die Lösungen in ihren Geschäftsprozessen und stellen Anforderungen an Stabilität, Sicherheit und die Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Aspekte.

Darüber hinaus werden auch Umwelt und zukünftige Generationen als relevante Stakeholder berücksichtigt, insbesondere im Zusammenhang mit Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Treibhausgasemissionen.

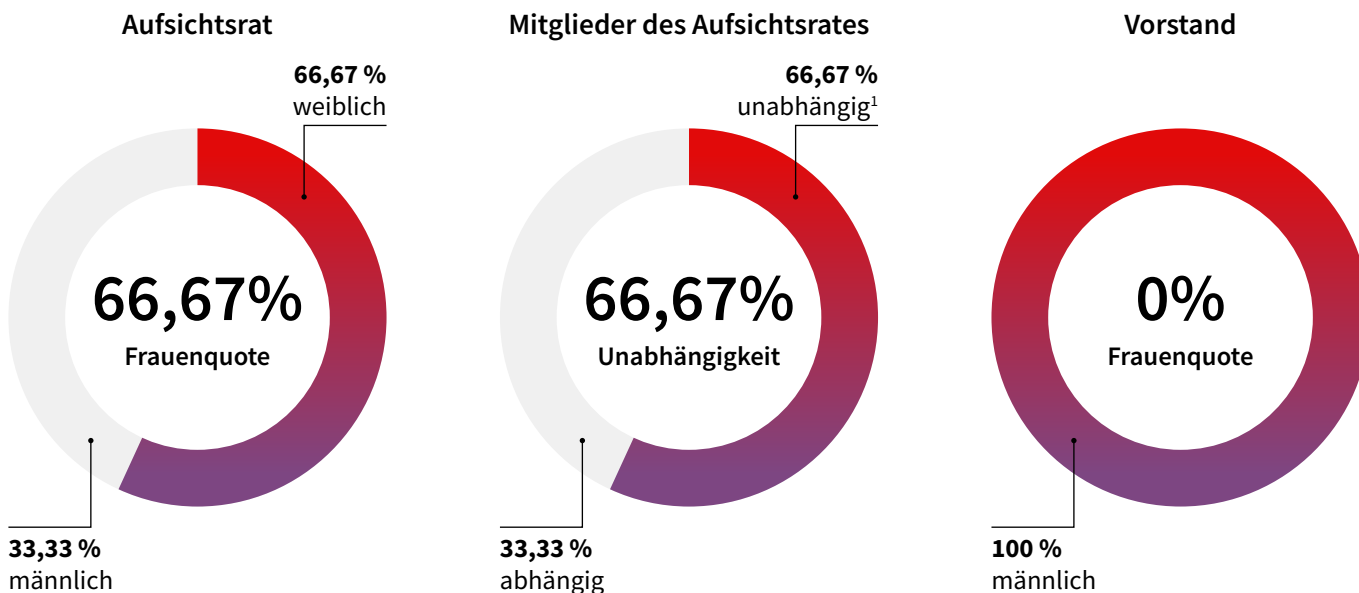
SEEBURGER integriert die Interessen der Stakeholder systematisch in die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells und in die Bewertung nachhaltigkeitsbezogener IROs. Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden im Rahmen der bestehenden GRC-Berichtsprozesse regelmäßig über relevante Stakeholderthemen informiert. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen dabei zentrale Governance- und Kontrollfunktionen wahr und überwachen die Einhaltung regulatorischer Anforderungen.



Steuerung der Nachhaltigkeit

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die operative Leitung sowie die strategische Gesamtsteuerung des Unternehmens obliegen dem Vorstand. Der Aufsichtsrat erfüllt seine Kontrollfunktion, überwacht die Geschäftsführung und berät den Vorstand bei wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen. Im Berichtsjahr 2025 war der Aufsichtsrat nicht mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Im Berichtsjahr 2025 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat 66,67 %. Ebenso lag der Anteil unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder bei 66,67 %. Der Vorstand setzte sich aus vier Mitgliedern zusammen; der Frauenanteil betrug 0 %.



Nachhaltigkeit ist organisatorisch im GRC-Bereich verankert und in die unternehmensweiten Steuerungs- und Risikomanagementprozesse eingebettet. Die Gesamtverantwortung für GRC- und Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Vorstand; zuständiges Vorstandsmitglied ist Michael Kleeberg. Die Global Chief Compliance Officer (GCCO) steuert und überwacht GRC-Prozesse konzernweit und berichtet regelmäßig sowie anlassbezogen an Vorstand und Aufsichtsrat. Das GRC-Team stellt die einheitliche Umsetzung der entsprechenden Prozesse im Unternehmen sicher. Die Nachhaltigkeitsberaterin unterstützt die Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Themen und koordiniert die Zusammenarbeit mit den für die operative Umsetzung verantwortlichen Fachbereichen.

Nachhaltigkeit ist seit 2021 in der Unternehmensstrategie verankert und als Unternehmenswert fest etabliert.

Im Berichtsjahr 2025 wurde eine eigenständige Nachhaltigkeitsfunktion geschaffen, die die Weiterentwicklung der Themen koordiniert und die Fachbereiche unterstützt.

Grundsatzentscheidungen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie zu wesentlichen Investitionen und Transformations-themen trifft der Vorstand auf Basis strukturierter Entscheidungsgrundlagen. Diese werden unter Steuerung der GCCO in Abstimmung mit den Fachbereichen und der Nachhaltigkeitsberaterin vorbereitet. Nachhaltigkeits-bezogene IROs fließen in relevante Entscheidungsprozesse ein und werden im Risikomanagement berücksichtigt. Über wesentliche Entwicklungen, Risiken und relevante Kennzahlen wird der Vorstand regelmäßig informiert. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist in die GRC-Strukturen eingebunden.



Dream Big



Be Awesome



Have Confidence



Embrace It



Stronger Together

Die Werte Innovation, Wertschätzung, Vertrauen, Nachhaltigkeit und Teamarbeit prägen das tägliche Arbeiten, das Führungsverständnis sowie den Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern.

¹ Als familiengeführtes Unternehmen berücksichtigt SEEBURGER persönliche und familiäre Beziehungen bei der Beurteilung der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. Entsprechende Mitglieder wurden bei der Berechnung des Anteils unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder ausgenommen.

Integration von Nachhaltigkeit in Vergütungssystemen und Due-Diligence Bericht

Im Berichtsjahr 2025 bestanden bei SEEBURGER keine Vergütungs- oder Anreizsysteme für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgane, die an Nachhaltigkeitsziele oder nachhaltigkeitsbezogene Leistungskennzahlen gekoppelt waren.

SEEBURGER entwickelt derzeit einen unternehmensweiten Due-Diligence-Prozess, der bestehende Ansätze systematisch bündelt und zu einem konsistenten Gesamtsystem weiterentwickelt. Einzelne Elemente, insbesondere die Risikoidentifikation und -bewertung, sind bereits in die GRC-Strukturen eingebunden.

Ein zentrales Element im Berichtsjahr war eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Sie bildete die Grundlage für die Identifikation, Bewertung und Priorisierung nachhaltigkeitsbezogener IROs und unterstützt die Weiterentwicklung des unternehmensweiten Steuerungsansatzes.

Die Ausgestaltung der entsprechenden Prozesse orientiert sich an international anerkannten Rahmenwerken, wie den Grundsätzen des United Nations Global Compact und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die in unternehmensinternen Richtlinien berücksichtigt sind.

Der Due-Diligence-Ansatz wird schrittweise zu einem konsistenten und durchgängig dokumentierten Prozess über alle Nachhaltigkeitsthemen hinweg ausgebaut. Ziel ist es, die bestehenden Ansätze weiterzuentwickeln und in einem unternehmensweit einheitlichen Prozess zusammenzuführen.

Risikomanagement und interne Kontrollen in Bezug auf Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde erstmals in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erstellt. In diesem Zusammenhang werden die Dateninfrastruktur sowie die Verfügbarkeit und Qualität nachhaltigkeitsbezogener Daten ausgebaut. SEEBURGER entwickelt ein konsistentes System interner Kontrollen und Datenerhebungsprozesse, um die Verlässlichkeit, Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit in den kommenden Berichtsjahren weiter zu stärken.

Im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung konzentriert sich das Risikomanagement auf die Sicherstellung der Vollständigkeit, Integrität und Plausibilität der erhobenen Daten sowie auf eine transparente Darstellung von Schätzungen und Annahmen. Die Identifikation berichtsrelevanter Risiken ist in die GRC-Strukturen eingebettet und erfolgt in enger Abstimmung zwischen der GCCO, der Nachhaltigkeitsberaterin und den Fachbereichen.

Im Berichtsjahr 2025 bestanden Risiken insbesondere im Hinblick auf die Verfügbarkeit und Qualität nachhaltigkeitsbezogener Daten. Herausforderungen ergaben sich unter anderem aus begrenzten personellen Kapazitäten an kleineren Standorten, eingeschränkten Berichtsmöglichkeiten einzelner Organisationseinheiten sowie der nur eingeschränkt verfügbaren Energie- und Treibhausgasemissionsdaten für angemietete Büroflächen. Darüber hinaus stellt die Erhebung und Abgrenzung von Scope-3-Emissionen aufgrund begrenzter Datenquellen und externer Abhängigkeiten weiterhin eine wesentliche Herausforderung dar.

In einzelnen Fällen basieren Nachhaltigkeitskennzahlen auf Schätzungen oder Näherungen. Die zugrunde liegenden Annahmen, Unsicherheiten und methodischen Einschränkungen werden dokumentiert und transparent dargestellt. Soweit erforderlich, werden bestimmte Angaben aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen nicht offengelegt, nicht signifikante Aktivitäten aus Kennzahlen ausgeklammert oder Berichtsgrenzen aufgrund fehlender Daten eingeschränkt.

Aufgrund der erstmaligen Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den CSRD-Anforderungen liegen keine Änderungen oder Korrekturen gegenüber Vorperioden vor.

Zusammenspiel von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen IROs von SEEBURGER stehen in engem Zusammenhang mit dem software- und dienstleistungsorientierten Geschäftsmodell sowie der globalen Wertschöpfungskette. Wesentliche Auswirkungen ergeben sich aus dem Betrieb von IT- und Cloud-Infrastrukturen, dem Einsatz von Energie und Ressourcen, sozialen Aspekten im Zusammenhang mit Mitarbeitenden und Governance sowie Compliance-Anforderungen. Die identifizierten wesentlichen IROs werden in den jeweiligen themenspezifischen Kapiteln unter Angabe von Beschreibung, Zeithorizont und Einordnung in die Wertschöpfungskette dargestellt.

Wesentliche Risiken und Chancen ergeben sich aus regulatorischen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit und Berichtspflichten sowie aus der Verfügbarkeit und den Kosten von IT- und Cloud-Infrastrukturen, Abhängigkeiten von Lieferanten sowie den Erwartungen von Stakeholdern an nachhaltige Geschäftspraktiken und transparente Berichterstattung. Diese können sich auf das Geschäftsmodell, die Wettbewerbsfähigkeit sowie auf die Kosten- und Investitionsstruktur auswirken.

Die identifizierten IROs fließen in relevante strategische und operative Entscheidungsprozesse ein, insbesondere in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeits- und Governance-Strukturen, Investitionsentscheidungen sowie die Ausgestaltung interner Prozesse. Eine isolierte finanzielle Steuerung einzelner Nachhaltigkeitsrisiken oder -chancen erfolgt nicht. Stattdessen werden diese im Rahmen bestehender Geschäfts- und Risikomanagementprozesse berücksichtigt.

Für das Berichtsjahr 2025 konnten keine quantitativen Angaben zu aktuellen oder erwarteten finanziellen Effekten einzelner wesentlicher Nachhaltigkeitsrisiken oder -chancen gemacht werden. Diese Effekte waren zu diesem Zeitpunkt nicht separat identifizierbar oder mit hoher Messunsicherheit verbunden, sodass eine belastbare Quantifizierung nicht als entscheidungsrelevant eingestuft wurde. Entsprechend wurden auch keine quantitativen Angaben zu erwarteten Effekten auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage gemacht.

Qualitativ können wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen Auswirkungen auf Aufwandspositionen (z. B. Energie-, IT- und Dienstleistungskosten), Investitionen in Infrastruktur und Systeme sowie auf regulatorisch bedingte Compliance-Aufwendungen haben. Diese Effekte werden nicht separat ausgewiesen, sondern im Allgemeinen Investitions- und Kostenprofil des Unternehmens berücksichtigt.

Die Strategie und das Geschäftsmodell von SEEBURGER werden insgesamt als widerstandsfähig gegenüber den identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken eingeschätzt. Die organisatorische Struktur und der agile Aufbau des Unternehmens ermöglichen es, auf potenzielle Risiken und Chancen zeitnah zu reagieren. Die Resilienzbewertung erfolgte qualitativ im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse unter Berücksichtigung kurz-, mittel- und langfristiger Zeithorizonte. Die Weiterentwicklung der Governance-, Risiko- und Nachhaltigkeitsprozesse unterstützt die Fähigkeit des Unternehmens, Risiken zu steuern und Chancen zu nutzen.



Methodik doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde als Konzernbericht erstellt und folgte grundsätzlich dem Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses. Die nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung wurde zentral gesteuert und konzernweit ausgerichtet. Die Abdeckung einzelner Standorte und Landesgesellschaften erfolgte themenspezifisch auf Grundlage der identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie unter Berücksichtigung operativer Gegebenheiten und der Datenverfügbarkeit. Abweichungen vom Konsolidierungskreis ergaben sich ausschließlich aus operativen und methodischen Gründen und beruhten nicht auf einer Bewertung finanzieller Nicht-Wesentlichkeit.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse basiert auf dem Inside-Out und Outside-In Ansatz. Im Rahmen der Impact Materiality (Inside-Out) analysiert SEEBURGER, wie sich die Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen auswirkt. Ergänzend wird im Rahmen der finanziellen Wesentlichkeit (Outside-In) beurteilt, wie sich nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen kurz-, mittel- und langfristig auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens auswirken können.²

Vorgehen doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Im Berichtsjahr 2025 wurde erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um wesentliche nachhaltigkeitsbezogene IROs zu bewerten und zu priorisieren. Die Durchführung erfolgte unter Nutzung eines Softwaretools und wurde durch interne fachliche Einschätzungen ergänzt. Die methodische Vorgehensweise folgt mehreren aufeinander aufbauenden Schritten:

1. Identifikation relevanter Stakeholder

Zu Beginn der Analyse wurden die für SEEBURGER relevanten Stakeholdergruppen bestimmt. Die Auswahl orientierte sich an ihrer potenziellen Betroffenheit durch nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen sowie an ihrer strategischen Bedeutung für das Unternehmen.

2. Selektion relevanter Nachhaltigkeitsthemen

Auf Basis der in ESRS 1 genannten Themen, ergänzt durch Branchenanalysen, interne Kenntnisse sowie toolgestützte Vorschläge, wurden diejenigen Themen identifiziert, die für SEEBURGER als relevant für die weitere Analyse eingestuft wurden.

3. Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Aufbauend auf den ausgewählten Themen wurden konkrete Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert und analysiert. Dabei wurden sowohl Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als auch finanzielle Relevanz für das Unternehmen systematisch bewertet. Die Identifikation relevanter Nachhaltigkeitsthemen erfolgte vorwiegend auf Basis literaturgestützter Recherchen, Wettbewerbs- und Branchenanalysen sowie unter Einbeziehung qualitativer Interviews mit zwei ausgewählten Lieferanten. Ergänzend flossen fachliche Einschätzungen aus den Bereichen GRC und Nachhaltigkeit ein. Die Analyse bezog sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch ausgewählte Aspekte der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ein.

Impact Materiality

Zur Bewertung der Wesentlichkeit von Auswirkungen unterscheidet SEEBURGER zwischen tatsächlichen und potenziellen sowie zwischen positiven und negativen Auswirkungen. Für jede identifizierte Auswirkung werden unter anderem der Ort der Verursachung, die Art der Auswirkung, ihr Status, ein möglicher Menschenrechtsbezug sowie der relevante Zeithorizont erfasst.

Die Wesentlichkeit tatsächlicher negativer Auswirkungen wird anhand der Kriterien Ausmaß (Scale), Reichweite (Scope) und Irreversibilität (Irremediability) bestimmt. Die Schwere ergibt sich aus dem arithmetischen Mittelwert dieser drei Kriterien. Bei tatsächlichen positiven Auswirkungen werden Ausmaß und Reichweite berücksichtigt; eine Bewertung der Irreversibilität erfolgt nicht. Die Schwere und damit die Wesentlichkeit ergeben sich hier aus dem Mittelwert dieser beiden Kriterien.

Bei potenziellen positiven und negativen Auswirkungen wird die Schwere zusätzlich um die Eintrittswahrscheinlichkeit ergänzt. Die Bewertung erfolgt dabei grundsätzlich nach derselben Methodik wie bei tatsächlichen Auswirkungen. Für potenzielle negative Auswirkungen mit Menschenrechtsbezug wird der Schwere jedoch höheres Gewicht beigemessen. In diesen Fällen erfolgt die Berechnung gewichtet, indem die Schwere doppelt und die Eintrittswahrscheinlichkeit einfach berücksichtigt wird. Dadurch wird dem erhöhten Schutzbedarf potenziell betroffener Personen Rechnung getragen.

Die Wesentlichkeit eines gesamten Nachhaltigkeitsthemas ergibt sich aus der höchsten Wesentlichkeitsstufe der ihm zugeordneten Einzelwirkungen. Weist mindestens eine Auswirkung eine sehr hohe Wesentlichkeit auf, wird das Thema insgesamt als sehr wesentlich eingestuft. Die Einordnung erfolgt entsprechend in die Kategorien sehr hoch, hoch, mittel, gering oder sehr gering.

² CSRD: Was ist die doppelte Wesentlichkeitsanalyse? | SE Advisory Services

Finanzielle Wesentlichkeit

Im Rahmen der finanziellen Wesentlichkeit bewertet SEEBURGER nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen hinsichtlich ihrer potenziellen finanziellen Auswirkungen. Für jedes identifizierte Risiko bzw. jede identifizierte Chance wird die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie das erwartete finanzielle Ausmaß qualitativ eingeschätzt. Die finanzielle Wesentlichkeit ergibt sich aus dem gleichgewichteten Mittelwert dieser beiden Kriterien.

Ein Nachhaltigkeitsthema wird als finanziell wesentlich eingestuft, wenn mindestens ein zugeordnetes Risiko oder eine Chance eine hohe oder sehr hohe finanzielle Wesentlichkeit aufweist. Die Einstufung eines Themas

orientiert sich dabei an der höchsten Bewertung der zugehörigen Einzelrisiken bzw. Chancen.

Die Bewertung der einzelnen Kriterien für nicht-finanzielle und finanzielle Wesentlichkeit erfolgt einheitlich auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch). Dabei werden unterschiedliche Zeithorizonte berücksichtigt. Kurzfristig beschreibt einen Zeitraum von bis zu einem Jahr, mittelfristig einen Zeitraum von ein bis fünf Jahren und langfristig einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren. Die Zuordnung der Zeithorizonte erfolgt in Übereinstimmung mit den Vorgaben der ESRS Standards.

Ergebnis und Weiterentwicklung

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und den Umfang der Berichterstattung. Da die Analyse im Berichtsjahr 2025 erstmals durchgeführt wurde, liegen keine Vergleichswerte aus Vorjahren vor. SEEBURGER beabsichtigt, die doppelte Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf methodisch sowie inhaltlich weiterzuentwickeln.

Themenschwerpunkte	Auswirkungen		Risiken	Chancen	Gesamt
	Tatsächlich	Potenziell			
ESRS E1 Klimawandel	1	–	5	1	7
ESRS E2 Verschmutzung*	–	–	–	–	0
ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen*	–	–	–	–	0
ESRS E4 Biodiversität und Ökosysteme*	–	–	–	–	0
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	1	–	–	1	2
ESRS S1 Eigene Arbeitskräfte	4	1	3	–	8
ESRS S2 Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette	1	–	1	–	2
ESRS S3 Beeinträchtigte Kommunen*	–	–	–	–	0
ESRS S4 Kunden und Endnutzer	1	1	1	–	3
ESRS G1 Business Conduct	2	–	1	–	3
Gesamt	10	2	11	2	25

* Hinweis: Nicht wesentliche Themenschwerpunkte für SEEBURGER

Klimaschutz, Klimaanpassung und Energie (ESRS E1)

Klimabezogene Anforderungen beeinflussen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen von SEEBURGER zunehmend, insbesondere im Zusammenhang mit energieabhängigen IT-Infrastrukturen und cloudbasierten Services. Neben physischen Risiken gewinnen auch regulatorische Entwicklungen sowie steigende Anforderungen von Unternehmenskunden und Geschäftspartnern an die Transparenz über Treibhausgasemissionen und Energieeinsatz an Bedeutung. SEEBURGER steuert klimabezogenen Auswirkungen systematisch entlang der zentralen Einflussbereiche Betrieb, Softwareentwicklung und Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen dabei die Reduktion von Treibhausgasemissionen, die Anpassung an den Klimawandel sowie ein effizienter Einsatz von Energie.

E1 – Klimaschutz

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Übergangsrisiko Markt- und regulatorische Anforderungen	Steigende Anforderungen von Kunden, Geschäftspartnern und regulatorischen Rahmenbedingungen an klimabezogene Maßnahmen und Transparenz können bei unzureichender Umsetzung der Klimastrategie zu erhöhten Treibhausgasemissionen, Wettbewerbsnachteilen und dem Verlust von Geschäftsabschlüssen führen.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig
Übergangsrisiko Emissionen entlang der Wertschöpfungskette	Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere aus externen Rechenzentren, IT-Hardware und unterstützenden Dienstleistungen, können zu steigenden Kosten, eingeschränkter Lieferantenverfügbarkeit sowie erhöhtem Druck durch Kunden und Partner führen.	 Vorgelagert und nachgelagert	Mittel- und langfristig
Tatsächliche negative Auswirkung Klimawirkung der Softwarelösungen	Die Entwicklung, der Betrieb und die Nutzung von Softwarelösungen verursachen Treibhausgasemissionen entlang digitaler Infrastrukturen und führen zu indirekten Umweltauswirkungen.	 Vorgelagert, eigenes Geschäft, nachgelagert	Mittel- und langfristig

E1 – Anpassung an den Klimawandel

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Physische Klimarisiken für Betrieb und Infrastruktur	Extremwetterereignisse und klimabedingte Störungen kritischer Infrastrukturen können die Verfügbarkeit von IT-Systemen und Rechenzentren beeinträchtigen und zu Betriebsunterbrechungen, höheren Kosten und Reputationsrisiken führen.	 Vorgelagert und eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig
Risiko Physische Klimarisiken für Mitarbeitende	Zunehmende Hitze und Extremwetterereignisse können die Gesundheit, Sicherheit und Produktivität der Mitarbeitenden beeinträchtigen und zu erhöhtem Krankenstand, Produktivitätsverlusten sowie zusätzlichen Kosten für Anpassungsmaßnahmen zur Aufrechterhaltung sicherer und stabiler Arbeitsbedingungen bei SEEBURGER führen.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

E1 – Energie

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Übergangsrisiko Energiepreise und -verfügbarkeit	Steigende Energiepreise, Marktvolatilität und sich wandelnde klimabezogene Regulierungen können die Energieverfügbarkeit, insbesondere bei externen Rechenzentren, Cloud-Services und Bürostandorten, beeinflussen und zu erhöhten Betriebskosten sowie Wettbewerbsnachteilen führen.	 Vorgelagert und eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig
Chance Energieeffizienz und Energiewende	SEEBURGER kann durch energieeffiziente Software, optimierte Infrastruktur und den Einsatz erneuerbarer Energien Kosten senken und seine Widerstandsfähigkeit gegenüber steigenden Energiepreisen erhöhen.	 Vorgelagert und eigenes Geschäft	Langfristig

Klimatransitionsplan

SEEBURGER arbeitet an der Entwicklung eines strukturierten Klimatransitionsplans, um Treibhausgasemissionen systematisch zu steuern und Transparenz über wesentliche Emissionstreiber zu schaffen.

Zum Berichtsjahr 2025 lag noch kein vollständig formalisierter Klimatransitionsplan im Sinne des ESRS E1-1 vor. Die Steuerung klimabezogener Maßnahmen erfolgte bisher über bestehende Initiativen und Einzelmaßnahmen als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Reduktion von Treibhausgasemissionen ist seit dem Jahr 2024 ein fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und bildet die Grundlage für die schrittweise Ausgestaltung des Klimatransitionsplans. Die Datengrundlage zur Erfassung relevanter Emissionen, einschließlich wesentlicher Scope-3-Emissionen, wird in den kommenden Berichtsjahren weiter ausgebaut und soll die Konkretisierung von Maßnahmen, Zeitrahmen und Zielsetzung unterstützen.

Identifikation klimabezogener Risiken, Szenarioanalyse und Klimaresilienz-Analysen

SEEBURGER identifizierte und bewertete klimabezogene Risiken unternehmensweit konsistent und in Übereinstimmung mit ESRS E1-2. Die Unterscheidung zwischen physischen und klimabezogenen Übergangsrisiken bildet die Grundlage für die systematische Einordnung potenzieller Auswirkungen auf das Geschäftsmodell, die operative Leistungsfähigkeit sowie die Wertschöpfungskette.

Physische Klimarisiken ergeben sich unmittelbar aus den zunehmenden Folgen des Klimawandels. Für SEEBURGER sind insbesondere steigende Temperaturen, häufigere und intensivere Hitzewellen sowie zunehmende Hochwasserrisiken relevant. Diese Entwicklungen können die Stabilität und Verfügbarkeit betrieblicher Standorte, die Funktionsfähigkeit kritischer Infrastrukturen sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen. Darüber hinaus bestehen Abhängigkeiten von extern betriebenen Rechenzentren und Lieferanten, deren Betriebsfähigkeit durch klimabedingte Extremereignisse beeinträchtigt werden kann.

Klimabezogene Übergangsrisiken resultieren aus wirtschaftlichen, regulatorischen und marktbezogenen Veränderungen im Zuge der Transformation hin zu einer klimaneutralen und ressourceneffizienten Wirtschaft. Für SEEBURGER ergeben sich daraus steigende Anforderungen von Kunden und Geschäftspartnern an Transparenz und Leistungsfähigkeit im Bereich Klima und Nachhaltigkeit. ESG-Kriterien sind zunehmend Bestandteil von Beschaffungs- und Vergabeprozessen und beeinflussen damit Marktchancen und Wettbewerbsfähigkeit im B2B-Umfeld. Zusätzlich beeinflussen volatile Energiepreise, Ressourcenverfügbarkeiten und geopolitische Entwicklungen die Kostenstruktur sowie die Planbarkeit operativer Aktivitäten.

Zur Identifikation und Bewertung klimabezogener Risiken und ihrer potenziellen Auswirkungen auf das Geschäftsmodell nutzt SEEBURGER eine qualitative Methodik. Dabei werden sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch vor- und nachgelagerte Aktivitäten in der Wertschöpfungskette einbezogen. Die Analyse berücksichtigt kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte, um unmittelbare operative Auswirkungen ebenso wie langfristige strategische Implikationen frühzeitig zu erkennen und in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

Die Bewertung klimabezogener Übergangsrisiken stützt sich auf Marktbeobachtungen, konkrete Kundenanforderungen sowie der zunehmenden Berücksichtigung von ESG Kriterien in Beschaffungs- und Vergabeprozessen. Ergänzend fließen regulatorische Entwicklungen im Zusammenhang mit Energieverbrauch und der Offenlegung von Emissionen in die Bewertung ein. Die Einschätzung physischer Klimarisiken erfolgt auf qualitativer Basis unter Einbeziehung allgemein verfügbarer Informationen zu klimabezogenen Entwicklungen, insbesondere zu Temperaturentwicklungen, Hitzewellen und Hochwasserrisiken. Berücksichtigt werden dabei potenzielle Auswirkungen auf operative Standorte, Mitarbeitende, externe Rechenzentren sowie wesentliche Lieferanten.

Auf Grundlage der durchgeführten qualitativen Analyse wird die Anpassungsfähigkeit des Geschäftsmodells von SEEBURGER insgesamt als hoch eingeschätzt. Diese Einschätzung beruht auf dem überwiegend digitalen Geschäftsmodell, der geringen Bindung an emissions- oder energieintensive Vermögenswerte sowie der flexiblen Nutzung von IT- und Cloud-Infrastrukturen.

SEEBURGER ist zugleich von extern betriebenen digitalen Infrastrukturen, insbesondere Rechenzentren und Cloud-Dienstleistern, abhängig. Deren Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit können durch physische Klimarisiken oder energiebezogene Faktoren beeinträchtigt werden. Diese Abhängigkeiten werden im Rahmen der Risikobewertung berücksichtigt.

Anpassungsmaßnahmen werden unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Stabilität, langfristiger Kundenbeziehungen sowie bestehender vertraglicher Verpflichtungen getroffen. Dabei fließen sowohl regulatorische Entwicklungen als auch markt- und infrastrukturbezogene Rahmenbedingungen in die Bewertung ein. Eine quantitative Klimaszenarioanalyse sowie eine darauf aufbauende Bewertung der Klimaresilienz, ist derzeit nicht Bestandteil der Bewertungsmethodik. Die Einschätzung der Anpassungsfähigkeit des Geschäftsmodells erfolgt aktuell auf qualitativer Basis. SEEBURGER erkennt die Relevanz von Szenarioanalysen für die strukturierte Bewertung langfristiger Risiken und Chancen an und prüft deren künftige Einbindung im Rahmen der Weiterentwicklung des Klimarisikomanagements.

Klimabezogene Risiken sind Bestandteil der Risikoanalyse und werden in die unternehmensweiten Entscheidungsprozesse einbezogen.

Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Richtlinien

SEEBURGER verfolgt unternehmensweit verbindliche Grundsätze zum Klimaschutz und zum Energieeinsatz im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie.

Diese legt die zentralen Zielsetzungen und Grundsätze zur Reduktion von Treibhausgasemissionen, zum Energieeinsatz sowie zur Verbesserung der Energieeffizienz fest. Darüber hinaus umfasst sie weitere Themenfelder wie soziale Verantwortung, transparente Kommunikation, Innovation für Nachhaltigkeit, nachhaltige Ressourcennutzung und die Förderung nachhaltiger Mobilität. Klimaanpassungsaspekte sind derzeit nicht als eigenständiger

Bestandteil in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Vor dem Hintergrund zunehmender klimabezogener Risiken prüft SEEBURGER jedoch, diese im Zuge der Weiterentwicklung des Klimarisikomanagements stärker zu integrieren. Ergänzend bestehen in einzelnen Bereichen spezifische Vorgaben und gelebte Grundsätze, durch die klimabezogene Anforderungen konkretisiert werden.

Im Bereich Mobilität enthält die Car Policy neben allgemeinen Vorgaben zur Fahrzeugbeschaffung auch klimabezogene Kriterien zur Reduktion von Emissionen.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie von SEEBURGER



**Reduzierung des
ökologischen Fußabdrucks**



**Nachhaltige
Verwertung**



**Soziale
Verantwortung**



**Transparente
Kommunikation**



**Innovation für
Nachhaltigkeit**



Aktionen und Ressourcen

Zur systematischen Steuerung von Klimaschutz und Klimaanpassung entwickelt SEEBURGER das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagementsystem kontinuierlich weiter. Es bildet den zentralen Rahmen für die Koordination, Bewertung und Weiterentwicklung klimabezogener Maßnahmen sowie der zugrunde liegenden Kennzahlen. Parallel wird die Dateninfrastruktur gezielt ausgebaut, um Transparenz, Steuerungsfähigkeit und Konsistenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter zu erhöhen.

Ein wesentlicher Hebel zur Reduktion eigener Emissionen liegt im Kerngeschäft von SEEBURGER, insbesondere in der Entwicklung und Nutzung von Softwarelösungen. Vor diesem Hintergrund beteiligt sich das Unternehmen seit Oktober 2025 erneut an der CO₂-Challenge des CyberForum e. V.. Ziel ist es, konkrete Optimierungspotenziale entlang des Software-Lebenszyklus zu identifizieren und erste Minderungsmaßnahmen im Rahmen eines strukturierten Pilotansatzes umzusetzen. Hierfür wurde ein internationales, interdisziplinäres Team aufgebaut, das seitdem durch externe fachliche Expertise begleitet wird. Die Initiative dient dem strukturierten Einstieg von SEEBURGER in das Themenfeld „Green Software“.

Im Bereich des Energieverbrauchs der Bürogebäude werden Energieverbräuche sowie energierelevante Maßnahmen durch das Facility Management gesteuert, das die operative Verantwortung für deren Erfassung und Umsetzung trägt. Die Umweltauswirkungen der Bürostandorte werden seit 2022 im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung erfasst und bewertet.

Zur Verankerung klimabezogener Themen im operativen Geschäft wurde eine unternehmensweite Sustainability Community aufgebaut. Sie dient als zentrale Plattform für Information, Sensibilisierung und Vernetzung. Die Inhalte werden verständlich aufbereitet und global über das unternehmensinterne Intranet zugänglich gemacht. Die fachliche Betreuung erfolgt durch die zentrale Nachhaltigkeitsrolle; Steuerung und Überwachung liegen bei der GCCO. Zur externen Bewertung der eigenen Nachhaltigkeitsleistung nahm SEEBURGER im Jahr 2025 erneut an der EcoVadis Bewertung teil. Die dort gewonnenen Rückmeldungen werden gezielt genutzt, um bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und Optimierungspotenziale in den Bereichen Klimaschutz, Energie und nachhaltige Unternehmensführung zu identifizieren.

Ein weiterer zentraler Handlungsbereich liegt in der Mitarbeitermobilität. SEEBURGER stellt an den Standorten in Deutschland und den Niederlanden Firmenfahrzeuge bereit und steuert die Entwicklung der Flotte aktiv über regulatorische und infrastrukturelle Maßnahmen.

Im Berichtsjahr 2025 umfasste die Firmenflotte 259 Fahrzeuge in Deutschland und 23 Fahrzeuge in den Niederlanden. Gegenüber dem Vorjahr wurde der Anteil elektrifizierter Fahrzeuge deutlich erhöht. Wesentlicher Treiber

hierfür ist die überarbeitete Car Policy, die gezielt Anreize für den Umstieg auf emissionsärmere Antriebstechnologien setzt. Ergänzend unterstützt die Ladeinfrastruktur am Standort Bretten diese Entwicklung. Dort können Firmenfahrzeuge kostenfrei geladen werden; das Angebot steht zudem Mitarbeitenden, Kunden und Dienstleistern zur Verfügung. Die Ladepunkte werden überwiegend mit Strom aus der unternehmenseigenen Photovoltaikanlage versorgt und leisten damit einen direkten Beitrag zur Nutzung erneuerbarer Energien. Gleichzeitig schafft dies ein Anreizsystem, das die Nutzung emissionsarmer Mobilität auch über die unmittelbare Geschäftstätigkeit hinaus fördert.

Zur weiteren Ausgestaltung der Mobilitätsmaßnahmen wird die Car Policy in den Niederlanden ab 2026 konsequent auf vollelektrische Fahrzeuge ausgerichtet. Damit etabliert SEEBURGER in diesem Teilbereich einen klaren Transformationspfad. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen alternative Mobilitätsformen im Pendelverkehr. In Deutschland werden das Deutschlandticket sowie Bikeleasing-Angebote finanziell gefördert. Ergänzende Initiativen wie „Stadtradeln“ sensibilisieren für emissionsbedingte Auswirkungen des Arbeitswegs und unterstützen die langfristige Verankerung nachhaltiger Mobilitätsmuster.

Die Umsetzung klimabezogener Maßnahmen ist in die GRC-Strukturen von SEEBURGER eingebettet. Die strategische Gesamtverantwortung für die Klimastrategie und deren Weiterentwicklung liegt beim Vorstand; innerhalb des Vorstands verantwortet Michael Kleeberg den GRC-Bereich und damit auch Nachhaltigkeit. Die konzernweite Steuerung klimabezogener Themen erfolgt durch die GCCO innerhalb des GRC-Bereichs, in dem Nachhaltigkeit organisatorisch verankert ist. Nachhaltigkeitsthemen werden dort in die unternehmensweiten Risikomanagement- und Steuerungsprozesse eingebettet. Die GCCO berichtet regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat und stellt gemeinsam mit dem GRC-Bereich die einheitliche Umsetzung der entsprechenden Prozesse sicher. Zur fachlichen Unterstützung wurde im Jahr 2025 eine dedizierte Nachhaltigkeitsrolle geschaffen, die die inhaltliche Weiterentwicklung koordiniert und die Fachbereiche bei der Umsetzung unterstützt. Die operative Verantwortung für einzelne Maßnahmen verbleibt in den jeweils zuständigen Fachbereichen, insbesondere im Facility Management für Energie sowie im externen Fuhrparkmanagement für Mobilität.

Digitale Softwarelösungen unterstützen die Erfassung und Berichterstattung klimabezogener Kennzahlen und tragen zum schrittweisen Ausbau der Datengrundlage bei. Teile der Maßnahmen befinden sich noch in der Aufbau- oder Pilotphase und bilden die Grundlage für die weitere Formalisierung der Emissionsminderungsstrategie.

Ziele

Zum Berichtszeitpunkt hat SEEBURGER keine quantitativen Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen für die Scope-1-, Scope-2- oder Scope-3-Emissionen festgelegt. Entsprechend bestehen derzeit weder absolute noch intensitätsbasierte Reduktionsziele sowie keine wissenschaftsbasierten Ziele (Science-Based Targets), die mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C im Einklang stehen.

SEEBURGER verfolgt derzeit qualitative Zielsetzungen im Bereich Klimaschutz. Diese konzentrieren sich auf die schrittweise Verbesserung der Transparenz über Treibhausgasemissionen, den Ausbau der zugrunde liegenden Datenbasis sowie die Identifikation und Erprobung geeigneter Minderungsmaßnahmen.

SEEBURGER beabsichtigt, in den kommenden Berichtsjahren auf Basis einer erweiterten Datenverfügbarkeit und der weiteren strategischer Ausrichtung quantitative, wissenschaftlich fundierte Treibhausgasreduktionsziele zu entwickeln.

Energie

Energieverbrauch und Energiemix

SEEBURGER verzeichnete im Berichtsjahr 2025 einen global konsolidierten Gesamtenergieverbrauch von 2.456,92 MWh. Zusätzlich entfielen auf die betriebliche Mobilität 66.121,03 Liter Diesel sowie 79.063,21 Liter Benzin. Der Energieverbrauch ist damit ein zentraler Steuerungsparameter für Klimaschutzmaßnahmen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit.

Ein wesentlicher Teil der energieintensiven IT-Infrastruktur, insbesondere Rechenzentren, befindet sich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette von SEEBURGER. Der direkte Energieverbrauch des Unternehmens konzentriert sich daher auf die eigenen Bürostandorte und die betriebliche Mobilität. Entsprechend setzt SEEBURGER primär an diesen Bereichen an, während energieintensive Leistungen in der Wertschöpfungskette über die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern adressiert werden. Der Standort Bretten ist der Hauptsitz von SEEBURGER und befindet sich im Eigentum des Unternehmens; die übrigen Büroflächen weltweit sind angemietet. An ausgewählten Standorten (Bretten, Karlsruhe, Köthen, Trier und Göteborg) kann SEEBURGER die Energieform und damit den Energiemix im eigenen Einflussbereich aktiv steuern. An den übrigen

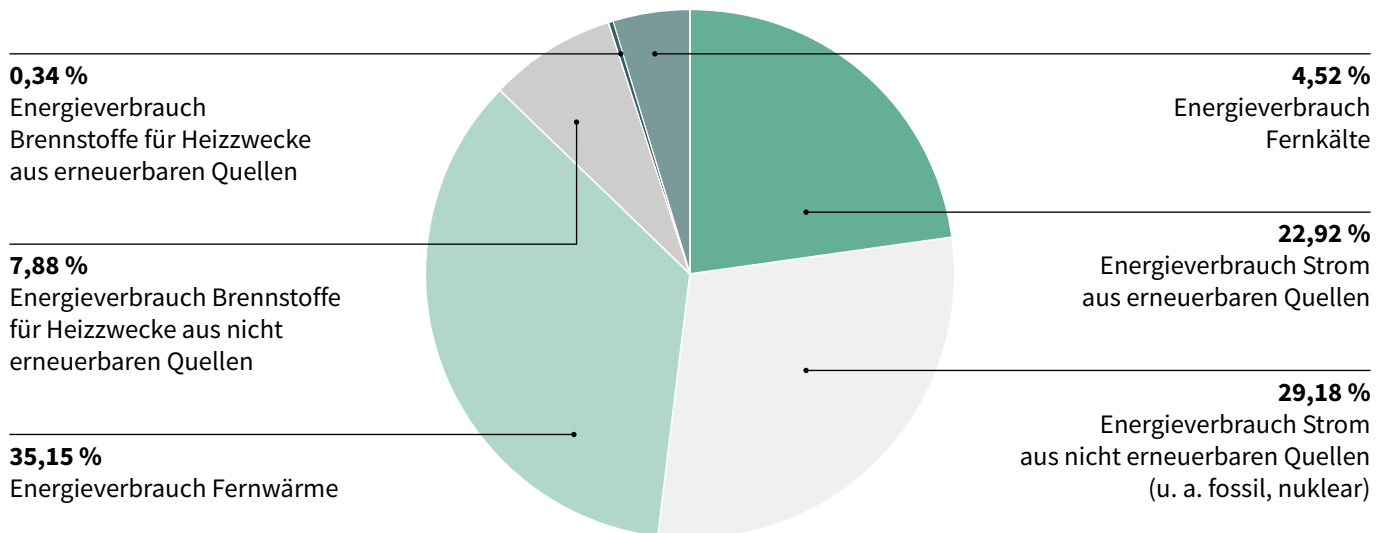
Standorten ist der Energiebezug vertraglich vorgegeben und nur eingeschränkt beeinflussbar. Diese strukturellen Unterschiede werden systematisch in der Bewertung von Klimarisiken und Steuerungspotenzialen berücksichtigt. Seit dem Berichtsjahr 2024 bezieht der Hauptstandort Bretten Ökostrom sowie Fernwärme und Fernkälte und reduziert damit gezielt energiebedingte Emissionen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit. Ergänzend trägt die unternehmenseigene Photovoltaikanlage zur Verringerung des Fremdstrombezugs bei, da der erzeugte Strom überwiegend für die Ladeinfrastruktur von Elektrofahrzeugen am Standort genutzt wird.

Im Berichtsjahr 2025 wurden die Standorte Trier, Berlin, Göteborg und London mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt, am Standort Karlsruhe kam Fernwärme zum Einsatz.

SEEBURGER beabsichtigt, den Anteil von Standorten mit emissionsärmerem Energiebezug in den kommenden Berichtsjahren weiter zu erhöhen und damit die unternehmensweite Reduktion energiebedingter Emissionen systematisch voranzutreiben.

Energieverbrauch & Energiemix	MWh	%
Energieverbrauch Strom aus erneuerbaren Quellen	563,22	22,92 %
Energieverbrauch Strom aus nicht erneuerbaren Quellen (u.a. fossil, nuklear)	717,03	29,18 %
Energieverbrauch Fernwärme	863,63	35,15 %
Energieverbrauch Brennstoffe für Heizzwecke aus nicht erneuerbaren Quellen	193,69	7,88 %
Energieverbrauch Brennstoffe für Heizzwecke aus erneuerbaren Quellen	8,40	0,34 %
Energieverbrauch Fernkälte	110,95	4,52 %
Gesamt	2.456,92	100 %

Prozentualer Gesamtenergieverbrauch global



Der Standort Bretten weist den höchsten Stromverbrauch auf, was auf seine Größe und die dort gebündelten Unternehmensfunktionen zurückzuführen ist. Der Anstieg des Energieverbrauchs steht zugleich im Zusammenhang mit der wachsenden Zahl der Mitarbeitenden. Rückläufige Verbräuche an anderen Standorten sprechen hingegen für veränderte Flächennutzungen sowie wirksame Effizienzmaßnahmen.

Vergleich Stromverbrauch einzelner Standorte

Standort	2024	Einheit	2025	Einheit
Bretten	341,79	MWh	387,14	MWh
Karlsruhe	13,81	MWh	12,57	MWh
Bulgarien	282,00	MWh	245,88	MWh

Methodik

Der Stromverbrauch im Berichtsjahr 2025 wurde für alle globalen Büroeinheiten von SEEBURGER auf Basis verfügbarer Energieabrechnungen, Nachweisen zur Nutzung von Ökostrom bzw. erneuerbaren Energien, Mitarbeitendenzahlen sowie statistischer Durchschnittswerte ermittelt. Soweit standortspezifische Abrechnungen vorlagen, wurden diese als Primärdaten herangezogen.

Für einzelne Standorte lagen keine vollständigen Abrechnungen für das gesamte Berichtsjahr 2025 vor, insbesondere für Karlsruhe, Köthen und Trier. In diesen Fällen wurde der Stromverbrauch rechnerisch abgeleitet. Hierzu wurde der bekannte Verbrauchszeitraum auf einen durchschnittlichen Werktag umgelegt. Soweit Abrechnungszeiträume ganz oder teilweise das Vorjahr betrafen, wurde der Verbrauch unter Anwendung eines prozentualen Zu- oder Abschlags auf das Jahr 2025 angepasst. Grundlage hierfür war die dokumentierte Entwicklung des Stromverbrauchs der Vorjahre an den jeweiligen Standorten.

Der auf diese Weise ermittelte durchschnittliche Stromverbrauch pro Werktag wurde anschließend auf die tatsächliche Anzahl der Werktage im Berichtsjahr 2025 hochgerechnet. Dieses Vorgehen bildet die Nutzung der Büroflächen sachgerecht ab, da SEEBURGER die Bürostandorte in Deutschland überwiegend montags bis freitags zwischen 7:00 und 19:00 Uhr nutzt.

Für die Standorte Hamburg³, Amsterdam / Schiphol-Rijk⁴, Paris, Lyon, Mailand, Madrid, Wollerau und Wien⁵ wurde der Stromverbrauch auf Basis literaturgestützter Kennzahlen zum durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauch pro Mitarbeitenden ermittelt. Die jeweiligen Werte wurden mit der standortbezogenen Mitarbeitendenzahl multipliziert. Mitarbeitende mit reinem Homeoffice-Vertrag wurden dabei nicht berücksichtigt.

3 Quelle Literaturwert Hamburg: [Stromverbrauch im Büro | Energiebiene](#)

4 Quelle Literaturwert Amsterdam, Paris, Lyon, Mailand, Madrid, Wollerau: [Offices Electricity consumption | Power consumption in offices | ODYSSEE-MURE](#)

5 Quelle Literaturwert Wien: [Energiekennzahlen und Sparpotenziale für Bürogebäude 1](#)

Für alle übrigen Standorte, für die weder vollständige Abrechnungen noch belastbare literaturgestützte Werte vorlagen, wurde ein standortübergreifender Medianwert für den jährlichen Stromverbrauch pro Mitarbeitenden auf Basis der vorhandenen Primär- und Literaturdaten gebildet und auf die jeweilige Mitarbeitendenzahl angewendet.

Der Energieverbrauch wurde den jeweils eingesetzten Energiequellen standortbezogen zugeordnet. Für den Stromverbrauch wurden alle globalen Standorte berücksichtigt. Für die Standorte Berlin, Bretten, Trier und Göteborg sowie in London ab dem 01.10.2025 lagen Nachweise über den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien vor. Für die Standorte Karlsruhe, Köthen, Sofia und Plovdiv sowie für alle weiteren Standorte ohne entsprechende Nachweise wurde der Stromverbrauch dem jeweiligen nationalen Strommix zugeordnet.

Der am Hauptstandort Bretten auf den Dachflächen erzeugte Strom aus der eigenen Photovoltaikanlage wurde vollständig als Strom aus erneuerbaren Energien in den Energieverbrauch einbezogen. Der erzeugte Strom wird überwiegend für das Laden von Elektro- und Hybridfahrzeugen am Standort Bretten genutzt. Dies umfasst die Ladestationen im firmeneigenen Parkhaus für dienstlich genutzte Fahrzeuge sowie die Ladestationen auf dem Kundenparkplatz, die Mitarbeitenden, Kunden und Dienstleister zum Laden privater Elektrofahrzeuge zur Verfügung stehen.

Für den Energieverbrauch der Elektro- und Hybrid-Firmenfahrzeuge der deutschen Flotte wurde ausschließlich jener Ladestromanteil aus der Photovoltaikanlage als Strom aus erneuerbaren Energien berücksichtigt, der nachweislich am Standort Bretten geladen wurde. Der darüberhinaus-

gehende Stromverbrauch dieser Fahrzeuge wurde Strom aus fossilen Brennstoffen zugeordnet, da die Fahrzeuge deutschlandweit genutzt werden und für diesen Ladeanteil kein Nachweis über die Nutzung erneuerbarer Energien vorliegt.

Auf diese Weise wird der erzeugte und genutzte Photovoltaikstrom vollständig im Energieverbrauch von SEEBURGER abgebildet, während gleichzeitig eine sachgerechte und konservative Zuordnung zwischen erneuerbaren und nicht erneuerbaren Stromquellen erfolgt.

Für Wärme und Kälte wurden ausschließlich jene Standorte berücksichtigt, für die sowohl Verbrauchsdaten als auch Angaben zur jeweiligen Energiequelle vorlagen. Dies betrifft die Standorte Bretten, Karlsruhe, Trier, Köthen, Bulgarien und Schweden. Mit Ausnahme des Standorts Bretten, der zertifizierte Fernkälte bezieht, erfolgt die Kühlung an diesen Standorten überwiegend über Strom und ist im jeweiligen Stromverbrauch enthalten.

Veränderungen im Standortportfolio wurden im Berichtsjahr 2025 berücksichtigt. Mit der Gründung des Standorts Kuala Lumpur wurde ab August 2025 eine zusätzliche Bürofläche in die Energiebetrachtung einbezogen. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden blieb dabei unverändert. Vier der fünf Mitarbeitenden des bisherigen Standorts Singapur wurden ab diesem Zeitpunkt organisatorisch dem neuen Standort zugeordnet; bis zur offiziellen Inbetriebnahme wurden sie vollständig dem Standort Singapur zugerechnet. In Frankreich wurde der Standort Paris verlegt. Mangels detaillierter Verbrauchsdaten für das Gesamtjahr wurden hierfür standardisierte Annahmen angewendet. Der Standort Lyon wurde im Juli 2025 neu eröffnet und ab diesem Zeitpunkt in die Energiebetrachtung einbezogen.



Treibhausgasemissionen

SEEBURGER erhebt seine Treibhausgasemissionen jährlich in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Die Bilanzierung erfolgt auf Basis der dort festgelegten methodischen Anforderungen.

Aufgrund eingeschränkter Datenverfügbarkeit und variierender Datenqualität konnten im Berichtsjahr 2025 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen für alle globalen Standorte einbezogen werden, eine vollständige und durchgehende Erfassung auf Basis von Primärdaten war jedoch noch nicht möglich. Gegenüber dem Vorjahr wurde der Bilanzierungsumfang damit deutlich erweitert. Im Berichtsjahr 2024 umfasste die Bilanzierung lediglich zwei Standorte in Deutschland sowie den deutschen Fuhrpark. SEEBURGER

entwickelt seine Emissionsberichterstattung schrittweise weiter. Ziel ist es, den Berichterstattungsumfang in den kommenden Berichtsjahren auf Scope-3-Emissionen auszuweiten und die Datenqualität sowie Datenvollständigkeit für Scope 1 und Scope 2 kontinuierlich zu verbessern.

Im Sinne des GHG Protocol umfassen die Scope-1-Emissionen die direkten Treibhausgasemissionen aus dem Erdgasverbrauch an den Standorten Karlsruhe und Köthen, aus dem Betrieb eines Dieselgenerators am Standort Chennai sowie aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe im eigenen Fuhrpark von SEEBURGER. Scope 2-Emissionen umfassen die indirekten Treibhausgasemissionen aus dem Bezug von eingekaufter Energie.

Gesamtemissionen	2025	Einheit	2025	Einheit
Scope 1				
1.1 Stationäre Verbrennung	39.321,00	kg CO ₂ eq	39,32	t CO ₂ eq
1.2 Verbrennungsemissionen in mobilen Anlagen	410.790,10	kg CO ₂ eq	410,79	t CO ₂ eq
Gesamt Emissionen Scope 1	450.111,09	kg CO₂ eq	450,11	t CO₂ eq
Scope 2 (market-based)				
2.1 Emissionen Strom market-based	204.758,96	kg CO ₂ eq	204,76	t CO ₂ eq
2.2 Emissionen Fernwärme market-based	233.769,39	kg CO ₂ eq	233,77	t CO ₂ eq
2.3 Emissionen Fernkälte market-based	14.423,50	kg CO ₂ eq	14,42	t CO ₂ eq
Gesamt Emissionen Scope 2 market-based	452.951,85	kg CO₂ eq	452,95	t CO₂ eq
Scope 2 (location-based)				
2.1 Emissionen Strom location-based	366.635,95	kg CO ₂ eq	366,64	t CO ₂ eq
2.2 Emissionen Fernwärme location-based	268.826,52	kg CO ₂ eq	268,83	t CO ₂ eq
2.3 Emissionen Fernkälte location-based	14.423,50	kg CO ₂ eq	14,42	t CO ₂ eq
Gesamt Emissionen Scope 2 location-based	649.885,97	kg CO₂ eq	649,89	t CO₂ eq

Eine regionale Betrachtung der Emissionen zeigt, dass der überwiegende Anteil der Treibhausgasemissionen in Europa entsteht. Dies ist insbesondere auf die geografische Verteilung der Standorte sowie die Konzentration wesentlicher operativer Einheiten in Europa zurückzuführen.

Gesamtemissionen Scope 1 und 2 pro Kontinent (market-based)	2025	Einheit	%
Europa	849.347,81	kg CO ₂ eq	94 %
Asien	41.237,35	kg CO ₂ eq	5 %
Amerika	12.477,78	kg CO ₂ eq	1 %
Gesamtemissionen	903.062,94	kg CO₂ eq	100 %

Methodik

SEEBURGER ermittelte für das Berichtsjahr 2025 für alle globalen Unternehmensstandorte die Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 in Übereinstimmung mit ESRS E1-6. Für Scope 2 werden sowohl der location-based als auch der market-based Ansatz ausgewiesen.

Die Emissionsberechnung basiert auf den im Abschnitt Energie dargestellten Verbrauchsdaten. Für eingekauften Strom (Scope 2.1) wurden, sofern verfügbar, standortspezifische Primärdaten zugrunde gelegt. Für ausgewählte Standorte lagen Nachweise über den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien vor. Für den Standort London gilt dies ab dem 01.10.2025. Die zugrunde liegenden Energieverbräuche wurden gemäß der im Energiabschnitt beschriebenen Methodik einschließlich erforderlicher Annahmen ermittelt. Für Standorte ohne Nachweise über den Bezug erneuerbarer Energien wurde im market-based Ansatz derselbe Emissionsfaktor angesetzt wie im location-based Ansatz, entsprechend dem nationalen Strommix.

In Ländern mit gemischten Stromquellen, wie Indien, wurde mangels belastbarer Nachweise über den Bezug erneuerbarer Energien der gesamte Stromverbrauch im location-based und im market-based Ansatz einheitlich mit dem nationalen Strommix bewertet. Der Betrieb von Dieselgeneratoren wurde separat dem Scope 1.1 zugeordnet.

Der durch eigene Photovoltaikanlagen erzeugte und direkt verbrauchte Strom wird im Rahmen der Energieberichtserstattung gemäß ESRS E1 als Energieverbrauch ausgewiesen. In der Treibhausgasemissionsberechnung gemäß ESRS E1-6 wurde dieser Eigenverbrauch nicht gesondert berücksichtigt.

Wärmeemissionen wurden ausschließlich für Standorte berechnet, für die sowohl Verbrauchsdaten als auch Angaben zur eingesetzten Energiequelle vorlagen. Fernwärme wurde an den Standorten Bretten, Karlsruhe und Hamburg dem Scope 2.3 zugeordnet. Für Hamburg wurden die Verbräuche bis zur Jahresmitte berücksichtigt. Die Standorte Köthen und Trier wurden im Berichtsjahr 2025 mit Erdgas versorgt (Scope 1.1). In Göteborg wurden erneuerbare Wärmequellen genutzt.

Fernkälte wurde ausschließlich für den Standort Bretten berücksichtigt. Für die Bereitstellung von Kälte lagen nur begrenzte standortspezifische Informationen vor. Sofern keine separaten Angaben vorlagen, wurde die Kühlung dem Stromverbrauch zugeordnet.

Die Emissionen aus Geschäftsfahrzeugen umfassen Diesel- und Benzinfahrzeuge sowie Elektro- und Hybridfahrzeuge in Deutschland und den Niederlanden. Kraftstoffverbräuche wurden Scope 1.2 zugeordnet. Der Stromverbrauch von Elektro- und Hybridfahrzeugen wurde emissionsseitig dem jeweiligen nationalen Strommix zugeordnet. Am Standort Bretten genutzter Ladestrom aus eigener Photovoltaikanlage wurde im market-based Ansatz emissionsfrei bewertet.

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Aktivitäten identifiziert, die unter das EU-Emissionshandelssystem fallen und als wesentlich einzustufen sind.

Carbon Pricing, THG-Minderungs- und THG-Entfernungsprojekte

SEEBURGER stufte im Berichtsjahr 2025 weder ein internes Carbon-Pricing-System noch Projekte zur Treibhausgasminderung oder Treibhausgasentfernung als wesentlich ein. Zum Stichtag 31.12.2025 bestanden keine entsprechenden Konzepte oder Projekte. Kurzfristige Planungen zur Einführung solcher Instrumente lagen nicht vor.

Finanzielle Effekte in Bezug auf Klimaschutz und Klimaanpassung

SEEBURGER befand sich im Berichtsjahr 2025 noch in einer frühen Phase der systematischen Identifikation und Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken.

Potenzielle finanzielle Effekte im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassung wurden daher ausschließlich qualitativ und auf Basis unternehmensinterner Erfahrungs-

werte eingeschätzt. Im Ergebnis wurden im Berichtsjahr 2025 keine wesentlichen finanziellen Effekte festgestellt.

SEEBURGER beabsichtigt, die Analyse klimabezogener finanzieller Auswirkungen in den kommenden Berichtsjahren mit zunehmender Datenverfügbarkeit und weiterentwickelter strategischer Ausrichtung zu konkretisieren.

Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung (ESRS E5)

Als Anbieter digitaler Softwarelösungen ist SEEBURGER nur in begrenztem Maße direkt ressourcenintensiv, beeinflusst jedoch über den Einsatz von IT-Hardware relevante Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Der verantwortungsvolle Umgang mit diesen Ressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil des Nachhaltigkeitsansatzes von SEEBURGER.

Bei der Beschaffung und Verwertung von IT-Hardware berücksichtigt SEEBURGER insbesondere deren Lebensdauer, Wiederverwendbarkeit und Materialzusammensetzung. Detaillierte Messdaten zu Abfallmengen außerhalb der eigenen Hardware-Verwertung werden nicht erhoben.

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Tatsächliche negative Auswirkung Indirekte Lebenszyklusausswirkungen von IT-Hardware (Wertschöpfungskette)	SEEBURGER trägt indirekt zu ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang des Lebenszyklus der eingesetzten IT-Hardware bei. Dies umfasst Rohstoffgewinnung, Herstellung, Transport und Entsorgung am Ende der Nutzungsdauer. Diese Aktivitäten sind mit Ressourcenverbrauch, Abfallentstehung und Belastungen von Ökosystemen verbunden, die trotz bestehender Recycling- und Wiederverwendungsmaßnahmen teilweise irreversibel sind.	 Vorgelagert und nachgelagert	Mittel- und langfristig
Chance Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Materialien	SEEBURGER nutzt Chancen zur Reduktion von Abfall und Ressourcenverbrauch durch die Anwendung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Dazu zählen die Verlängerung von Hardware-Lebenszyklen, der Aufbau von Recycling-Partnerschaften sowie die Beschaffung von IT-Hardware mit recycelten oder biobasierten Materialien.	 Eigenes Geschäft, nachgelagert	Mittel- und langfristig

Richtlinien

SEEBURGER verfügt im Berichtsjahr 2025 über etablierte Beschaffungs- und Verwertungsprozesse für IT-Hardware, die auf Ressourcenschonung, Lebensdauerverlängerung und Abfallvermeidung ausgerichtet sind. Eine eigenständige Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung und Entsorgung von IT-Hardware bestand zum Berichtszeitpunkt noch nicht. Die weitere Formalisierung dieses Steuerungsansatzes in Form einer eigenständigen Richtlinie wird in den kommenden Berichtsjahren geprüft.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER steuert die Nutzung von IT-Hardware mit dem Ziel, Lebenszyklen zu verlängern und den Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Geräte werden grundsätzlich für eine Mindestnutzungsdauer von vier Jahren ausgelegt. Eine Nutzung von bis zu sechs Jahren wird unterstützt, sofern dies technisch und wirtschaftlich vertretbar ist.

Beschaffungsentscheidungen berücksichtigen neben technischen Anforderungen insbesondere auch Aspekte wie Lebensdauer, Wiederverwendbarkeit und Wartungsfähigkeit. Die Beschaffung erfolgt für einen Großteil der Standorte zentral über den Standort Bretten. Geräte werden dort vorkonfiguriert und im Rahmen gebündelter Bestellungen an die jeweiligen Standorte verteilt, oder Mitarbeitenden direkt zur Verfügung gestellt. Dadurch werden Prozesse standardisiert und Transportaufwände reduziert.

Geräte mit ausreichender Leistungsfähigkeit oder bestehender Herstellergarantie werden bevorzugt weiterverwendet oder intern weitergegeben, um Neubeschaffungen zu vermeiden. Peripheriegeräte werden nach Möglichkeit gereinigt und erneut eingesetzt. Reparaturen sowie der Bezug von Ersatzteilen erfolgen über den Hersteller Dell, um eine fachgerechte Instandsetzung und eine möglichst lange Nutzung der Geräte sicherzustellen.

Auch für IT-Hardware in Rechenzentren gilt ebenfalls eine Mindestlaufzeit von vier Jahren. Ein Austausch erfolgt erst, wenn eine weitere Nutzung technisch oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist. Ziel ist es, den Lebenszyklus von IT-Hardware durch Reparatur, Weiterverwendung und interne Weitergabe möglichst zu verlängern.

Auszuwählende Geräte werden, soweit möglich, zentral am Standort Bretten gesammelt und der weiteren Nutzung oder Verwertung zugeführt. IT-Geräte ohne Totalschaden werden an den Partner AfB übergeben. AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) ist Europas größtes gemeinnütziges IT-Unternehmen, das die übernommene Hardware aufbereitet, wiederverwendet oder fachgerecht recycelt.

An den Standorten in Bulgarien, China, Indien und den Vereinigten Staaten von Amerika erfolgt die Beschaffung und Verwertung von IT-Hardware aufgrund regulatorischer Anforderungen, wie Zollbestimmungen, sowie logistischer Rahmenbedingungen eigenständig.

An den bulgarischen Standorten wird Mitarbeitenden die Möglichkeit eingeräumt, ausgemusterte Hardware zu erwerben. Darüber hinaus werden Geräte gespendet oder über externe Partner verwertet. In China erfolgt die Verwertung über einen externen Dienstleister. Auch in Indien wird mit einem lokalen Recyclingpartner zusammengearbeitet. Unabhängig vom Standort erfolgt die Verwertung von IT-Hardware, soweit möglich, über externe Partner.

Die operative Verantwortung für die Beschaffung, Nutzung und Verwertung von IT-Hardware liegt beim Corporate IT Service Team sowie bei den lokalen IT-Einheiten an den internationalen Standorten. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand. Im Rahmen des unternehmensweiten Nachhaltigkeitsmanagements werden die Prozesse durch die GCCO innerhalb des GRC-Bereichs begleitet; die fachliche Unterstützung erfolgt durch die Nachhaltigkeitsfunktion.



Kennzahlen

Nachhaltige Beschaffung

Im Berichtsjahr 2025 beschaffte SEEBURGER unter anderem:



220 x
Laptops
(371,79 kg)



112 x
Monitore
(1.089,25 kg)



33 x
Server
(820,93 kg)



793 x
Peripheriegeräte*
(467,02 kg)

** zzgl. ein Laptopakku. Kabel wurden nicht berücksichtigt.*

Die Kennzahlen zur Beschaffung und Verwertung umfassen, sofern nicht anders angegeben, die Standorte Bretten, Bulgarien, China und Indien. Im Rahmen der Beschaffung von Laptops, Monitoren und Servern wurden verschiedene kritische und wesentliche Materialien eingesetzt. Die detaillierte Zusammensetzung dieser Materialien ist in den nachfolgenden Übersichten dargestellt.

Laptops		Monitore		Server	
Materialien	kg	Materialien	kg	Materialien	kg
Metalle	151,28	Metalle	522,84	Metalle	0,28
Kritische & Batteriematerialien	20,49	Kunststoffe	381,63	Batteriematerialien	0,34
Kunststoffe	71,76	Anorganische/ mineralische Materialien	36,00	Halbleiter	0,53
Biobasierte Materialien	3,72	Low-Level Additions (<1 %)	99,82	Magnete/Elektronik	0,75
Anorganische/ mineralische Materialien	72,13	Gesamtmaterialeinsatz	1.089,25	Gehäuse	819,03
Low-Level Additions (<1 %)	52,42			Gesamtmaterialeinsatz	820,93
Gesamtmaterialeinsatz	371,79				

Zur Förderung einer nachhaltigeren Beschaffung und zur Reduktion negativer Auswirkungen durch den Einsatz seltener Erden und kritischer Materialien arbeitet SEEBURGER eng mit seinem strategischen Hauptlieferanten Dell zusammen. Dell bietet für Laptops und Monitore unterschiedliche Umweltmaßnahmen an, darunter den Einsatz recycelter und biobasierter Materialien sowie Konzepte zur verbesserten Recyclingfähigkeit der Produkte.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die in der von SEEBURGER beschafften IT-Hardware eingesetzten recycelten und biobasierten Materialien sowie deren jeweiligen Einsatzbereiche. Auf diese Weise unterstützt SEEBURGER die Reduktion des Ressourcenverbrauchs und die Anwendung kreislaufwirtschaftlicher Prinzipien entlang der Lieferkette.

Anzahl Laptops	Gewicht (kg)	Nachhaltigkeit
68	137,52	Gemäß Herstellerangaben enthalten die Geräte bis zu 98 % PCR-Kunststoff im Akkurahmen, im Rahmen der Blende, im inneren Rahmen der oberen Abdeckung, in der unteren Abdeckung und im Lautsprechergehäuse. Die Stoßfänger bestehen zu 46 % aus biobasiertem Gummi. Das Lüftergehäuse enthält 28 % Kunststoff aus küstennah gesammelten Abfällen. Der 45-Wh-Akku weist eine Reduktion des Kobaltanteils von bis zu 80 % auf, entsprechend einer um 80 % geringeren Kobaltnutzung bei NCM-Akkutechnologie im Vergleich zur LCO-Akkutechnologie.
5	5,35	Das Gerät besteht zu 90 % aus recyceltem Premium-Magnesium und enthält PCR-Kunststoff, recyceltes Magnesium sowie biobasierten Kunststoff.
3	3,69	Die obere und untere Abdeckung bestehen jeweils zu 90 % aus recyceltem Magnesium. Die Handauflage und die SSD-Halterung bestehen zu 30 % aus PCR-Kunststoff. Der 96-Wh-Akku enthält 50 % recyceltes Kobalt. Die unteren Stoßfänger bestehen zu 46 % aus biobasiertem Kunststoff.
18	39,42	Recyceltes Kobalt wird in 72-Wh- und 96-Wh-Akkus eingesetzt. Das Lautsprechergehäuse enthält 30 % PCR-Kunststoff, das Akkugehäuse 98 % PCR-Kunststoff. Die untere Abdeckung besteht zu 90 % aus recyceltem Magnesium. Die obere Abdeckung und die Handauflage bestehen zu 75 % aus recyceltem Aluminium sowie zu 25 % aus emissionsarmem Aluminium. Der Akku enthält zu 50 % recyceltes Kobalt.
27	54,8	Die obere und untere Abdeckung bestehen zu 75 % aus recyceltem Aluminium und zu 25 % aus emissionsarmem Aluminium. Das Gerät enthält mindestens 18 % PCR-Kunststoff.
25	37,5	Der Akku enthält 50 % recyceltes Kobalt.
17	24,68	Das Gerät enthält PCR-Kunststoff, Kunststoff aus küstennah gesammelten Abfällen, biobasierten Kunststoff sowie wiedergewonnene Carbonfasern.
20	23	Ab 2024 bestehen Gehäuse in der Variante „Titan Gray“ zu 50 % aus emissionsarmem Aluminium und zu 50 % aus recyceltem Aluminium. UltraLight-Konfigurationen bestehen ab 2024 zu 90 % aus recyceltem Magnesium.
2	2,66	Das Gehäuse besteht zu 50 % aus emissionsarmem Aluminium und zu 50 % aus recyceltem Aluminium. In der UltraLight-Variante besteht das Gehäuse zu 90 % aus recyceltem Magnesium.

Abbildung 1: Herstellerangaben Dell Technologies (Produktdatenblätter und öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsinformationen auf den Websites des Herstellers). Angaben zu Materialzusammensetzungen, einschließlich „Kunststoff aus küstennah gesammelten Abfällen“ („ocean-bound plastic“), basieren auf Herstellerdefinitionen und wurden nicht unabhängig verifiziert.

Anzahl Monitore	Gewicht (kg)	Nachhaltigkeit
102	994,35	Der Monitor besteht gemäß Herstellerangaben zu 85 % aus PCR-Kunststoff (recycelter Kunststoff) und zu 90 % aus recyceltem Aluminium.
10	94,9	Die Prozentangaben beziehen sich auf das Gewicht des Kunststoffanteils. Der Monitor enthält bis zu 67 % PCR-Kunststoff (Post-Consumer Recycled) sowie bis zu 21 % Kunststoff aus IT-Geräten aus geschlossenen Kreisläufen. Der Monitorständer enthält recyceltes Aluminium. Monitorgehäuse und Standfuß bestehen aus recyceltem Stahl. Diese Angaben gelten für Monitore, die im Kalenderjahr 2024 eingeführt wurden. Das Display enthält recyceltes Glas.

Abbildung 2: Herstellerangaben Dell Technologies (Produktdatenblätter und öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsinformationen auf den Websites des Herstellers). Angaben zu Materialzusammensetzungen basieren auf Herstellerdefinitionen. Eine unabhängige Verifizierung der Angaben erfolgte nicht.

Nachhaltige Verwertung

Im Berichtsjahr 2025 wurden am Standort Bretten insgesamt 349 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von rund 0,6 Tonnen über den Partner AfB verwertet. Die Geräte wurden wiederverwendet, aufbereitet oder fachgerecht recycelt. Dadurch konnten Materialien eingespart sowie 38.835 kg CO₂-Äquivalente vermieden werden. Zusätzlich wurde ein Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen geschaffen.

	Wiederverwertbar nach Aufbereitung			Rohstoffgewinnung durch Recycling			Gesamtmenge	
	Anzahl	%	kg	Anzahl	%	kg	Anzahl	kg
Notebook	341	99	549	5	1	10	346	559
PC	2	67	13	1	33	10	2	23
Summe	343	98	562	6	2	20	349	582

Dies entspricht folgenden Einsparungen:

Im Kreislauf gehaltene Primärrohstoffe durch Wiedervermarktung			Rückgewonnene Sekundärrohstoffe durch fachgerechtes Recycling			Gesamtmenge		
Metalle	Nicht-Metalle	Kunststoffe	Metalle	Nicht-Metalle	Kunststoffe	Metalle	Nicht-Metalle	Kunststoffe
324	76	137	12	0	1	336	76	138

Angaben der jeweiligen Summe in kg.

Ergänzend wurden am Standort Bretten 95 Hardwaregeräte über den lokalen Recyclinghof entsorgt. Peripheriegeräte sind darin nicht enthalten.

An den bulgarischen Standorten fiel im Berichtsjahr 2025 insgesamt 117,26 kg IT-Hardwareabfall an. Davon wurden 58,86 kg gespendet und 58,40 kg verkauft. In China und Indien entstand im Berichtsjahr 2025 kein IT-Hardwareabfall. Für das Berichtsjahr 2025 lagen keine Kennzahlen für die US-amerikanischen Standorte vor.

Methodik

Für die nachhaltige Beschaffung wurden von den einzelnen Standorten Angaben zur Anzahl, zum Typ und zum Modell der eingesetzten IT-Hardware erhoben. Für den Standort Indien lagen ausschließlich Angaben zum Gerätetyp und Anzahl vor. Fehlende technische Spezifikationen zum Gewicht sowie zum Einsatz nachhaltiger Materialien, wurden anhand öffentlich verfügbarer Herstellerinformationen, insbesondere von Dell, ergänzt. Die Materialzusammensetzung der Geräte wurde auf Basis von Literaturwerten in prozentualen Massenanteilen bestimmt und mithilfe der jeweiligen Gerätegewichte sowie Stückzahlen auf die Gesamtmenge bei SEEBURGER übertragen. Für Laptops

und Monitore wurden hierfür verfügbare Analysen von Herstellern wie HP herangezogen.⁶ Für Server wurde auf öffentlich zugängliche Analysen des Nordic Council of Ministers zurückgegriffen.⁷

Im Rahmen der freiwilligen Anwendung der CSRD wurden kleinere IT Komponenten aus Rechenzentren und Büroflächen aggregiert erfasst. Aufgrund ihrer geringen Masse, der fehlenden Wesentlichkeit für die gesamten Ressourcenzuflüsse und der begrenzten Verfügbarkeit belastbarer herstellerspezifischer Materialdaten erfolgt die Berichterstattung gemäß ESRS E5 4 für diese Komponenten limitiert.

Ziele

Für den Berichtszeitraum bestanden noch keine quantitativ definierten Ziele. SEEBURGER steuert den Bereich Kreislaufwirtschaft derzeit über operative Kennzahlen und entwickelt darauf aufbauend eine strukturierte Zielsystematik.

Ziel ist es, Abfallmengen zu reduzieren, Wertstoffe möglichst lange im Kreislauf zu halten und Verwertungsprozesse umweltgerecht zu gestalten. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau und der Verbesserung der Datenverfügbarkeit, insbesondere für internationale Standorte wie die Vereinigten Staaten von Amerika.

⁶ HP Development Company, L.P. (2019): HP Product Material Content Information

⁷ Nordic Council of Ministers (2024): Material aspects of servers and data storage products – technical analysis.



Eigene Arbeitskräfte (ESRS S1)

Die Mitarbeitenden von SEEBURGER stellen eine zentrale Ressource für die Entwicklung, den Betrieb und die zuverlässige Bereitstellung komplexer Software- und Integrationslösungen dar. Verfügbarkeit, Qualifikation und Stabilität der Belegschaft sind daher entscheidend für Projektqualität, Lieferfähigkeit und Kundenbindung. SEEBURGER entwickelt arbeitsbezogene Themen wie Arbeitsbedingungen, Leistungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung daher kontinuierlich weiter.

Governance

Der Vorstand verantwortet die Bewertung arbeitsbezogener Risiken, sowie den Umgang mit Themen wie Leistungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung. Er trifft Entscheidungen auf Basis strukturierter HR- und Compliance Berichterstattung und überwacht deren Umsetzung und Wirksamkeit.

Die globale HR Organisation verantwortet die operativen Personalprozesse, stellt die arbeitsrechtliche Compliance sicher und gewährleistet die konzernweit konsistente Umsetzung der definierten Standards. Die Head of Human Resources schafft durch regelmäßige und anlassbezogene Berichterstattung Transparenz über Kennzahlen, Entwicklungen und Risiken und berichtet direkt an den Vorstand.

Der Bereich People & Culture ergänzt den HR-Verantwortungsbereich um leistungs- und kulturbezogene Steuerungsdimensionen, Unternehmenskultur, Mitarbeiterentwicklung und Engagement. Ziel ist es, neben regulatorischer Konformität auch Leistungsfähigkeit und Engagement der Belegschaft gezielt zu fördern. Beide Organisationen waren im Berichtsjahr 2025 dem zuständigen Vorstandsmitglied Michael Kleeberg zugeordnet.

Der Beschwerdemechanismus wird durch die Compliance Organisation betrieben. Die GCCO verantwortet die vollständige Bearbeitung, Bewertung und Eskalation eingehender Hinweise und leitet daraus systematisch Risiken und Maßnahmen ab, die regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet werden.

Das Zusammenspiel von Vorstand, HR, People & Culture und Compliance ermöglicht eine integrierte Steuerung arbeitsbezogener Themen.

Kommunikation

SEEBURGER nutzt strukturierte Dialogformate, um Rückmeldungen zu erfassen und Risiken, Belastungen und Verbesserungspotenziale frühzeitig zu identifizieren und gezielt aufzugreifen. Ziel ist es, konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit abzuleiten. Der Dialog bildet damit eine wesentliche Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Zusammenarbeit und der Mitarbeiterzufriedenheit. Zu den zentralen Instrumenten zählen Mitarbeitendenbefragungen, der konzernweit etablierte Prozess „Continuous Dialogue“, regelmäßige Townhalls sowie digitale Kommunikationsplattformen wie das Intranet „SEE Inside“, E-Mail und Microsoft Teams. Diese Formate ermöglichen sowohl eine strukturierte Top-down-Kommunikation als auch die Erfassung von Bottom-up-Feedback aus der Organisation.

Allen Mitarbeitenden steht der HR Bereich als direkter Ansprechpartner für individuelle Anliegen, Rückmeldungen und arbeitsbezogene Fragen zur Verfügung. Dadurch wird sichergestellt, dass Themen auch außerhalb strukturierter Formate adressiert und zeitnah bearbeitet werden können.

Die Verantwortung für die Durchführung und Auswertung der Dialogformate liegt bei HR und den Führungskräften. Sie analysieren Rückmeldungen strukturiert, priorisieren Handlungsfelder und überführen diese in operative sowie strategische Maßnahmen.

SEEBURGER bewertet die Wirksamkeit der Dialogformate anhand von Teilnahmequoten, Nutzungsdaten und qualitativen Feedbackmustern. Diese Auswertungen ermöglichen eine belastbare Einschätzung der Reichweite, Relevanz und Qualität der Maßnahmen und bilden die Grundlage für deren kontinuierliche Weiterentwicklung.

Ergänzend werden externe Bewertungen als unabhängiger Indikator für die Wahrnehmung als Arbeitgeber herangezogen, jedoch nicht als primäres Steuerungsinstrument genutzt. SEEBURGER wurde im Berichtsjahr auf der Plattform Kununu als „Top Company 2025“ ausgezeichnet (Top 5 % der Arbeitgeber).

Die hohe Weiterempfehlungsquote sowie positive Bewertungen in Bereichen wie Wertschätzung, Work Life Balance, Teamzusammenhalt und Diversität spiegeln die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit aus Sicht aktueller und ehemaliger Mitarbeitender wider.

Charakterisierung der eigenen Arbeitskräfte

Im Berichtsjahr 2025 beschäftigte SEEBURGER insgesamt 1.230 festangestellte Mitarbeitende und verzeichnet damit ein moderates Wachstum gegenüber dem Vorjahr (1.196 Mitarbeitende zum 31. Dezember 2024).

Als international tätiges Software- und IT Unternehmen ist die Belegschaft stark durch hochqualifizierte Fachkräfte in technologienahen Funktionen geprägt. Ihre Zusammensetzung spiegelt die technologische Ausrichtung des Unternehmens und die Anforderungen des Geschäftsmodells unmittelbar wider.

Weltweit beträgt der Anteil männlicher Mitarbeitender 73 %, während 27 % der Belegschaft weiblich sind. Die Belegschaft verteilt sich auf mehrere Landesgesellschaften, mit einem klaren Schwerpunkt in Europa, insbesondere in Deutschland und Bulgarien. Die SEEBURGER AG und die SEEBURGER GmbH & Co. KG sind beide in Deutschland ansässig und werden aus Gründen der internen Steuerung getrennt dargestellt.



73 %
männliche Mitarbeiter
(weltweit)



27 %
weibliche Mitarbeiter
(weltweit)

Gesellschaften	Männlich	Weiblich	Gesamt
AG (DE)	321	133	454
GmbH & Co. KG (DE)	168	38	206
Svenska AB (SE)	17	5	22
Benelux B.V. (NL)	29	8	37
Informatica S.L.U. (ES)	7	0	7
Inc. (US)	43	18	61
France S.A.R.L. (FR)	10	3	13
UK Ltd. (UK)	14	7	21
Informatica S.R.L. (IT)	8	5	13
Informatik AG (CH)	7	1	8
Informatik GmbH (AT)	0	2	2
China Inc. (CN)	27	15	42
India Pvt. Ltd. (IN)	29	20	49
Informatik EOOD (BG)	216	74	290
Singapore Pte. Ltd. (SG)*	4	1	5
Gesamt	900	330	1.230

** Mit Gründung des Standorts in Malaysia im Juli und dem Start des operativen Handelns im August, werden 4 der 5 Mitarbeitenden aus Singapur offiziell dem malaysischen Standort zugeordnet, sind jedoch auch operativ in Singapur tätig.*

Globale Verteilung

Mit 87 % ist der Großteil der Belegschaft in Europa angesiedelt, insbesondere in Deutschland und Bulgarien. Die internationale Aufstellung sichert den Zugang zu Fachkräften, ermöglicht globale Projektabwicklung und stabilisiert die operative Leistungsfähigkeit.

Kontinent	Mitarbeitendenzahl	Prozent (%)
Europa	1.073	87
Asien	96	8
Amerika	61	5
Gesamt	1.230	100

Externe Arbeitskräfte

Neben den festangestellten Mitarbeitenden setzte SEEBURGER im Berichtsjahr 59 externe Berater ein. Diese werden projektbezogen zur Abdeckung spezifischer Kapazitätsanforderungen eingesetzt und stellten damit rund 91 % der externen Arbeitskräfte dar. Der Einsatz erfolgt ergänzend zur internen Belegschaft und dient nicht dem strukturellen Ersatz interner Beschäftigung.

Gesellschaften	Anzahl externer Berater
AG (DE)	27
GmbH & Co. KG (DE)	20
Benelux B.V. (NL)	1
China Inc. (CN)	3
Informatik EOOD (BG)	2
Inc. (US) – nur Standort Atlanta	2
Informatica S.R.L. (IT)	2
Informatica S.L.U. (ES)	1
UK Ltd. (UK)	1
Gesamt	59

Methode

Die Erhebung, Konsolidierung und Berichterstattung der im Bericht ausgewiesenen Kennzahlen basiert auf den zentralen internen Management- und Steuerungssysteme von SEEBURGER. Diese Systeme sind konzernweit harmonisiert und bilden sowohl interne Beschäftigte als auch externe Arbeitskräfte einheitlich ab. Sämtliche Kennzahlen beruhen auf dem Headcount zum Stichtag 31. Dezember 2025 und wurden durch die jeweils verantwortlichen Fachbereiche plausibilisiert und freigegeben. Dadurch wird eine konsistente, nachvollziehbare und prüfungsfähige Datengrundlage sichergestellt.

Die Verantwortung für die laufende Pflege und Aktualität der Beraterdaten liegt bei den jeweiligen Fachbereichen. Diese überprüfen das hinterlegte Beraterportfolio quartalsweise hinsichtlich Einsatzstatus und Aktualität. Personen, deren Einsatz beendet ist, werden entsprechend aus dem System entfernt oder gekennzeichnet. Die Berichterstattung erfolgt bewusst als Headcount und nicht als Vollzeitäquivalent (FTE), da der zeitliche Arbeitsumfang externer Arbeitskräfte projektabhängig variiert und daher nicht konsistent vergleichbar abgebildet werden kann.

Arbeitsbedingungen & Beschäftigung

Work-Life-Balance

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Auswirkungen flexibler und vertrauensbasierter Arbeitsmodelle auf Arbeitsbelastung, Erholung und Work-Life-Balance	Flexible und vertrauensbasierte Arbeitszeitmodelle („Vertrauensarbeitszeit“) fördern Autonomie, Selbstorganisation und die Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen. Gleichzeitig besteht ohne klare Erwartungen, unterstützende Führung und eine bewusste Nutzung von Erholungszeiten das Risiko, dass Arbeitsbelastungen dauerhaft ansteigen oder Erholungsphasen nicht ausreichend genutzt werden. Insbesondere in Phasen hoher Arbeitsbelastung oder intensiver Projektarbeit kann dies zu physischer und psychischer Überlastung führen. Mittel- und langfristig kann dies negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, deren Leistungsfähigkeit, Engagement sowie auf die Produktivität und Stabilität der Belegschaft haben.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

SEEBURGER versteht eine ausgewogene Work-Life-Balance als zentrale Voraussetzung für nachhaltige Leistungsfähigkeit, Gesundheit und langfristige Bindung der Mitarbeitenden. Flexible Arbeitsmodelle unterstützen die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte und stabilisieren die Leistungsfähigkeit in projektintensiven Phasen. Zu diesem Zweck gelten konzernweit verbindliche Richtlinien für flexible Arbeitsmodelle, einschließlich flexibler und vertrauensbasierter Arbeitszeiten, Homeoffice, mobilem Arbeiten und Workation. Diese Richtlinien schaffen einen verlässlichen Rahmen für selbstbestimmtes Arbeiten und dienen zugleich dem Schutz der Mitarbeitenden vor gesundheitlicher Überlastung. Alle Regelungen orientieren sich an den jeweils geltenden nationalen arbeitsrechtlichen Vorgaben sowie an länderspezifischen internen Richtlinien von SEEBURGER. Gesetzliche Anforderungen haben dabei stets Vorrang. Ergänzend konkretisieren standort- und landesspezifische Richtlinien und Handbücher die globalen Vorgaben.

Arbeitszeiterfassung und -dokumentation sind verbindlich geregelt. Sie schaffen Transparenz, stellen Rechtskonformität sicher und dienen dem Schutz der Mitarbeitenden vor gesundheitlicher Überlastung. Standortbezogene Regelungen sind klar definiert und transparent kommuniziert.

Mitarbeitende können grundsätzlich familienbezogene Freistellungen in Anspruch nehmen. Umfang und Ausgestaltung richten sich nach den jeweils geltenden nationalen Regelungen sowie den Entscheidungen der lokalen Unternehmenseinheiten. Wo keine gesetzlichen Vorgaben bestehen, stellt SEEBURGER durch interne Regelungen einen angemessenen Schutz sicher.

Aktionen und Ressourcen

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es Mitarbeitenden, ihren Arbeitstag eigenverantwortlich zu strukturieren und berufliche Anforderungen mit privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die Anwendung der Vertrauensarbeitszeit erweitert diesen Gestaltungsspielraum in besonderen Lebensphasen.

SEEBURGER setzt dabei bewusst auf Verantwortung statt Kontrolle. Mitarbeitende sind für die Einhaltung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verantwortlich. Eine Überwachung erfolgt ausschließlich zur Sicherstellung gesetzlicher Vorgaben in Bezug auf Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten.

Führungskräfte sind verpflichtet, Arbeitsbelastung aktiv zu überwachen und Maßnahmen zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden abzuleiten.

Zur Förderung der gesundheitlichen Stabilität investiert SEEBURGER gezielt in präventive Maßnahmen. Diese werden standortabhängig umgesetzt und umfassen interne wie externe Gesundheits- und Präventionsangebote sowie Qualifizierungs- und Unterstützungsformate zur Förderung mentaler und physischer Gesundheit. Ergänzend steht den Mitarbeitenden der Zugang zu professionellen externen Beratungsangeboten offen, die bei Bedarf auch anonym genutzt werden können. Seit April 2025 wird Mitarbeitenden weltweit zusätzlich ein freier Tag anlässlich ihres Geburtstags gewährt.

Kennzahlen

Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote wird gezielt als Frühindikator für Arbeitsbelastung und gesundheitliche Stabilität analysiert. Im Berichtsjahr 2025 lag die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote in Deutschland bei 3,35%. Dies stellt im internen Vergleich den höchsten Wert innerhalb der SEEBURGER Landesgesellschaften dar. Gleichzeitig lag die Quote rund 2,04% unter der durchschnittlichen krankheitsbedingten Abwesenheitsquote in Deutschland im Jahr 2024.⁸

Methode

Die Analyse zu familienbezogenen Freistellungen erfolgte standortübergreifend auf Basis einer systematischen Auswertung nationaler gesetzlicher Vorgaben sowie interner Regelungen. An Standorten ohne gesetzlich geregelte familienbezogene Freistellungen wurde im Rahmen der Berichterstattung systematisch analysiert, welche internen SEEBURGER Regelungen zur Anwendung kommen und wie diese den Schutz der Mitarbeitenden sicherstellen. Standort-spezifische Einschränkungen bestimmter Arbeitsmodelle, etwa zeitliche Begrenzungen des Homeoffice in Indien oder der Ausschluss von Homeoffice im US Bundesstaat Arizona, wurden dabei berücksichtigt.

Die Kennzahlen zur krankheitsbedingten Abwesenheitsquote basieren auf Daten aus internen HR Systemen. Eine standortübergreifende Vergleichbarkeit ist aufgrund nationaler arbeits- und sozialrechtlicher Unterschiede im Krankmeldungsverhalten nur eingeschränkt möglich und wird bei der Interpretation der Kennzahlen berücksichtigt.

⁸ DAK-Gesundheitsreport 2025: Generation Z in der Arbeitswelt



Sozialer Schutz

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Positive tatsächliche Auswirkung Sichere Beschäftigungspraktiken und Stabilität der Belegschaft	Sichere Beschäftigungspraktiken bieten den Mitarbeitenden Stabilität und Vorhersehbarkeit in Bezug auf Einkommen und Arbeitsverhältnisse. Diese Stabilität unterstützt die finanzielle Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und fördert Vertrauen, Engagement sowie verantwortungsbewusstes Arbeiten. Dadurch trägt sie positiv zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und zur langfristigen Stabilität der Belegschaft bei.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

SEEBURGER stellt sicher, dass an allen Standorten ein grundlegendes Schutzniveau für Mitarbeitende besteht. Dieses umfasst Regelungen bei Krankheit, Arbeitsunfällen, Arbeitslosigkeit sowie bei dauerhafter Erwerbsminderung oder Invalidität. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt standort- und länderspezifisch auf Basis der jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben. Für jeden Standort bestehen verbindliche Regelungen. Sofern gesetzliche Absicherungen nicht oder nur eingeschränkt vorhanden sind, kommen ergänzende unternehmensinterne Regelungen zur Anwendung, um ein angemessenes Schutzniveau sicherzustellen.

Aktionen und Ressourcen

Soziale Absicherung ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitgeberverständnisses von SEEBURGER und trägt maßgeblich zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie zur Positionierung des Unternehmens als verantwortungsvoller Arbeitgeber bei. Die Umsetzung erfolgt primär über die jeweils geltenden nationalen Sicherungssysteme. Unterschiede zwischen Standorten werden transparent gemacht und bei Bedarf durch interne Regelungen ausgeglichen. Auffällige Entwicklungen werden durch HR analysiert und bei Bedarf durch gezielte Maßnahmen adressiert.

Kennzahlen

Die Fluktuationsraten werden standortbezogen ausgewertet und dienen als Indikator für Mitarbeiterbindung und Arbeitszufriedenheit. Im Berichtsjahr 2025 betrug die Mitarbeiterfluktuation in Deutschland 1,4 %, in Bulgarien 2,8 %, in den USA 0 % und in Indien 10 %. Die Kennzahlen werden kontinuierlich durch den HR Bereich überwacht. Aufgrund der insgesamt niedrigen Fluktuation an mehreren Standorten werden derzeit keine zusätzlichen quantitativen Zielwerte definiert.

Methode

Die Bewertung des sozialen Schutzes basiert auf einer systematischen Analyse der jeweils geltenden nationalen und regionalen gesetzlichen Regelungen. Für Standorte ohne gesetzlich geregelte Absicherung wurde im Berichtsjahr 2025 geprüft, welche internen SEEBURGER Regelungen zur Anwendung kommen und wie diese den Schutz der Mitarbeitenden abbilden. Eine Ausnahme besteht im US Bundesstaat Georgia im Bereich des gesetzlichen Kranken-

schutzes, der jedoch durch interne SEEBURGER Regelungen ergänzt wird. Für Arbeitslosigkeit bestehen an allen Standorten gesetzliche Absicherungen mit Ausnahme von Indien und Singapur, wo weder staatliche Systeme noch ergänzende unternehmensinterne Regelungen greifen. Die Fluktuationsrate wird standortbezogen auf Basis der BDA Formel berechnet und aus internen HR Systemen bereitgestellt.

Vergütung, Sozialleistungen und Fairness

Gerechte Löhne

Als wissens- und kompetenzgetriebenes Softwareunternehmen ist SEEBURGER auf qualifizierte und engagierte Mitarbeitende angewiesen. Eine faire, angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung wird systematisch über eine konzernweit einheitliche Funktions- und Levelstruktur gesteuert.

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung im Spannungsfeld von Kosten, Arbeitgeberattraktivität und Fairness	Die Gewährleistung angemessener und fairer Löhne im Einklang mit gesetzlichen und marktüblichen Standards kann zu steigenden Arbeitskosten führen und damit Druck auf Kostenstrukturen und Gewinnmargen ausüben. Für ein wissens- und kompetenzgetriebenes Unternehmen ist eine wettbewerbsfähige und transparente Vergütung gleichzeitig notwendig, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu halten und Vertrauen zu sichern. Dies erfordert eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Vergütungsstrukturen und -praktiken im Einklang mit Marktentwicklungen und internen Fairness Grundsätzen.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

Zur Förderung von Vergleichbarkeit, Fairness und Transparenz verfügt SEEBURGER über eine konzernweit etablierte Funktionsstruktur, die als verbindlicher Ordnungsrahmen für die Ausgestaltung der Vergütung dient. Diese ordnet sämtliche Positionen unabhängig von den jeweiligen Stelleninhabenden definierten Jobfamilien und Leveln zu. Die Zuordnung basiert auf der Funktion, der Aufgabenkomplexität, der erforderlichen Qualifikation sowie der Verantwortung der jeweiligen Rolle.

Diese Struktur bildet die Grundlage für marktkonforme Vergütungsbänder, die als interner Referenzrahmen für Vergütungsentscheidungen herangezogen werden. Sie sichert eine vergleichbare, faire und marktgerechte Vergütungspraxis. Die Anwendung ist für alle berücksichtigten Gesellschaften verbindlich.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER legt großen Wert auf eine angemessene, faire und wettbewerbsfähige Vergütung. Die hinterlegten Vergütungsbänder dienen als zentrale Ressource für die Einordnung von Positionen und die Festlegung von Gehältern. Sie werden regelmäßig überprüft und mindestens alle zwei Jahre aktualisiert, um Veränderungen der Marktbedingungen und Rollenprofilen angemessen zu berücksichtigen. Die systematische Marktüberprüfung erfolgt derzeit für die Standorte in Deutschland, Bulgarien und Indien.

Die Anwendung und Weiterentwicklung der Vergütungsstrukturen erfolgt durch die zuständigen HR Einheiten auf Grundlage der definierten Funktionsstruktur sowie der zugehörigen Vergütungsbänder. Vergütungsentscheidungen berücksichtigen dabei Rolle, Qualifikation und Erfahrung und stützen sich auf die bestehende Struktur als einheitliche Referenz. Auf diese Weise wird eine konsistente, faire und nachvollziehbare Handhabung der Vergütung unterstützt.

SEEBURGER berücksichtigt bei der Ausgestaltung seiner Vergütungsstrukturen, dass geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede auf dem Arbeitsmarkt weiterhin bestehen.⁹

Vor diesem Hintergrund werden die bestehenden Strukturen genutzt, um die Vergütungspraxis an den Prinzipien von Fairness, Vergleichbarkeit und Chancengleichheit auszurichten. Im Hinblick auf die gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes bereitet SEEBURGER derzeit die erforderlichen Prozesse, Datengrundlagen und Reporting Strukturen vor. Ab Juni 2026 bestehen gesetzliche Offenlegungspflichten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle. Die entsprechenden Angaben werden für den aktuellen Berichtszeitraum separat dokumentiert und ab dem folgenden Geschäftsjahr in den Nachhaltigkeitsbericht integriert.¹⁰

Kennzahlen

Alle regulären Mitarbeitenden (ohne Praktikantinnen, Praktikanten und Auszubildende) werden oberhalb des jeweils geltenden nationalen Mindestlohns- bzw. Referenzwerte vergütet. Aussagen zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle werden ab dem nächsten Berichtszeitraum Bestandteil der regulären Nachhaltigkeitsberichterstattung sein.

Methode

Die Bewertung der Angemessenheit der Vergütung basiert auf einer Benchmark Analyse unter Nutzung von Literatur- und Marktstudien. Als Referenzwerte dienen die jeweiligen nationalen beziehungsweise bundesstaatspezifischen Mindestlöhne der Länder, in denen SEEBURGER tätig ist. Diese Referenzwerte wurden mit dem niedrigsten regel-

mäßigen Mitarbeitendenentgelt in den betrachteten Einheiten verglichen. Berücksichtigt wurde das niedrigste Gehalt eines regulären Mitarbeitenden zum Stichtag 31. Dezember 2025, bestehend aus dem Grundgehalt zuzüglich aller festen und garantierten Zulagen.

⁹ Gender Pay Gap - Statistisches Bundesamt

¹⁰ Equal Pay und Transparenz: Was die neue Entgelttransparenzrichtlinie für Unternehmen bedeutet - IHK Region Stuttgart

Qualifikation, Entwicklung und Weiterbildung

Continuous Dialog

Der kontinuierliche Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur bei SEEBURGER und ein zentraler Hebel für Leistung, Entwicklung und Mitarbeiterbindung. Mit dem Continuous Dialog hat das Unternehmen einen verbindlichen, konzernweit einheitlichen Standardprozess etabliert, der diesen Dialog strukturiert und nachhaltig verankert.

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Positive tatsächliche Auswirkung Mitarbeiterbeurteilungsprozess (Continuous Dialog)	Der weltweit standardisierte Mitarbeiterbeurteilungsprozess von SEEBURGER („Continuous Dialog“) unterstützt einen strukturierten und regelmäßigen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Dieser Prozess fördert Vertrauen, Transparenz und gegenseitiges Verständnis durch systematisches Feedback, Zielvereinbarungen sowie Entwicklungs- und Fördergespräche. Er stärkt das Engagement der Mitarbeitenden, unterstützt ihre persönliche und fachliche Entwicklung und trägt positiv zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung bei.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

Der Prozess definiert verbindliche Anforderungen an Zielvereinbarungen, Feedback und Entwicklungsgespräche und schafft damit einen transparenten und vergleichbaren Rahmen für Leistungsbeurteilung und individuelle Weiterentwicklung. Zur Unterstützung stehen Leitfäden für Führungskräfte und Mitarbeitende zur Verfügung, die eine qualitativ hochwertige und vergleichbare Durchführung der Gespräche ermöglichen. Ergänzend vermittelt ein Schulungsvideo die Anwendung der SBIN Feedbackmethode und stärkt eine strukturierte und konstruktive Feedbackkultur im Unternehmen.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER führt den Continuous Dialogue jährlich als zentrales Instrument der Leistungs- und Entwicklungssteuerung durch. Innerhalb dieses Prozesses werden individuelle Ziele definiert, Leistungen bewertet sowie konkrete Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Der Prozess stellt damit den operativen Bezug zwischen Unternehmenszielen und individueller Leistung sicher.

Seit 2025 wird der Continuous Dialogue vollständig toolgestützt über SAP durchgeführt und zentral durch den HR Bereich gesteuert. Dies erhöht die Transparenz, unterstützt eine konsistente Anwendung und verbessert die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse weltweit.

Kennzahlen

Im Jahr 2025 nahmen 862 von 1.052 Mitarbeitenden weltweit am Continuous Dialog teil. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 81,86 %.

Methodik

Die Teilnahmequote bezieht sich auf alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden. Ausgenommen sind externe Mitarbeitende, neu eingetretene Beschäftigte mit weniger als zehn Monaten Betriebszugehörigkeit (für diese gilt ein separates Onboarding Verfahren), Mitarbeitende in Mutterschutz oder Elternzeit sowie Auszubildende und DHBW Studierende, die einem eigenständigen Beurteilungsprozess folgen.

Der Prozess wird jährlich evaluiert und bei Bedarf angepasst. Ziel ist es, den sozialen Dialog kontinuierlich weiterzuentwickeln und konzernweit konsistent sicherzustellen.

Training und Weiterbildung

Die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden trägt wesentlich zur Sicherstellung regulatorischer Anforderungen und zur operativen Leistungsfähigkeit bei. Strukturierte Trainings- und Weiterbildungsangebote stärken fachliche, methodische und soziale Kompetenzen, unterstützen die Einhaltung regulatorischer Anforderungen und sichern die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Positive tatsächliche Auswirkung Kompetenzstärkung durch strukturierte Weiterbildung	An Stellenanforderungen, gesetzlichen Vorgaben und strategischen Prioritäten ausgerichtete Weiterbildungsprogramme fördern die kontinuierliche berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden. Sie unterstützen Engagement, Compliance Sicherheit sowie individuelle und organisatorische Leistungsfähigkeit und tragen zur Resilienz und Zukunftsfähigkeit der Organisation bei.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

Die Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden bei SEEBURGER basiert auf Grundlage verbindlicher interner Regelungen und Prozesse des HR Bereichs.

Vorgaben zu verpflichtenden sowie freiwilligen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind im Intranet im Bereich Weiterbildung & Entwicklung dokumentiert und weltweit zugänglich. Dort ist verbindlich festgelegt, welche Trainings zu absolvieren sind und welche Angebote der individuellen Weiterbildung dienen.

Durch diese zentral gesteuerten Regelungen stellt SEEBURGER sicher, dass gesetzliche, sicherheitsrelevante und unternehmensspezifische Anforderungen eingehalten werden und gleichzeitig die eigenverantwortliche Kompetenzentwicklung gefördert wird.

Aktionen und Ressourcen

Alle SEEBURGER Mitarbeitenden weltweit absolvieren jährlich verpflichtende Schulungen in den Bereichen Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit. Für Mitarbeitende in Deutschland ist zusätzlich eine Schulung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verpflichtend.

Ergänzend stellt SEEBURGER ein breites Angebot freiwilliger Weiterbildungsmaßnahmen bereit, darunter Führungs- und Kommunikationstrainings, Trainings zur Kundenerfahrung, externe Weiterbildungen sowie Sprachkurse.

Die Durchführung und Steuerung der verpflichtenden Trainings erfolgen zentral über den HR Bereich. Interne Schulungsangebote werden überwiegend über die Lernplattform SEEBURGER SEE Campus bereitgestellt. Zusätzlich haben alle Mitarbeitenden Zugang zu LinkedIn Learning, um eigenverantwortliches Lernen zu unterstützen.

Die inhaltliche Ausrichtung des Schulungsangebots wird auf Unternehmensebene festgelegt und durch den Bereich People & Culture gesteuert.

Kennzahlen

Insgesamt wurden im Jahr 2025 weltweit 11.709,3 Lernstunden absolviert. Bezogen auf die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten entspricht dies einer durchschnittlichen Lernzeit von rund 9,5 Stunden pro Mitarbeitendem.

Im Berichtsjahr hatte das digitale Lernformat LinkedIn Learning 453 aktive Nutzer. Insgesamt wurden 565 Kurse und 16.548 Videos abgeschlossen, was zu einer kumulierten Lernzeit von 1.001 Stunden führte. Dies entspricht einer durchschnittlichen Lernzeit von rund 2 Stunden und 40 Minuten pro aktivem Nutzer.

Methodik

Über die verpflichtenden Schulungen hinaus bestehen derzeit keine unternehmensweit festgelegten quantitativen Zielvorgaben für Training und Weiterbildung. Die Nutzung freiwilliger Lernangebote erfolgt eigenverantwortlich durch die Mitarbeitenden. Die Kennzahlen wurden aus internen Systemen erhoben und vom Bereich People & Culture bereitgestellt.

Diversität, Chancengleichheit & Inklusion

Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe sind ein wesentlicher Faktor für Innovationsfähigkeit und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Vor dem Hintergrund des strukturellen Fachkräftemangels in der IT-Branche und der weiterhin geringen Repräsentanz von Frauen in technischen und leitenden Funktionen, hat die Förderung von Diversität und Chancengleichheit für SEEBURGER strategische Bedeutung.

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Unzureichende Steuerung von Diversität und Inklusion	Fehlende Zielgrößen und Kennzahlen erschweren die systematische Steuerung und Nachverfolgung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion. Dies kann die Wirksamkeit bestehender Initiativen einschränken und Risiken in Bezug auf Zielerreichung, Arbeitgeberattraktivität und externe Erwartungen verursachen.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig
Negative potenzielle Auswirkung Eingeschränkte Chancengleichheit und Teilhabe	Strukturelle Branchenbedingungen sowie nicht vollständig barrierefreie Arbeitsumgebungen können dazu führen, dass bestimmte Gruppen, insbesondere Frauen und Menschen mit Behinderungen, weniger stark repräsentiert sind oder eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigung und Entwicklung haben. Dies kann sich auf wahrgenommene Fairness, Teilhabe und Bindung von Mitarbeitenden auswirken.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

SEEBURGER ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und bekennt sich ausdrücklich zu Vielfalt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Arbeitsumfeld. Darüber hinaus unterstützt SEEBURGER die Prinzipien des UN Global Compact als freiwillige Selbstverpflichtung zur Achtung international anerkannter Menschenrechts, Arbeits-, Umwelt- und Antikorruptionsstandards.

Formal definierte Zielgrößen oder eigenständige Richtlinien bestehen derzeit nicht. Die zugrunde liegenden Prinzipien sind jedoch in den bestehenden HR Prozessen, Führungsgrundsätzen und organisatorischen Strukturen verankert und bilden die Grundlage für den Umgang mit Diversität, Chancengleichheit und Inklusion im Unternehmen.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER beteiligt sich punktuell an Initiativen zur Förderung von Diversität im IT Umfeld. Dazu zählte im Berichtsjahr die Teilnahme am Girls' Day in Deutschland, einem bundesweiten Projekt, das Mädchen Einblicke in Berufe und Studiengänge mit geringem Frauenanteil ermöglicht.¹¹

Am Standort Bretten bestehen grundlegende Maßnahmen zur Barrierefreiheit, darunter barrierefreie Sanitäranlagen und Aufzüge. Gleichzeitig wird erforderliche individuelle Unterstützung für Mitarbeitende mit Behinderungen an allen Standorten bedarfsgerecht vereinbart und regelmäßig überprüft.

Kennzahlen

Der Anteil von Frauen im Top Management betrug im Berichtsjahr 14 % (15 von 107 Personen). Die Abgrenzung des Top Managements erfolgt über den Management Career Path und umfasst die Ebenen M1 bis M3 innerhalb der globalen Funktionsstruktur.

Angaben zu Mitarbeitenden mit anerkannter Behinderung basieren auf freiwilliger Selbstoffenlegung und werden unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit im Einklang mit den geltenden Datenschutzbestimmungen verarbeitet. Für das Berichtsjahr 2025 lagen folgende Kennzahlen vor: In Sofia beträgt der Anteil 1,28 %, in Plovdiv 1,79 %. Für Deutschland lag der Anteil bei 1,31 % für die SEEBURGER AG sowie bei 1,46 % für die SEEBURGER GmbH & Co. KG. Mangels definierter Zielgrößen erfolgt die Steuerung aktuell primär qualitativ. Die vorhandenen Kennzahlen werden genutzt, um Transparenz zu schaffen und potenzielle Handlungsfelder zu identifizieren.

Methode

Die Kennzahlen basieren auf Daten aus den internen HR Systemen. Die Zuordnung für die Berechnung des Frauenanteils im Top Management erfolgt über die globale Funktionsstruktur. Der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderungen wird berechnet, indem die Anzahl der gemeldeten Personen durch die Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2025 geteilt und mit 100 multipliziert wird. Mögliche Einschränkungen ergeben sich aus der Datenverfügbarkeit und Aktualität. Diese werden durch regelmäßige Datenqualitätsprüfungen adressiert.

¹¹ <https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/was-ist-der-girls-day2/deutsch>

Mitarbeitendenrechte und Schutz

SEEBURGER versteht ein sicheres, respektvolles und vertrauensvolles Arbeitsumfeld als Grundlage für verantwortungsvolle Unternehmensführung und operative Leistungsfähigkeit. Mitarbeitende sollen Anliegen offen ansprechen können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Ein wirksamer Beschwerdemechanismus ist dafür entscheidend. Er stärkt die psychologische Sicherheit, unterstützt die frühzeitige Aufklärung von Fehlverhalten und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskultur bei.

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Positive tatsächliche Auswirkung Wirksame Beschwerde-mechanismen und Schutz der Mitarbeitenden	SEEBURGER stellt durch strukturierte und zugängliche Beschwerdemechanismen sicher, dass Hinweise auf Fehlverhalten frühzeitig erkannt, geprüft und adressiert werden. Dies stärkt Vertrauen, fördert eine offene Unternehmenskultur und trägt zur psychologischen Sicherheit der Mitarbeitenden bei.	 Eigenes Geschäft	Kurz-, mittel- und langfristig

Richtlinien

SEEBURGER betreibt ein formelles Beschwerde- und Hinweisgebersystem über den Integrity Hub, basierend auf der sicheren digitalen Lösung EQS Integrity Line. Darüber können Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten, Hinweise oder Beschwerden anonym oder unter Namensangabe einreichen.

Grundlage für den Umgang mit Meldungen sind der Code of Business Conduct sowie die Grundsatzerklärung zur sozialen Verantwortung und Achtung der Menschen- und Umweltrechte. Beide definieren verbindliche Verhaltensstandards und schaffen einen klaren Rahmen für den Schutz von Hinweisgebenden.

Aktionen und Ressourcen

Über die Integrity Line können Mitarbeitende Hinweise anonym oder unter Namensangabe einreichen. Der Zugang ist niedrigschwellig und vertraulich gestaltet.

Die Gesamtverantwortung für die Wirksamkeit des Systems liegt beim Vorstand; zuständiges Vorstandsmitglied ist Michael Kleeberg. Die operative Steuerung und Überwachung erfolgen durch die GCCO, die für die Prüfung, Bewertung und Nachverfolgung eingehender Meldungen verantwortlich ist und regelmäßig an den Vorstand berichtet.

Alle Meldungen werden nach einem strukturierten Verfahren bearbeitet. Innerhalb von sieben Tagen erfolgt eine Erstbewertung zur Relevanz und Plausibilität. Bei Bedarf werden interne Untersuchungen eingeleitet und geeignete Maßnahmen umgesetzt. Die hinweisgebende Person wird während des gesamten Prozesses über den Bearbeitungsstand

informiert. Meldungen werden vertraulich behandelt, unter klar definierten Verantwortlichkeiten bearbeitet sowie revisionssicher und im Einklang mit den geltenden Datenschutzanforderungen dokumentiert.

Mitarbeitende werden regelmäßig über ihre Rechte, Melde- wege und Schutzmechanismen informiert. Neue Mitarbeitende bestätigen die zugrunde liegenden Regelwerke im Rahmen des Onboardings. Die Integrity Line wird über den Code of Business Conduct kommuniziert und ist zusätzlich über die Startseite des internen Intranets zugänglich.

Die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus wird regelmäßig anhand der Anzahl, Art und Bearbeitungsdauer von Meldungen sowie durch qualitative Auswertungen der Fallbearbeitung bewertet. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der Prozesse ein.

Kennzahlen

Im Berichtszeitraum identifizierte SEEBURGER drei begründete Fälle, wovon 33 % anonym eingereicht wurden. Es gab keine schwerwiegenden Menschenrechtsvorfälle, keine Beschwerden bei Nationalen Kontaktstellen sowie keine Bußgelder oder Strafen im Zusammenhang mit diesen Meldungen.

Methode

Die Daten wurden direkt aus dem Hinweisgebersystem exportiert und durch die GCCO bereitgestellt.

Ergänzende Angaben: Gesellschaftliches Engagement

Im Rahmen der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde gesellschaftliches Engagement nicht als wesentliches Thema im Sinne des ESRS S1 identifiziert. Die nachfolgenden Angaben erfolgen daher als freiwillige ergänzende Information.

SEEBURGER bündelt seine gesellschaftlichen Aktivitäten an zentralen Unternehmensstandorten und verfolgt dabei einen lokal ausgerichteten Ansatz mit Schwerpunkt auf Gesundheit, Gemeinschaft und Teilhabe. Das Engagement stärkt die regionale Einbindung, fördert die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden und unterstützt ein attraktives Arbeitsumfelds an den Standorten.

In Deutschland unterstützt SEEBURGER gesundheitsbezogene und gemeinschaftsfördernde Initiativen. Dazu zählen regelmäßig durchgeführte Blutspendeaktionen in Kooperation mit dem DRK Bretten sowie die Beteiligung an Initiativen wie Movember und gemeinnützigen Laufveranstaltungen. Jährlich werden sogenannte „Herzensprojekte“ umgesetzt, bei denen Mitarbeitende gemein-

nützige Vorhaben vorschlagen. Aus diesen werden 15 Projekte ausgewählt und gezielt durch finanzielle Spenden unterstützt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Förderung des regionalen Breitensports. Ab September 2025 ist SEEBURGER Hauptsponsor der Damen Volleyballmannschaft des TV Bretten in der Regionalliga Süd. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen weitere lokale Sportvereine im Umfeld des Standorts Bretten.

In Bulgarien konzentriert sich das gesellschaftliche Engagement auf Bildungsinitiativen sowie Maßnahmen zur Förderung sozialer Teilhabe. Dazu gehören Sachspenden an Bildungseinrichtungen sowie die Unterstützung sozialer Projekte und einzelner Personen in herausfordernden Lebenssituationen.

Die Aktivitäten sind eng an den jeweiligen Standorten verankert und orientieren sich am lokalen Bedarf sowie der aktiven Beteiligung der Mitarbeitenden.



Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)

Als international tätiger Anbieter geschäftskritischer Integrationssoftware stellt SEEBURGER sicher, dass entlang der globalen Wertschöpfungskette verbindliche Arbeits- und Menschenrechtsstandards eingehalten werden. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern und Technologiepartnern basiert auf klar definierter Anforderungen sowie strukturierter Steuerungs- und Kontrollprozesse.

S2 – Arbeitsbedingungen (angemessene Entlohnung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeit, sichere Beschäftigung, sozialer Schutz)

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Nichteinhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei Geschäftspartnern	Die Nichteinhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei Lieferanten oder Dienstleistern kann zu Reputationsschäden, rechtlichen Konsequenzen und operativen Beeinträchtigungen führen. Ein unzureichend gewährleisteter sozialer Dialog oder eingeschränkte Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten bei Geschäftspartnern können zusätzliche Risiken verursachen, insbesondere im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen und transparente Kommunikation.	 Vorgelagert	Mittel- und langfristig

S2 – Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und Kollektivverhandlungen

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Positive tatsächliche Auswirkung Förderung transparenter Kommunikations- und Meldekanäle in der Wertschöpfungskette	Durch die Etablierung offener und zugänglicher Kommunikations- und Meldekanäle ermöglicht SEEBURGER es Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Anliegen und Risiken frühzeitig zu adressieren. Dies stärkt den sozialen Dialog und trägt zur Prävention und Minderung wesentlicher Risiken bei, insbesondere im Hinblick auf Arbeitssicherheit, Gesundheitsgefahren oder ausbeuterische Praktiken.	 Vorgelagert	Mittel- und langfristig

Richtlinien

SEEBURGER verpflichtet sich zur Einhaltung international anerkannter Menschenrechte und arbeitsbezogener Mindeststandards. Grundlage bilden die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Diese Anforderungen sind verbindlicher Bestandteil der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern und werden durch vertragliche Regelungen sowie Compliance-bezogene Vorgaben verbindlich abgesichert. Soweit lokale gesetzliche Anforderungen hinter international anerkannten Mindeststandards zurückbleiben, strebt SEEBURGER im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten innerhalb der jeweiligen Geschäftsbeziehung ein höheres Schutzniveau an. SEEBURGER lehnt Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, Sklaverei sowie Diskriminierung strikt ab und erwartet die Einhaltung dieser Grundsätze von allen Geschäftspartnern. Darüber hinaus gelten grundlegende Rechte wie Vereinigungsfreiheit, der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Vergütung und Arbeitszeit auch für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Zur operativen Umsetzung verpflichtet SEEBURGER alle Geschäftspartner zur Einhaltung eines Supplier Code of Conduct, der wesentlicher Bestandteil jeder vertraglichen Beziehung ist. Der Kodex definiert verbindliche Standards in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, ökologische Verantwortung, Integrität im Geschäftsverkehr sowie Informationssicherheit und Datenschutz.

Im Bereich Integrität verfolgt SEEBURGER einen Null Toleranz Ansatz gegenüber Korruption, Geldwäsche sowie Verstößen gegen Wettbewerbs-, Kartell- und Exportkontrollrecht. Zugleich erwartet das Unternehmen die Einhaltung angemessener Umweltstandards sowie entsprechender Managementsysteme.

Als datengetriebenes Unternehmen stellt SEEBURGER sicher, dass Anforderungen an Informationssicherheit und Datenschutz risikoorientiert definiert und vertraglich eingefordert werden. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Einsatzes künstlicher Intelligenz erwartet SEEBURGER von Partnern zudem einen ethischen, verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten und Technologien, soweit dies für Leistungserbringung und Risikoprofil relevant ist.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER gestaltet die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern entlang der gesamten Geschäftsbeziehung auf Basis klar definierter Prozesse. Dazu zählen Onboarding-, Vertrags-, Review- und anlassbezogene Abstimmungsprozesse, in denen Erwartungen, Anforderungen und potenzielle Risiken systematisch behandelt werden.

Da in der Regel keine unmittelbare arbeitsrechtliche Beziehung zu den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette besteht, erfolgt deren Einbindung mittelbar über

die Geschäftspartner. Diese wird durch vertragliche Verpflichtungen, etablierte Kommunikationskanäle sowie strukturierte Selbstbewertungen und Nachweisprüfungen sichergestellt.

Im Rahmen eines risikobasierten Due Diligence Ansatzes klassifiziert SEEBURGER seine Geschäftspartner systematisch anhand definierter Kriterien. Dazu zählen Art und Umfang der Leistung, der Zugriff auf Daten und Systeme, die Kritikalität für den Geschäftsbetrieb sowie länder- und branchenspezifische Risikofaktoren. Die Bewertung erfolgt unter anderem auf Grundlage strukturierter Selbstbewertungsfragebögen sowie ergänzender Nachweisforderungen, etwa in Form von Richtlinien, Schulungen, Zertifizierungen oder Prüfberichten.

Zur Prävention arbeits- und menschenrechtlicher Risiken verpflichtet SEEBURGER seine Geschäftspartner zur Einhaltung verbindlicher Mindeststandards. Diese umfassen die Anerkennung des Supplier Code of Conduct sowie vertragliche Regelungen zu Informationsrechten, Audit Rechten, der Steuerung von Unterauftragnehmern und Meldepflichten bei Vorfällen. Darüber hinaus erwartet SEEBURGER, dass die Anforderungen des Kodex, soweit möglich, auch an Subunternehmer und relevante Mitarbeitende weitergegeben werden.

Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Anforderungen setzt SEEBURGER risikobasierte Prüf- und Kontrollmechanismen ein. Dazu gehören strukturierte Nachweisprüfungen, Desktop Assessments sowie je nach Risikoklasse und Relevanz regelmäßige und anlassbezogene Audits.

Zur Identifikation möglicher Verstöße betreibt SEEBURGER ein konzernweites Hinweisgebersystem („Integrity Line“), das auch den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zugänglich ist. Es ermöglicht die vertrauliche Abgabe von Hinweisen und bietet der hinweisgebenden Person die Möglichkeit, Meldungen anonym einzureichen. Das System fördert Transparenz und unterstützt die frühzeitige Identifikation relevanter Risiken. Eine detaillierte Beschreibung findet sich im Abschnitt ESRS S1 – Eigene Arbeitskräfte.

Die Gesamtverantwortung für die Steuerung arbeits- und menschenrechtsbezogener Risiken in der Wertschöpfungskette liegt beim Vorstand und ist wesentlicher Bestandteil der unternehmensweiten Governance-Struktur. Der Vorstand überprüft regelmäßig die Wirksamkeit der bestehenden Steuerungs- und Kontrollmechanismen. Zuständig innerhalb des Vorstands ist Michael Kleeberg. Die operative Steuerung und Überwachung obliegen der GCCO, die regelmäßig sowie anlassbezogen an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet. Als zentrale organisatorische Ressource verantwortet das GRC-Team die Bewertung und Überwachung von Geschäftspartnern. Es bündelt fachliche Kompetenzen aus den Bereichen Recht, Datenschutz, Informationssicherheit und Nachhaltigkeit und stellt eine konsistente, risikoorientierte Umsetzung sicher. Ergänzend tragen die relevanten Fachbereiche sowie die mit Geschäftspartnern befassten Führungskräfte Verantwortung für die Einhaltung der definierten Anforderungen.

Maßnahmen

Bei festgestellten Abweichungen vereinbart SEEBURGER mit den betroffenen Geschäftspartnern angemessene Korrekturmaßnahmen, die sich nach Art und Schwere des jeweiligen Falls richten. Diese umfassen Maßnahmenpläne mit definierten Fristen, Nachschulungen, die Anpassung bestehender Prozesse sowie die Vorlage ergänzender Nachweise.

SEEBURGER verfolgt die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen systematisch und überprüft deren Wirksamkeit.

Bei unzureichender Umsetzung oder schwerwiegenden Verstößen werden Eskalationsschritte eingeleitet. In Fällen wiederholter oder besonders gravierender Verstöße behält sich SEEBURGER vor, vertragliche Konsequenzen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung zu ziehen, sofern dies rechtlich zulässig und verhältnismäßig ist.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird fortlaufend überwacht, insbesondere auf Grundlage von Audit- und Assessment-Ergebnissen, dem Status vereinbarter Maßnahmenpläne sowie Hinweisen aus dem Hinweisgebersystem. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen systematisch in die Weiterentwicklung der Steuerungs- und Kontrollprozesse ein.

Ziele

Für die im Berichtsjahr als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette hat SEEBURGER bislang keine gesonderten quantitativen Zielgrößen definiert.

Die Steuerung erfolgt derzeit über verbindliche Richtlinien, risikobasierte Due Diligence Prozesse sowie etablierte Governance- und Kontrollmechanismen.

Die Entwicklung belastbarer Steuerungskennzahlen und Zielgrößen ist Gegenstand der weiteren Systementwicklung.

Kennzahlen

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine bestätigten Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette festgestellt.

Methodik

Die berichteten Angaben zu Menschenrechtsvorfällen in der Wertschöpfungskette basieren auf den im konzernweiten Hinweisgebersystem erfassten und dokumentierten Meldungen. Die Auswertung und Validierung der Sachverhalte erfolgen zentral durch die GCCO auf Grundlage der verfügbaren Informationen.

Unternehmenskunden (ESRS S4)

SEEBURGER ist ein reiner B2B Anbieter von Integrationssoftware und unterhält keine direkten Geschäfts , Vertrags- oder Nutzungsbeziehungen zu Verbrauchern oder Endnutzern. Auswirkungen auf diese Gruppen entstehen ausschließlich mittelbar durch den Einsatz der Softwarelösungen bei Unternehmenskunden.

Daraus ergibt sich eine besondere Verantwortung im Hinblick auf die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Systemen und Daten. Für SEEBURGER sind Informationssicherheit und Datenschutz als Anbieter geschäftskritischer Integrationslösungen zentrale Voraussetzungen für den zuverlässigen Betrieb der angebotenen Services sowie für das Vertrauen von Kunden und deren Endnutzern.

S4 – Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer (Datenschutz, Zugang zu Informationen, Meinungsfreiheit)

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Einschränkung der Verfügbarkeit und Kontinuität von Services	Ausfallzeiten, Leistungseinschränkungen oder Fehlfunktionen in Integrationsprozessen können die Geschäftsprozesse von Kunden beeinträchtigen, die auf stabile Transaktionen und Datenflüsse angewiesen sind. Daraus können in Einzelfällen auch indirekte Auswirkungen auf nachgelagerte Nutzer entstehen. In Abhängigkeit vom Einsatzkontext sind darüber hinaus weitergehende Auswirkungen möglich, insbesondere in sicherheitsrelevanten Anwendungen.	 Nachgelagert	Kurz- und mittelfristig
Negative potenzielle Auswirkung Beeinträchtigung von Cybersicherheit und Datenschutz	Unzureichende Cybersicherheits- und Datenschutzmaßnahmen können zu Datenverlusten, unbefugtem Zugriff oder Geschäftsunterbrechungen führen. Dies kann sowohl Auswirkungen auf Endnutzer, insbesondere im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten, als auch auf Kunden, Lieferanten und Partner haben. Daraus können operative, finanzielle und reputationsbezogene Risiken entstehen.	 Nachgelagert	Kurz- und mittelfristig
Positive tatsächliche Auswirkung Verantwortungsvoller Einsatz von KI in Kundenlösungen	SEEBURGER setzt künstliche Intelligenz in ausgewählten internen sowie kundenorientierten Anwendungen ein und berücksichtigt dabei Prinzipien verantwortungsvoller KI. Dies stärkt Transparenz, Fairness und Compliance sowie das Vertrauen in KI gestützte Funktionen. Gleichzeitig werden potenzielle Risiken durch geeignete Governance- und Kontrollmechanismen adressiert.	 Nachgelagert	Mittel- und langfristig

Sicherheitsvorfälle & Business Continuity

Richtlinien

Die Sicherstellung einer stabilen und verlässlichen Systemverfügbarkeit ist für SEEBURGER ein zentraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung. Hierfür bestehen konzernweit verbindliche Richtlinien, die Prävention, Krisenbewältigung und Wiederherstellung strukturiert regeln. Die Business Continuity Management Policy definiert die konzernweiten Anforderungen und Prozesse zur Vorsorge, Bewältigung und Wiederherstellung bei Störungen und Krisensituationen. Sie ist in das Informationssicherheitsmanagementsystem integriert und stellt sicher, dass geschäftskritische Prozesse auch im Störfall fortgeführt beziehungsweise zeitnah wiederhergestellt werden können.

Ergänzend regelt die Security Incident Policy den einheitlichen Umgang mit Informationssicherheitsvorfällen. Sie legt die Erkennung, Bewertung, Behandlung und Nachbereitung von Sicherheitsereignissen sowie die dazugehörigen Melde-, Eskalations- und Dokumentationspflichten fest. Zugleich stellt sie sicher, dass bei relevanten Vorfällen strukturierte Maßnahmen zur Krisenbewältigung und Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität eingeleitet werden. Die Richtlinie orientiert sich an regulatorischen Anforderungen und berücksichtigt diese, soweit anwendbar.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER stellt zur Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität ein integriertes System aus organisatorischen und technischen Ressourcen bereit. Dazu zählen ein zentraler Service Desk als Single Point of Contact sowie abgestufte Support- und Verfügbarkeitsmodelle bis hin zum 24/7 Betrieb, abhängig von den jeweiligen Servicevereinbarungen.

Ein zentrales Steuerungsinstrument ist zudem die Durchführung strukturierter Business Impact Analysen (BIA) zur Identifikation und Bewertung kritischer Services. Diese umfassen insbesondere die Bewertung der geschäftlichen Kritikalität, maximal tolerierbarer Ausfallzeiten sowie potenzieller Auswirkungen auf Geschäftsprozesse.

Zur Reduktion von Ausfallrisiken setzt SEEBURGER auf eine Kombination aus technischen und organisatorischen Resilienz Maßnahmen. Dazu zählen vor allem redundante und hochverfügbare IT Architekturen, soweit im jeweiligen Leistungsumfang vorgesehen sind, sowie dokumentierte und regelmäßig getestete Disaster Recovery Pläne. Ergänzend werden strukturierte Notfall- und Wiederanlauf-tests durchgeführt, um die Wirksamkeit der definierten Wiederherstellungsprozesse sicherzustellen. Die zugrunde liegenden Kontrollmechanismen werden zudem regelmäßig im Rahmen externer Prüfungen bewertet.

Maßnahmen

Bei Störungen oder Sicherheitsereignissen erfolgt die Kommunikation mit Kunden über definierte Ansprechpartner und standardisierte Kommunikations- und Eskalationsprozesse.

In relevanten Fällen werden die Ursachen von Vorfällen systematisch analysiert und geeignete Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Ziel ist die schnellstmögliche Wiederherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs sowie die Begrenzung von Auswirkungen auf Kunden und deren geschäftskritische Prozesse.

Ziele

Ziel ist die Einhaltung definierter Verfügbarkeits- und Sicherheitsanforderungen, die sich aus vertraglichen Vereinbarungen sowie anerkannten Normen und Zertifizierungsrahmen ergeben. Darüber hinaus verfolgt SEEBURGER die kontinuierliche Weiterentwicklung der Resilienz von Systemen und Prozessen, insbesondere durch regelmäßige Tests, Reviews und Audits.

Kennzahlen

Zur Überwachung der Systemleistung und der Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen erhebt SEEBURGER Kennzahlen zur Serviceverfügbarkeit und Wiederherstellungsleistung. Diese werden regelmäßig erhoben, validiert und dokumentiert und dienen der systematischen Bewertung der Leistungsfähigkeit sowie der Identifikation von Verbesserungspotenzialen.

Informationssicherheit und Datenschutz

Informationssicherheit und Datenschutz sind wesentliche Bestandteile der unternehmensweiten Governance- und Risikosteuerung. Sie stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Steuerung der zuvor beschriebenen wesentlichen Risiken für die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Daten und Systemen.

Richtlinien

SEEBURGER betreibt ein konzernweit etabliertes Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem mit verbindlichen Regelwerken und klar definierten Verantwortlichkeiten. Informationssicherheit und Datenschutz sind strategische Steuerungsthemen der Unternehmensführung.

SEEBURGER nutzt anerkannte externe Prüfungs- und Zertifizierungsstandards, um die Wirksamkeit seiner Governance- und Kontrollstrukturen unabhängig überprüfen zu lassen, regulatorische und marktseitige Anforderungen zu erfüllen und das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern in das Sicherheits- und Datenschutzniveau des Unternehmens zu stärken. Dazu zählen insbesondere ISO 27001, ISAE 3402 SOC 1 Typ II, BSI C5 / ISAE 3000 sowie TISAX. Darüber hinaus ist vorgesehen, bis Ende 2026 auch SOC 2 zu etablieren.

Aktionen und Ressourcen

Im Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) und im Datenschutzmanagementsystem (DSMS) werden Risiken systematisch identifiziert, bewertet und gesteuert und in das unternehmensweite Risikomanagement eingebettet. Dabei werden Risiken für die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen ebenso berücksichtigt wie regulatorische und technologische Entwicklungen.

Die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen wird durch interne Audits, externe Prüfungen sowie regelmäßige Penetrationstests überprüft. Ergänzend erfolgt mindestens einmal jährlich ein Management-Review.

Ein konzernweit definierter Incident-Management-Prozess stellt sicher, dass Informationssicherheits- und Datenschutzvorfälle zentral erfasst, klassifiziert, priorisiert, bearbeitet und nachbereitet werden. Die Bearbeitung erfolgt im Rahmen dieses Prozesses auf Basis klar definierter Eskalations- und Kommunikationsprozesse.

Externe Dienstleister werden vor Beauftragung einer risikobasierten Prüfung unterzogen und vertraglich zur Einhaltung definierter Sicherheits- und Schutzanforderungen verpflichtet. Das Sicherheitsniveau wird abhängig von Risikoprofil und Leistungsumfang unter anderem anhand geeigneter Nachweise wie Zertifizierungen oder Prüfberichten bewertet.

Zur Förderung der Awareness für Informationssicherheit und Datenschutz werden regelmäßige Schulungen durchgeführt. Ergänzend verpflichten standardisierte Vertraulichkeits- und Informationssicherheitsvereinbarungen alle Mitarbeitenden auf die geltenden Anforderungen.

Die operative Verantwortung für das Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem ist in klar definierten Governance-Strukturen verankert. Das GRC-Team, unter Leitung der GCCO, verantwortet das System und steuert dessen Umsetzung in enger Zusammenarbeit mit den Bereichen IT, Cloud sowie Research & Development. Strategische Grundsatzentscheidungen im Bereich Informationssicherheit und Datenschutz trifft der Vorstand. SEEBURGER hat eine konzernweit organisierte Datenschutzstruktur aufgebaut, die zentrale, lokale und fachlich unterstützende Funktionen umfasst. Die zentrale Steuerung liegt bei der Konzerndatenschutzbeauftragten, die konzernweite Datenschutzstandards, Governance-Vorgaben und Abstimmungsprozesse koordiniert. Ergänzend überwachen lokale interne oder externe Datenschutzbeauftragte die Einhaltung der jeweils geltenden lokalen Datenschutzanforderungen in den Konzerngesellschaften. Ergänzend sind in den relevanten Fachbereichen und Organisationseinheiten weitere Funktionen eingebunden, um datenschutzrechtliche Anforderungen frühzeitig in operative Prozesse, Projekte, Systemeinführungen und Bewertungen einzubeziehen.

Maßnahmen

Die beschriebenen Maßnahmen bilden die Grundlage für ein konsistentes und überprüfbares Sicherheits- und Datenschutzniveau, das den Anforderungen von Kunden, Partnern und regulatorischen Rahmenbedingungen gerecht wird. Hinweise externer Parteien, insbesondere von Kunden und sonstigen Dritten, können über die vorgesehenen Meldewege eingebracht werden. Für die Kommunikation im Zusammenhang mit Vorfällen gelten verbindliche Zuständigkeiten, Freigaben und Kommunikationswege, um rechtliche, regulatorische und vertragliche Anforderungen einzuhalten und betroffene Parteien angemessen zu informieren.

Informationssicherheits- und Datenschutzvorfälle werden nach einem strukturierten Verfahren bearbeitet. Dazu gehört die systematische Analyse der Ursachen sowie die Umsetzung geeigneter Abhilfemaßnahmen, um Auswirkungen zu begrenzen und die Einhaltung der definierten Anforderungen wiederherzustellen.

Ziele

Die Steuerung basiert auf definierten Kennzahlen und Zielwerten sowie unter Berücksichtigung normativer und vertraglicher Anforderungen. Priorität haben die Vermeidung von Vorfällen, die Minimierung potenzieller Auswirkungen sowie die kontinuierliche Verbesserung des Kontrollsystems.

Verantwortungsvolle KI

Richtlinien

Künstliche Intelligenz ist für SEEBURGER eine zunehmend relevante Technologie für interne Prozesse sowie – abhängig vom jeweiligen Produkt- und Serviceportfolio – für ausgewählte Lösungen. SEEBURGER berücksichtigt dabei sowohl potenzielle Effizienz- und Qualitätsgewinne als auch die damit verbundenen Risiken, insbesondere in den Bereichen Datenschutz, Informationssicherheit, ethische Fragestellungen und regulatorische Anforderungen.

Die Nutzung generativer KI im Arbeitsalltag ist durch eine interne Richtlinie geregelt, die Anforderungen an Datenschutz, Compliance und den verantwortungsvollen Umgang mit entsprechenden Anwendungen festlegt.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr mit der Verabschiedung einer KI-Governance-Policy die Grundlage für ein konzernweites AI-Management-System (AIMS) geschaffen. Dieses dient der risikobasierten Steuerung, Nutzung und Überwachung von KI-Systemen und ist an die bestehenden Managementsysteme für Informationssicherheit, Datenschutz, Compliance und Nachhaltigkeit angebunden. Die vollständige Wirksamkeit des Systems ist für das Geschäftsjahr 2026 vorgesehen.

Aktionen und Ressourcen

SEEBURGER führt ein zentrales Inventar der eingesetzten KI-Systeme und klassifiziert diese entsprechend definierten Risikoklassen. Abhängig von der Einstufung werden die jeweils erforderlichen regulatorischen, technischen und organisatorischen Anforderungen berücksichtigt.

Vor dem Einsatz neuer KI-Systeme erfolgt eine strukturierte Risikobewertung unter Einbeziehung relevanter Funktionen. Ergänzend werden Konformitäts- und Sicherheitstests durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle relevanten regulatorischen, datenschutzrechtlichen, informationssicherheitsbezogenen und ethischen Anforderungen angemessen berücksichtigt werden. Zur fortlaufenden Sicherstellung der Rechtskonformität und Sicherheit werden regelmäßige Überwachungs- und Reviewprozesse durchgeführt.

Die Steuerung des AI-Management-Systems erfolgt im Rahmen klar definierter Governance-Strukturen. Die Rolle des AI Officers verantwortet die Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Überwachung des Systems sowie die Einhaltung der hierfür maßgeblichen Anforderungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen.

Das GRC-Team unterstützt die Umsetzung fachlich und stellt in enger Abstimmung mit den relevanten Bereichen die konsistente Anwendung der definierten Anforderungen sicher. Die operative Umsetzung erfolgt durch die jeweils eingebundenen Fachbereiche. Die Gesamtverantwortung für den Einsatz von KI-Systemen liegt beim Vorstand.

Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden Schulungen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz sowie Prozesse zur Meldung KI-bezogener Vorfälle eingeführt.

Hinweise können über interne Meldewege sowie über das konzernweite Hinweisgebersystem abgegeben und nach definierten Verfahren bearbeitet werden.

Ziele

Ziel ist die fortlaufende Einhaltung relevanter gesetzlicher Anforderungen und Standards, soweit anwendbar, sowie die vollständige Implementierung und Etablierung des konzernweiten AI-Management-Systems.

Governance (ESRS G1)

Als global agierender B2B Softwareanbieter übernimmt SEEBURGER Verantwortung für regelkonformes, verantwortungsvolles und transparentes Handeln entlang aller Geschäftsaktivitäten. Eine wirksame Governance und Compliance Struktur ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und Voraussetzung für nachhaltigen Geschäftserfolg, langfristige Kundenbeziehungen sowie das Vertrauen von Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und weiteren Anspruchsgruppen.

G1 – Unternehmenskultur (einschließlich Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, Schutz von Hinweisgebenden sowie Tierschutz)

Wesentlicher IRO	Beschreibung	Position in der Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Risiko Reputations-schäden	Unzureichende interne Kontroll- und Compliance Systeme oder fehlende ethische Standards können Korruption und Bestechung begünstigen. Dies kann das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern und Investoren beeinträchtigen. Zudem können bestehende Geschäfts- und Vertragsbeziehungen negativ beeinflusst werden.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig
Positive tatsächliche Auswirkung Ethisches und regelkonformes Geschäftsverhalten	Ethisches und regelkonformes Handeln unterstützt fairen Wettbewerb und eine nachhaltige soziale und wirtschaftliche Entwicklung. Wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung stärken das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden. Dies trägt zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen bei.	 Eigenes Geschäft	Langfristig
Positive tatsächliche Auswirkung Integrity Line und Schutz von Hinweisgebenden	Sichere und zugängliche Hinweisgebersysteme ermöglichen es Mitarbeitenden mögliche Missstände ohne Benachteiligungen oder sonstige negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Dies stärkt die Unternehmenskultur und fördert ethisches Verhalten. Die frühzeitige Aufdeckung und Prävention von Fehlverhalten reduziert Compliance Risiken und stärkt das Vertrauen relevanter Anspruchsgruppen in allen globalen Tätigkeitsbereichen.	 Eigenes Geschäft	Mittel- und langfristig

Richtlinien

Die Unternehmenskultur von SEEBURGER basiert auf dem konzernweit gültigen Code of Business Conduct. Er definiert weltweit verbindliche Werte, Verhaltensanforderungen und Mindeststandards für alle Mitarbeitenden und adressiert unter anderem die Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit sowie eine faire und respektvolle Arbeitskultur. Darüber hinaus regelt der Kodex den verantwortungsvollen Umgang mit Daten, Informationssicherheit, Künstlicher Intelligenz und geistigem Eigentum. Eine Null Toleranz

Haltung gegenüber Korruption und Bestechung ist ausdrücklich verankert.

Ergänzend konkretisiert die Anti-Korruptions-Richtlinie auf den Vorgaben des Codes. Sie legt verbindliche Anforderungen für den Umgang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten fest und beschreibt klare Zuständigkeiten sowie Melde- und Eskalationswege zur Prävention von Compliance Verstößen im Geschäftsalltag.

Aktionen und Ressourcen

Die Umsetzung der Richtlinien erfolgt über ein strukturiertes Compliance Rahmenwerk. Dieses umfasst verbindliche Verbote, Anzeigepflichten und, soweit erforderlich, formalisierte Freigabeprozesse. Relevante Sachverhalte im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten, werden zentral erfasst, geprüft und nachvollziehbar dokumentiert. Alle wesentlichen Entscheidungen werden revisionssicher archiviert. Je nach Sachverhalt greifen definierte Eskalationspfade, die bis auf Vorstandsebene reichen können.

Das Compliance-Management-System unterstützt zudem die strukturierte Erfassung, Analyse und Bewertung von Hinweisen und Vorfällen sowie die laufende Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen. Die Bearbeitung und Überwachung Compliance relevanter Prozesse erfolgen softwaregestützt über eine konzernweit einheitliche Compliance Plattform, das EQS Compliance Cockpit. Dadurch wird eine konsistente, transparente und revisionssichere Anwendung des Systems sichergestellt.

Zur Verankerung der Richtlinien im Arbeitsalltag werden Mitarbeitende regelmäßig zu relevanten Compliance Themen geschult. Die Schulungsinhalte orientieren sich an internen Anforderungen sowie an externen regulatorischen Entwicklungen und werden über geeignete Lernformate vermittelt. Neue Mitarbeitende bestätigen im Rahmen des Onboardings die Kenntnis und Anerkennung des Code of Business Conduct sowie der ergänzenden Richtlinien. Die Durchführung und Dokumentation der Schulungen sind Bestandteil des Compliance-Management-Systems.

Das Compliance-Management-System liegt in der Verantwortung des Vorstands und wird regelmäßig überprüft; zuständiges Vorstandsmitglied ist Michael Kleeberg.

Die operative Steuerung und Überwachung obliegt der GCCO, die regelmäßig und anlassbezogen an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet. Das GRC-Team unterstützt die GCCO fachlich, insbesondere bei der Weiterentwicklung der Regelwerke, der konzernweiten Kommunikation, sowie beim Betrieb des Systems. Ergänzend tragen alle Führungskräfte und Mitarbeitenden Verantwortung für regelkonformes Verhalten.

Über die Integrity Line steht ein vertrauliches und auf Wunsch anonymes Hinweisgebersystem zur Verfügung. Meldungen zu potenziellen Compliance Verstößen, einschließlich Korruption, Bestechung, Menschenrechtsverletzungen oder Diskriminierung, können sicher eingereicht werden.

Präventive Meldungen sowie Meldungen zu Geschenken, Einladungen und Interessenkonflikten erfolgen über den Integrity Hub.

Ziele

SEEBURGER verfolgt das Ziel, Korruption und Bestechung konsequent zu verhindern, regelkonformes Verhalten zu fördern und den Schutz von Hinweisgebenden sicherzustellen. Im Geschäftsjahr 2025 gingen keine bestätigten Meldungen zu Korruptions- oder Bestechungsfällen sowie zu Menschenrechtsverletzungen ein.

Impressum



SEEBURGER AG

Global Governance, Risk and Compliance

Edisonstraße 1

75015 Bretten, Deutschland

www.seeburger.com



www.seeburger.com

Disclaimer

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. SEEBURGER erbringt mit dieser Veröffentlichung keine professionelle Dienstleistung, insbesondere keine rechtliche oder steuerliche Beratungsleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um unternehmerische Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater (z. B. Rechtsanwalt und/oder Steuerberater) in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen. Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und SEEBURGER haftet nicht oder ist nicht verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Informationen aus der Präsentation.