



Nachhaltigkeitsbericht 2021

(gemäß den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex)

Wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft

Verantwortung ist für uns nicht nur ein Wort. Verantwortung übernehmen wir tagtäglich in dreierlei Hinsicht - Verantwortung als Versicherer, Verantwortung als Arbeitgeber und Verantwortung als Förderer. Das wird uns bewusst, wenn wir die nachfolgenden Zeilen unseres Nachhaltigkeitsberichts schreiben.

Verantwortung als Versicherer

Die Verantwortung beginnt mit unserem Geschäftszweck. Der VOLKSWOHL BUND wurde vor über 100 Jahren gegründet, um als Gemeinschaft für diejenigen zusammenzustehen, denen ein Unglück widerfährt. Das ist heute noch genauso: Wir helfen den Menschen dabei, Altersarmut vorzubeugen, die finanziellen Folgen von Berufsunfähigkeit aufzufangen, Vorsorge für Hinterbliebene zu betreiben und Schäden auszugleichen, durch die Existenzen gefährdet sein können.

Dies alles gelingt uns als Verein auf Gegenseitigkeit. Unser Ziel ist nicht der Profit, sondern die Hilfe für alle, die sich dem VOLKSWOHL BUND anschließen. Das galt bereits für unsere Gründer, gilt für uns bis heute und wird uns auch in Zukunft leiten. Als Verein führen wir unser Unternehmen selbstbestimmt und organisieren unsere Finanzen unabhängig. Die einzigen, die von unserem Kapitalanlageerfolgen profitieren, sind unsere Versicherten. Auch das halten wir schon von Grund auf für nachhaltig.

Unsere Kapitalanlagen sehen wir als größten Hebel für nachhaltige Entwicklungen. Wir sind stetig gewillt, unsere nachhaltigen Bemühungen weiter voran zu treiben.

Verantwortung als Arbeitgeber

Eine wichtige Rolle spielen unsere mehr als 740 Mitarbeiter. Durch sie lebt das Unternehmen. Jeder von ihnen ist ein Experte auf seinem Gebiet. Sie alle sind motiviert, engagiert und stolz. Sie stehen zu ihren Überzeugungen. Unsere Mitarbeiter bilden das kollektive Gewissen des VOLKSWOHL BUND. Und sie wissen, dass sie sich den Herausforderungen, die sich aus ihren eigenen Entscheidungen ergeben, früher oder später stellen müssen.

Dies alles berücksichtigen wir in unserer Unternehmensführung. Während wir den Mitarbeitern einerseits viele Freiräume lassen, unterstützen wir sie auf der anderen Seite, indem wir Richtung vorgeben, Projekte anstoßen und Entscheidungen treffen, hinter denen wir alle stehen. Auch das ist für uns Nachhaltigkeit.

Das wir mit unserem Handeln richtig liegen, zeigen uns diverse Auszeichnungen als gute Arbeitgebermarke.

Verantwortung als Förderer

Neben der Förderung von Bildung liegen uns vor allem junge Menschen in der Region am Herzen. Wir sehen es als unsere Unternehmens-Pflicht, jungen Menschen einen guten Start ins Leben zu ermöglichen.

So sehen wir uns auch als Unterstützer für Menschen in besonders herausfordernden Situationen. Vor allem die Flutkatastrophe sowie der Ukraine-Konflikt haben uns tief bestürzt. Zusammen mit unseren Mitarbeitern haben wir dort Unterstützung geleistet.

Beim VOLKSWOHL BUND steht das Anpacken im Vordergrund. Daher bauen wir Jahr für Jahr unser konkretes Handeln weiter aus - als Versicherer, als Arbeitgeber und als Förderer.

Denn wir übernehmen Verantwortung für unsere Kunden, unsere Vertriebspartner, unsere Mitarbeiter, unsere Erde und zukünftige Generationen. Wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft!

VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Der Vorstand



Dietmar Bläsing



Heike Bähler



Dr. Gerrit Böhm



Axel-Rainer Hoffmann

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 5

Allgemeine Informationen 7

Strategie 11

 1. Strategische Analyse und Maßnahmen..... 11

 2. Wesentlichkeit..... 15

 3. Ziele 18

 4. Tiefe der Wertschöpfungskette..... 21

Prozessmanagement 25

 5. Verantwortung 25

 6. Regeln und Prozesse..... 26

 7. Kontrolle 28

 Leistungskindikator GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation 29

 8. Anreizsysteme 30

 Leistungskindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik..... 31

 Leistungskindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung 31

 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 32

 Leistungskindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen..... 33

 10. Innovations- und Produktmanagement 35

 Leistungskindikator G4-FS11: Finanzanlagen..... 36

Umwelt 37

 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen..... 37

 12. Ressourcenmanagement (CSR-relevant)..... 43

 Leistungskindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen..... 44

 Leistungskindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation 45

 Leistungskindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs..... 47

 Leistungskindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme 48

 Leistungskindikator GRI SRS-306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode..... 49

 13. Klimarelevante Emissionen (CSR-relevant) 50

 Leistungskindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)..... 51

 Leistungskindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)..... 52

 Leistungskindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) 52

 Leistungskindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen 53

EU-Taxonomie 54

1.	Leistungsindikator (KPI).....	54
2.	Ansatz / Prozessbeschreibung.....	55
Gesellschaft		60
14.	Arbeitnehmerrechte (CSR relevant).....	60
15.	Chancengleichheit (CSR relevant)	63
16.	Qualifizierung (CSR relevant).....	66
	Leistungsindikator GRI SRS-403-9 (a+b): Arbeitsbedingte Verletzungen.....	68
	Leistungsindikator GRI SRS-403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen.....	69
	Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	69
	Leistungsindikator GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten	71
	Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	72
	Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	75
17.	Menschenrechte (CSR-relevant)	75
	Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.....	77
	Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung durchgeführt wurde	77
	Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	77
	Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	77
18.	Gemeinwesen (CSR-relevant).....	78
	Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.....	81
19.	Politische Einflussnahme.....	82
	Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden	83
20.	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (CSR-relevant)	84
	Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	87
	Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	87
	Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.....	87

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGV	Arbeitgeberverband
Art.	Artikel
ASA	Arbeitsschutzausschuss
AWO	Arbeitnehmerwohlfahrt
BiPRO e.V.	Brancheninstitut für Prozessoptimierung e.V.
CSR	Corporate Social Responsibility / gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen
CSR-RUG	CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz
DMA	Deutsche Makler Akademie
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
DOL	Dortmunder Lebensversicherung AG
ESG	Environment, Social, Governance
EU	Europäische Union
F1	Hauptabteilungsleiter
F2	Abteilungsleiter
F3	Gruppenleiter
FASt e.V.	Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V.
GDV	Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft
GHG	Greenhouse Gas
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GRI	Global Reporting Initiative
HGB	Handelsgesetzbuch
IDD	Insurance Distribution Directive / Versicherungsvertriebsrichtlinie
ILO	International Labor Organization / Internationale Arbeitsorganisation
imug e.V.	Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e.V.
infinma	Institut für Finanz-Markt-Analyse
KPI	Key Performance Indicator / Schlüsselkennzahlen
LoB	Line of Business / Geschäftszweig

NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne / Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft
NEXT	Nachhaltig, Engagiert + Transparent
ORSA	Own Risk and Solvency Assessment / Eigene Risiko- und Solvabilitätsbewertung
PRI	Principles for Responsible Investment / Prinzipien für verantwortliches Investment
PSI	Principles for Sustainable Insurance / Prinzipien für nachhaltige Versicherungen
SDG	Sustainable Development Goals / Ziele für nachhaltige Entwicklungen
SFCR	Solvency and Financial Condition Report / Bericht über Solvabilität und Finanzlage
SRS	Sustainability Reporting Standards
TCFD	Task Force in Climate-related Financial Disclosures
UN	United Nations / Vereinte Nationen
VB	VOLKSWOHL BUND Versicherungen
VBL	VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G.
VBS	VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VAV e.V.	Verein für alternative Versorgungskonzepte e.V.
VfU e.V.	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit e.V.
VOTUM e.V.	Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e.V.
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Allgemeine Informationen

Über unseren Bericht



Der vorliegende Bericht strukturiert und dokumentiert unser nachhaltiges Handeln entsprechend dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der Bericht gibt einen Überblick über den aktuellen Stand und unsere Ziele in Bezug auf unser Engagement beim Thema Nachhaltigkeit. In diesem Zusammenhang prüft das Büro des DNK unseren Bericht auf Konformität und nach den Maßgaben des CSR-Richtlinien-

Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG). Der Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet die nichtfinanzielle Erklärung.

Die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. erstellt als Mutterunternehmen des Konzerns die nichtfinanzielle Erklärung gemäß §§ 341a Abs. 1a HGB, 341j Abs.4 HGB i. V. m. §§ 289b HGB und 315b HGB. Wir gehen hier insbesondere auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein. Die nichtfinanzielle Erklärung erfüllt die Vorgaben gemäß CSR-RUG (Kriterien mit entsprechenden Inhalten sind gekennzeichnet). Sie erfüllt darüber hinaus die Anforderungen gemäß Artikel 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung 2021/2178 zur Taxonomie-Verordnung 2020/852 für die Versicherungs- und die Kapitalanlagetätigkeiten sowie qualitative Angaben zu den Kennzahlen (Kriterium EU-Taxonomie auf den Seiten 53 bis 59).

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen. Das generische Maskulinum gilt im Folgenden für alle Geschlechter.

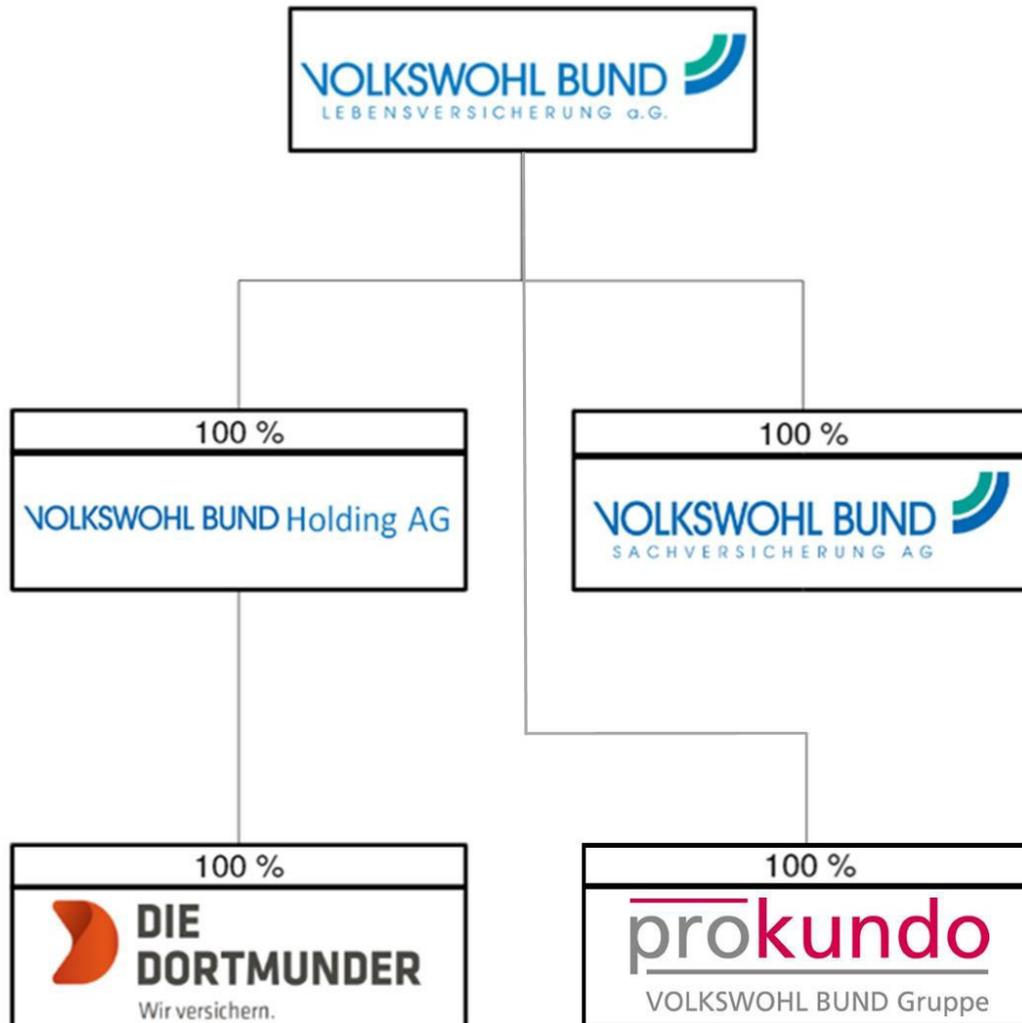
In den nachfolgenden Kapiteln sprechen wir oft von „Kriterien“. Der DNK besteht aus 20 Kriterien. Unsere Überschriften entsprechen den einzelnen Kriterien. Sofern wir auf „Kriterium 1“ verweisen, meinen wir damit Kapitel „1. Strategische Analysen und Maßnahmen“.

Unser Nachhaltigkeitsgedanke

Unser gesamtes unternehmerisches Handeln ist verantwortungsbewusst, integer und nachhaltig. Nachhaltigkeit verstehen wir umfassend. Unser nachhaltiges Handeln zielt darauf, für heutige und zukünftige Generationen verlässliche soziale, ökonomische und ökologische Rahmenbedingungen zu schaffen und die vorhandenen zu erhalten.

Zu den VOLKSWOHL BUND Versicherungen gehören die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. (VBL) als Obergesellschaft, die 100 %-ige Tochtergesellschaft VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG (VBS), die 100 %-ige Tochtergesellschaft (mittelbar über die VOLKSWOHL BUND Holding AG) Dortmunder Lebensversicherung AG (DOL) und die 100 %-ige Tochtergesellschaft prokundo GmbH.

Unsere Hauptverwaltung befindet sich in Dortmund. Gegründet wurden die VOLKSWOHL BUND Versicherungen 1919 unter dem Namen Deutscher Volkswohl-Bund in Berlin.



Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt

Der VOLKSWOHL BUND wurde vor über 100 Jahren gegründet, um als Gemeinschaft für diejenigen zusammenzustehen, denen ein Unglück widerfährt. Wie damals stehen auch heute noch die Menschen im Mittelpunkt unserer Anstrengungen: Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeiter, für die wir als VOLKSWOHL BUND Mehrwerte schaffen wollen.

Unseren Kunden bieten wir günstige Produkte für den Risikoschutz und die Altersversorgung an. So helfen wir ihnen, schwierige Zeiten zu meistern und ausreichend finanzielle Vorsorge fürs Alter zu treffen. Wir verkaufen unsere Lebens- und Sachversicherungen über Makler, Mehrfachagenten und unabhängige Finanzdienstleister. Unsere Kunden erhalten so eine professionelle Beratung, basierend auf ihren Wünschen und Bedürfnissen. Der Makler empfiehlt uns, wenn er der Meinung ist, dass unsere Versicherungen am besten den Anforderungen des Kunden entsprechen. Das Verhältnis zu unseren Vertriebspartnern ist von Zuverlässigkeit und gegenseitigem Vertrauen geprägt.

Unsere Mitarbeiter wertschätzen und fördern wir und bieten ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld. Wie wir diese Zusage einhalten, können Sie in den Kriterien 14 bis 16 nachlesen.

Der VOLKSWOHL BUND ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG). Bei uns gibt es keine Aktionäre, wir sind nur uns und unseren Kunden verpflichtet. Alle erwirtschafteten Erträge geben wir nahezu vollständig an unsere Versicherten weiter.

Unsere Versicherungsprodukte

Wir bieten passgenauen Versicherungsschutz für private Haushalte und mittelständische Unternehmen in fast allen Lebensbereichen:

- Kapitalbildende Lebensversicherung (einschließlich vermögensbildender Lebensversicherung) mit überwiegendem Todesfallcharakter,
- Risikolebensversicherung,
- Kapitalbildende Lebensversicherung mit überwiegendem Erlebensfallcharakter (Rentenversicherung),
- Fondsgebundene Kapital- und Rentenversicherung (einschließlich vermögensbildender Lebensversicherung),
- Kapitalbildende und fondsgebundene Rentenversicherung nach dem Altersvermögensgesetz,
- Selbstständige Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeits-Versicherung,
- Selbstständige Pflegerenten-Versicherung,
- Selbstständige Grundfähigkeits-Versicherung,
- Hinterbliebenenrenten-Zusatzversicherung,
- Unfall- Zusatzversicherung,
- Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeits-Zusatzversicherung,
- Pflegerenten-Zusatzversicherung,
- Haftpflichtversicherung,
- Kraftfahrtversicherung,
- Luftfahrtversicherung,
- Feuerversicherung,
- Einbruchdiebstahl- und Raub-Versicherung,
- Leitungswasserversicherung,
- Sturmversicherung,
- Verbundene Hausratversicherung,
- Verbundene Wohngebäudeversicherung,
- Beistandsversicherung,
- Elektronikversicherung,
- Sonstige Schadenversicherung

Unsere Nachhaltigkeitsberichte

Dieser Bericht ist unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht. Davor verfassten wir die nichtfinanzielle Erklärung für das Jahr 2019 eigenständig außerhalb unseres Geschäftsberichts unter dem Titel „Verantwortung für die Zukunft“. Nach der Einführung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 2021 erstmalig einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2020 verfasst.

Zudem haben wir mit Einführung unsererer NEXT-Linie (Lesen Sie mehr im Kriterium 4) im Juni 2021 unseren ersten NEXT-Bericht verfasst, der die wesentlichen Informationen zu unseren nachhaltigen

Produkten gebündelt festhält. Sofern Kunden und Vertriebspartner an mehr Informationen interessiert sind, verweisen wir auf diesen Nachhaltigkeitsbericht.

Alle Berichte und weitere interessante Themen können Sie sich unter <https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen/nachhaltigkeit> ansehen.

Wir erstellen den Nachhaltigkeitsbericht im Wesentlichen für unsere Hauptverwaltung in Dortmund. Wir haben sechs weitere Standorte über die Bundesrepublik Deutschland verteilt:

- Grundstücksverwaltung in Berlin
- TELIS-Vertriebsunterstützung in Celle
- Kompetenz-Center in Hamburg
- Kompetenz-Center in Leipzig
- Kompetenz-Center in München
- Kompetenz-Center in Wiesbaden

Derzeit analysieren wir – neben der CO₂-Bilanz – weitere wesentliche Nachhaltigkeitskennzahlen für unsere Standorte. 2021 erstellten wir für die Standorte das erste Mal eine CO₂-Bilanz.

Kennzahlen des Konzerns

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen konnten im Geschäftsjahr 2021 trotz der anhaltenden Herausforderungen, die die Corona-Pandemie auch im zurückliegenden Jahr mit sich brachte, wachsen und dabei sehr gute Ertragsergebnisse erzielen.

Die gebuchten Bruttobeiträge im Konzern erhöhten sich um 3,8 % auf 1,705 Milliarden Euro (Vorjahr: 1,643 Milliarden Euro). Das Beitragswachstum resultierte aus einem Anstieg der Beiträge im Bereich der Lebensversicherung um insgesamt 3,9 % sowie einem Anstieg der Beiträge in der Schaden- und Unfallversicherung um 1,5 %.

Im Bereich Schaden- und Unfallversicherung betragen die gebuchten Bruttobeiträge 86,3 Millionen Euro (Vorjahr: 85,0 Millionen Euro). Die beiden größten Sparten waren nach wie vor die Unfall- und die Kraftfahrtversicherung mit Beitragsanteilen von 36,4 % (37,4 %) bzw. 33,0 % (31,7 %). Auf die Haftpflichtversicherung entfielen 16,4 % (16,3 %) und auf Sach- und sonstige Versicherungszweige 14,2 % (14,5 %) der gebuchten Bruttobeiträge.

Unsere ausführlichen Geschäftsberichte veröffentlichen wir auf unserer Internetseite unter <https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen>.

Wir beschäftigen 743 Mitarbeiter (Stichtag 31.12.2021) bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen. Eine nähere Aufschlüsselung finden Sie unter den Kriterien 14-16.

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Wie bereits im letzten Jahr beschrieben, haben wir eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie inklusive qualitativer Ziele formuliert, die sich an den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen orientiert. Im Jahr 2021 haben wir diese Ziele weiter ausgebaut und detaillierter beschrieben. Wir ordnen unsere Ziele weiterhin folgenden sechs Handlungsfeldern zu:

- "Umfassender Umweltschutz"
- "Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen"
- "Zufriedene Mitarbeiter"
- "Gemeinnütziges und gesellschaftliches Engagement"
- "Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage"
- "Verantwortungsvolle Unternehmensführung"

Nachfolgend finden Sie eine Aktualisierung der bereits 2020 beschriebenen Ziele und Maßnahmen. Weitere Informationen über die einzelnen Maßnahmen und Umsetzungen finden Sie auch in den angegebenen Kriterien. Wie bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2020 angemerkt, haben wir kein separates Nachhaltigkeitszielsystem.

Der Inhalt und die Zeitangaben der einzelnen Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern orientieren sich an der im Januar 2021 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) veröffentlichten Nachhaltigkeitspositionierung.

Für jedes Handlungsfeld haben wir mindestens ein übergreifendes Ziel formuliert und Maßnahmen zur Erreichung des Zieles definiert. Die Ziele der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung erkennen Sie am *.

Handlungsfeld: Umfassender Umweltschutz

Umweltschutz fängt bei uns direkt im Unternehmen an. Wir legen Wert darauf, Ressourcen zu schonen und effizient zu nutzen.

Nachhaltiges Immobilienmanagement

In diesem Handlungsfeld engagieren wir uns für ein nachhaltiges Immobilienmanagement und einen nachhaltigen Einkauf. Wir möchten unsere CO₂-Emissionen reduzieren und weniger Ressourcen verbrauchen. Dazu gehört auch, dass wir bis 2025 unsere Geschäftsprozesse klimaneutral stellen möchten*.

Für die Berechnung unserer CO₂-Emissionen haben wir uns einen Klimaexperten ClimatePartner ins Haus geholt. Zusammen mit ihm erstellen wir unsere CO₂-Bilanz und wollen zukünftig unsere CO₂-Emissionen verringern, so dass dem Ziel der Klimaneutralität unseres Konzerns bis 2025 (ausgenommen der Bereich Kapitalanlage) nichts mehr im Wege steht.

In der Kapitalanlage sind wir auf die Veröffentlichung von Informationen der Unternehmen und Beteiligungen angewiesen, in die wir investiert haben. Ein Großteil dieser Informationen, die die CO₂-

Emissionen betreffen, liegt uns nicht vor. Aufgrund dieser fehlenden Daten in der Kapitalanlage wird diese nicht in der CO₂-Bilanz erfasst. Trotzdem arbeiten wir jeden Tag daran unsere Kapitalanlage nachhaltig auszurichten und immer weiter klimaneutral zu stellen.

Für unserer Kapitalanlage halten eine große Anzahl an Immobilien. Wir sind zusätzlich in der Vorbereitung diese Immobilien nach und nach auf Ökostrom umzustellen. Hier sind wir im stetigen Austausch mit ClimatePartner, die uns bei der Umstellung unterstützen.

Nachhaltiger Einkauf

In unserem Betriebsrestaurant kochen wir selbst und organisieren den Einkauf und die Verwertung der Lebensmittel so, dass die zubereiteten Mengen stets dem Verbrauch entsprechen und möglichst wenig unnötige Abfälle entstehen. Unsere Mitarbeiter können die Gerichte für ihre Lieben auch mit nach Hause nehmen. Hierbei wurden die Gerichte bislang in Alu-Einwegschalen eingepackt. Diese Praxis haben wir im Februar 2022 abgeschafft und die Transportbehälter gegen Mehrwegschalen ausgetauscht. Zugleich beteiligen wir uns damit am Projekt „DORTMUND ISSt NACHHALTIG“. Das Projekt strebt an, innerhalb der Innenstadt wiederverwendbare Essensverpackungen Gaststätten-übergreifend per Pfandsystem anzubieten. „DORTMUND ISSt NACHHALTIG“ unterstützen wir, weil wir es wichtig finden, die Idee hinter diesem System zu verbreiten und so gemeinsam Nachhaltigkeit in Dortmund zu fördern.

Handlungsfeld: Attraktive Produkte & wertvolle Dienstleistungen

Wir unterscheiden in diesem Handlungsfeld in nachhaltige Absicherung und Geldanlage (Produkte) sowie ressourcenschonende Bereitstellung von Informationen (Dienstleistungen).

Vor allem unsere Produkte spielen für dieses Handlungsfeld in Zukunft eine wesentliche Rolle. Wir planen in den nächsten Jahren die Ausweitung unserer nachhaltigen Produktlinie NEXT (**N**achhaltig, **E**ngagiert + **T**ransparent)*.

Was wir bereits in diesem Handlungsfeld erreicht haben, lesen Sie in Kriterium 4.

Handlungsfeld: Zufriedene Mitarbeiter



Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen legen großen Wert auf qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Wir sind ein moderner Arbeitgeber mit Blick für den Menschen. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld. Unser Ziel ist eine langfristige Mitarbeiterbindung sowie die Förderung des lebenslangen Lernens. Wir setzen auf

- offene Kommunikation
- flache Hierarchien und offene Türen - auch zum Vorstand

- Kollegen, die man persönlich kennt
- ein breites Spektrum an Sozialleistungen
- Raum für Ideen, beispielsweise das betriebliche Vorschlagswesen oder im VBInnolab (Abteilung für Innovationsmanagement - siehe auch unter Kriterium 10)
- fachliche und persönliche Weiterentwicklung
- eine schlanke Verwaltung mit kurzen Entscheidungswegen

GEMEINSAMKEIT schreiben wir groß!

Ausführliche Informationen zu diesem Themenbereich sind in diesem Bericht unter den Kriterien 14-16 dargestellt.

Handlungsfeld: Gemeinnütziges gesellschaftliches Engagement



Eine der wichtigsten Voraussetzungen für Chancengerechtigkeit und Zukunftssicherung unserer Gesellschaft ist ein hoher Bildungsstand, dessen Grundlagen so früh wie möglich gelegt werden sollten. Über die Förderung der Versicherungswissenschaft und der Berufsbildung in unserer Branche hinaus konzentriert sich unser Sponsoring auf junge Menschen in unserer Region in den Bereichen

Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Beim Sponsoring berücksichtigen wir die ökonomischen Interessen unserer Versicherungsnehmer und das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Weitere Ausführungen zur Höhe und zu speziellen Spendenempfängern finden Sie unter Kriterium 18.

Handlungsfeld: Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage



Auch in diesem Handlungsfeld wollen wir nachhaltig agieren. Vor allem in der Kapitalanlage können wir großen Einfluss auf nachhaltige Entwicklungen durch unsere Investitionsentscheidungen nehmen.

Neben den bereits bestehenden Maßnahmen (Einen umfassenden Status Quo lesen Sie in Kriterium 4) haben wir im Jahr 2022 unsere

Ausschlusskriterien wie folgt erweitert:

- Es werden Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, die mit Suchtmitteln (Alkohol, Glücksspiel, Pornographie und Tabak) mehr als 10 % ihres Umsatzes erzielen.
- Diese 10 %-Umsatzgrenze wenden wir ebenfalls für unsere Investments im Energiesektor an, die mehr als 10 % ihres Umsatzes auf der Grundlage von Kohle erzielen.
- Ein weiteres Ausschlusskriterium ist der Bereich der zivilen Handfeuerwaffen, der grundsätzlich ausgeschlossen wird.

Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung



Unsere tägliche Aufgabe als Versicherer ist es, einen Beitrag zur Generationengerechtigkeit und zur Zukunftssicherung durch unseren Versicherungsschutz sowie durch unsere Investitionen zu leisten.

Diesen nachhaltigen Geschäftszweck verfolgen die VOLKSWOHL BUND Versicherungen seit mehr als 100 Jahren.

Darüber hinaus prüfen wir derzeit, ob und wann eine Unterzeichnung der Principles for Sustainable Insurance (PSI) sowie der Principles for Responsible Investments (PRI) sinnvoll und möglich ist.*

Davon unabhängig wollen wir die vielen Anforderungen der beiden Initiativen schon jetzt umsetzen – überall dort, wo es kurzfristig möglich ist. Einige Anforderungen benötigen ein wenig mehr Vorarbeit. Diese Vorarbeiten leiten wir bereits jetzt ein. Auf Grundlage der Erkenntnisse, die wir daraus gewinnen, entscheiden wir dann über die Unterzeichnung.

Für uns einschlägige Gesetze und Richtlinien sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung können Sie in Kriterium 20 nachlesen.



Im Team mit anderen

Wir sind davon überzeugt, dass das Thema Nachhaltigkeit gemeinsam besser und effektiver umgesetzt werden kann. Aus diesem Grund sind wir weiterhin als Gründungsmitglied in der Brancheninitiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung aktiv, die das infinma Institut für Finanz-Markt-Analyse 2020 ins Leben gerufen hat.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir beabsichtigen die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 zu wiederholen, um unsere Umsetzungen in den Handlungsfeldern kontinuierlich überprüfen zu können. Aktuelle Projekte sowie bereits bestehende Umsetzungen kontrollieren wir regelmäßig.

In den nachfolgenden Absätzen erläutern wir Besonderheiten, die Einfluss auf die VOLKSWOHL BUND Versicherungen nehmen (Outside-In) sowie Aspekte, die wir durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen können (Inside-Out). Durch entsprechende Klammerzusätze haben wir diese Themen differenziert.

Ökologische Besonderheiten



Aus den veränderten klimatischen Bedingungen resultieren mehr Extremwetterereignisse mit höheren Intensitäten. Welche Auswirkungen diese Ereignisse auf das Land und die Gesellschaft haben können, zeigte uns im Jahr 2021 vor allem die Flutkatastrophe im Juli. Als Versicherungsunternehmen

betreffen diese Ereignisse vor allem unsere Sachversicherung mit ihren Hausrat-, Wohngebäude- und Elementarschadenversicherungen (Outside-In). Für die Opfer dieser Flutkatastrophe haben wir unsere Mitarbeiter zu Spenden aufgerufen und den Gesamtbetrag aller Spenden als VOLKSWOHL BUND Versicherungen nochmals gespendet (Inside-Out). Lesen Sie mehr im Kriterium 18.

Die Schäden durch Extremwetterereignisse haben bislang keine Auswirkung auf unsere aktuellen Tarifikalkulationen sowie auf unseren Bestand. Wir beobachten die Auswirkungen der Klimaveränderungen und reagieren bei Bedarf entsprechend (Outside-In).

Sozioökonomische Besonderheiten

Den Nachhaltigkeitsgedanken haben wir tief in unserem Unternehmen verankert. Wir tragen mit unserem Geschäftszweck zur Zukunftssicherung und Generationengerechtigkeit bei. Besonders in unserer Lebensversicherung findet sich der sogenannte „Risikoausgleich in der Zeit“ wieder.

Mit unseren Lebens- und Sachversicherungen helfen wir, heutige und zukünftige Generationen vor Altersarmut und den nachteiligen finanziellen Folgen durch den Verlust der Arbeitskraft, Sachschäden, Unfälle, Krankheiten und Todesfälle zu bewahren. Die Versicherungsbranche

beschäftigt über 200.000 Angestellte. Auf diese Weise sichert sie Einkommen, erhöht die Kaufkraft und trägt zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilität bei (Inside-Out).



Die Corona-Pandemie prägte auch das Jahr 2021. Obwohl wir abermals wirtschaftlich ein gutes Ergebnis erzielen konnten, stellt die Situation für unsere Mitarbeiter eine besondere Herausforderung dar. Quarantäne, Abstandsregelungen und Maskenpflicht bestimmen den Alltag unserer Mitarbeiter. Wir sehen uns als Unternehmen dazu verpflichtet, unsere

Mitarbeiter in der aktuellen Situation durch ein umfangreiches Angebot zu unterstützen (Inside-Out) Lesen Sie mehr in den Kriterien 14-16.

Politische Besonderheiten



Das Versicherungsgeschäft ist gegenwärtig und wird auch zukünftig von zunehmendem Wettbewerb und steigenden regulatorischen Anforderungen geprägt. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen veröffentlichte 2015 die Agenda 2030 für nachhaltige

Entwicklung. Sie beinhaltet 17 Ziele („Sustainable Development Goals“). Auf dieser Grundlage wurde - vorrangig für die Finanzdienstleistungsbranche - der EU-Aktionsplan 2018 entwickelt. Ziel des Aktionsplans ist die Umlenkung der Kapitalströme in der Finanz- und Versicherungsbranche in nachhaltige Investments. Über den Kapitalmarkt soll so Druck auf die Wirtschaft ausgeübt werden, um die Klimaschutzziele durch das Pariser Klimaschutzabkommen bis 2030 zu erreichen. Dieser Aktionsplan hat durch die EU-Offenlegungsverordnung sowie die aktuelle Taxonomie-Verordnung einen großen Einfluss auf unser Unternehmen.

Im Jahr 2021 wirkte vor allem die Offenlegungs-Verordnung auf unser Handeln. Seit dem 10.03.2021 waren wir verpflichtet, auf unserer Website Informationen zu unseren nachhaltigen Bestrebungen zu veröffentlichen. Außerdem haben wir unsere vorvertraglichen Informationen mit Informationen zu unseren Offenlegungspflichten erweitert.

Ab dem 01.01.2022 werden wir diese Informationen auch in regelmäßigen Berichten zur Verfügung stellen. An einer Umsetzung arbeiten wir aktuell. Neben den Berichten befassen wir uns im Jahr 2022

mit den Umsetzungen der technischen Regulierungsstandards der Offenlegungsverordnung (Outside-In).

In der zweiten Hälfte des Jahres 2021 und im ersten Quartal des Jahres 2022 haben wir die Taxonomie-Verordnung mit den ersten beiden Umweltzielen umgesetzt. Im Kriterium EU-Taxonomie auf den Seiten 53 bis 59 lesen Sie die veröffentlichten Kennzahlen zu unserem Taxonomie-fähigen Anteil unserer Kapitalanlage sowie unseres Nicht-Leben-Geschäfts (Outside-In).

Neben gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeiter über das Thema Nachhaltigkeit aufzuklären. Im Bereich der Kapitalanlagen erfolgt dies durch die transparente Darstellung unserer Ausschlusskriterien. Die Einhaltung wird u.a. durch das externe Beratungsunternehmen imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH geprüft. Im Bereich der fondsgebundenen Lösungen informieren wir transparent über die Zuordnung der Fonds zu den Art. 6, 8 und 9 der EU-Offenlegungsverordnung. Durch die Konkretisierung der technischen Regulierungsstandards werden wir ab 2023 zudem in der Lage sein, auf Unternehmensebene die nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen zu benennen (Inside-Out).

Der Klimawandel stellt Versicherungsunternehmen vor große Herausforderungen. Unter „Ökologische Besonderheiten“ werden diese benannt. Diese Risiken fließen auch in unser Risikomanagement ein (siehe Kriterium 6) (Outside-In).

Ein weiteres Risiko ist der demographische Wandel. Mitarbeiter, die in den Ruhestand treten (Babyboomer-Generation), adäquat nachzubeseetzen, wird zunehmend herausfordernder. Dieser Herausforderung begegnen wir durch den Aufbau und die Pflege einer starken Arbeitsgebermarke (siehe Kriterium 14-16) (Outside-In).

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Auf Grundlage der Sustainable Development Goals (SDG) haben wir qualitative, langfristige Ziele für unser Unternehmen formuliert. Die einzelnen Verantwortlichen der Handlungsfelder priorisieren ihre Ziele in Abstimmung mit dem Vorstand.

Im Bereich der Kapitalanlagen achten wir auf eine hohe Diversifikation des gesamten Deckungsstocks. Dadurch tragen wir je nach Investition (Investitionen in Immobilien oder Infrastruktur) zur Erreichung sämtlicher SDG bei.

Folgende SDG spiegeln sich in unseren Handlungsfeldern wider:



Armut in allen ihren Formen und überall beenden

Handlungsfeld: Produkte & Dienstleistungen, Engagement, Kapitalanlage



Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern

Handlungsfeld: Engagement, Kapitalanlage



Ein gesundes Leben für alle Menschen jedes Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Engagement, Kapitalanlage



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Engagement, Kapitalanlage



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung



Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Handlungsfeld: Umwelt, Kapitalanlage



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung



Widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Handlungsfeld: Umwelt, Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten

Handlungsfeld: Umwelt, Engagement, Kapitalanlage, Unternehmensführung



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

Handlungsfeld: Umwelt, Kapitalanlage



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Handlungsfeld: Umwelt, Produkte & Dienstleistungen, Kapitalanlage



Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklungen erhalten und nachhaltig nutzen

Handlungsfeld: Kapitalanlage



Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern

Handlungsfeld: Umwelt, Produkte & Dienstleistungen, Kapitalanlage



Friedliche und inklusive Gesellschaft für eine nachhaltige Entwicklung fördern

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung

Unsere qualitativen Ziele wurden im Jahr 2021 durch konkrete Pläne, Aktivitäten und die Festlegung von Kennzahlen weiter ausgebaut und weiterentwickelt, so dass nun eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen verankert ist. Bereits bestehende Umsetzungen und Pläne finden sich in den Kriterien 1, 4, 6, 11-16, 18 und 20. Eine Priorisierung der einzelnen Ziele haben wir zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vorgenommen.

Das Thema Nachhaltigkeit wird durch zwei Mitarbeiter der Betriebsorganisation koordiniert. Es wurde ein Arbeitskreis zum Thema Nachhaltigkeit installiert, der im Jahr 2021 mit einer Person aus dem Immobilienmanagement erweitert wurde. Weitere Abteilungen werden folgen. Verantwortliche aus den übrigen Abteilungen werden gezielt hinzugezogen. So findet ein regelmäßiger Austausch mit den für die Handlungsfelder verantwortlichen Personen statt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie bestmöglich umzusetzen sowie eine abteilungsübergreifende Kommunikation sicherstellen zu können.

Verantwortlich für die Definition und das Erreichen der Ziele ist der Vorstand, den die Hauptverantwortlichen der einzelnen Handlungsfelder unterstützen. Auf Grundlage der CO₂-Bilanz sowie unserer festgelegten Ziele messen wir den Erfolg der einzelnen Vorhaben. Stellen wir Abweichungen zum geplanten Ziel fest, passen wir unser Vorhaben entsprechend an.

Wir haben bei der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts gemerkt, dass einige prozessuale Anpassungen, zum Beispiel eine differenzierte Betrachtung der Teilnehmer an unserem Weiterbildungsangebot, notwendig sind. Im Jahr 2021 haben wir begonnen, diese Veränderungen anzustoßen. Einige dieser Anpassungen werden erst zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt, weshalb diese Kennzahlen erst in den nächsten Nachhaltigkeitsberichten berichtet werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Versicherungsprodukte sind nicht physisch greifbar und durchlaufen keine typischen Produktionsketten. Unser Verwaltungsgebäude und die Rechenzentren verbrauchen Ressourcen (siehe Kriterien 11 bis 13). Wichtige Felder innerhalb der Wertschöpfungskette sind die Produktentwicklung (Handlungsfeld: Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen) und vor allem die Kapitalanlage. Darüber hinaus ist der Kundenservice ein wichtiges Feld. Zusätzlich unterstützen die Bereiche Einkauf, Küche und Personalbeschaffung sowie -entwicklung und IT.

Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen

Nachhaltige Absicherung und Geldanlage

Im Bereich der fondsgebundenen Versicherungen haben unsere Vertriebspartner und ihre Kunden eine große Fondspalette zur Auswahl. Darunter befinden sich auch sozial-ökologisch ausgerichtete Investmentfonds.



Im Mai 2021 haben wir eine eigene nachhaltige, ESG (Umwelt, Sozial und Unternehmensführung) - konforme Produktlinie namens NEXT (**N**achhaltig, **E**ngagiert + **T**ransparent) aufgelegt. Die NEXT-Linie ist mittlerweile im Rahmen zahlreicher VOLKSWOHL BUND-Versicherungsprodukte erhältlich.

Darüber hinaus können Kunden zusammen mit ihren Maklern Produkte über das „transparente“-Konzept abschließen. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen verpflichten sich hier, die Versicherungsbeiträge entsprechend den Nachhaltigkeitskriterien des Vereins für alternative Versorgungskonzepte e.V. (VAV e.V.) anzulegen. Versicherungsbeiträge, für die das „transparente“-Konzept vereinbart wurde, verwalten wir innerhalb unseres Sicherungsvermögens zusammen mit den Beiträgen aus den konventionellen Tarifen. Der Kunde erhält dabei die Garantie, dass wir das Vermögen im Deckungsstock mindestens in Höhe der „transparente“-Zuflüsse nachhaltig anlegen.

Mit dem Versicherungstarif „Kfz-GreenLine“ unterstützt die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG umweltfreundliches Fahren. Wir fördern den Betrieb von Autos mit alternativem Antrieb oder einer geringen Umweltbelastung, indem wir diese Fahrzeuge deutlich günstiger versichern als Fahrzeuge mit konventionellem Antrieb.

Durch die Entwicklung neuer Produkte möchten wir die Zukunftssicherung und Generationengerechtigkeit weiter ausbauen. Wir achten auf die dauerhafte Erfüllbarkeit unserer Verträge.

Dies wird durch unser Risikomanagement überprüft (siehe Kriterium 6).

Unsere Produkte werden über unabhängige Finanzdienstleister vertrieben, deren Verbrauch nicht in unsere Wertschöpfungskette eingerechnet wird. Trotzdem achten wir bei der Zusammenarbeit mit unseren unabhängigen Finanzdienstleistern auf eine langfristige und vertrauensvolle Bindung. Wir prüfen die Zuverlässigkeit, die angemessene Qualifikation und die Vermögensverhältnisse bei unseren Vertriebspartnern ebenso wie bei den für uns im Vertrieb tätigen Personen.

Im Jahr 2020 haben wir eine Umfrage bei unseren Maklerbetreuern durchgeführt. Ziel dieser Umfrage war es, das derzeit vorherrschende Nachhaltigkeitsverständnis bei unseren Vertriebspartnern zu verstehen sowie einen Eindruck über die aktuelle Nachfrage der Kunden zu nachhaltigen Versicherungsprodukten zu erhalten. Wir beabsichtigen diese Umfrage regelmäßig zu wiederholen.

Informationen ressourcenschonend bereitstellen

Seit 2012 gibt es den Online-Antrags-Prozess der prokundo GmbH, den wir kontinuierlich weiter ausbauen.

Um den Papierverbrauch zu reduzieren, arbeiten wir an digitalen Angebotsstrecken, wodurch die Makler online, ohne auf Papier zu drucken, einen Antrag für ihre Kunden einreichen können. Unseren Versicherten bieten wir ebenfalls umfangreiche digitale Services an. Online-Marketing-Kampagnen wollen wir weiter ausbauen, so dass wir Flyer, Plakate und Werbeunterlagen nicht in großen Mengen drucken müssen.

Kundenservice

Wir möchten langfristige Beziehungen zu unseren Kunden. Im Service-Center werden unsere Kunden von 8 bis 18 Uhr ausschließlich von ausgebildeten Versicherungskaufleuten betreut. Wir entlasten so unsere Fachabteilungen, die sich um eine schnelle Bearbeitung von schriftlichen Kundenanliegen kümmern.

Zusätzlich haben wir ein umfassendes Service-Management mit konkreten Service-Zielen im Unternehmen implementiert, damit unsere Kunden schnellstmöglich ihren Versicherungsschein ausgefertigt bekommen, ihre Leistungen erhalten oder ihr Anliegen geklärt werden kann. Das Service-Management wird durch den Vorstand durch quartalsweise Berichte kontrolliert und überwacht. Bei negativer Abweichung von Zielen werden entsprechende Maßnahmen beschlossen.

Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage

Unsere Kapitalanlagestrategie orientiert sich an der Notwendigkeit, die langfristigen Verpflichtungen aus unserem Versicherungsgeschäft sicherzustellen. Bei unseren Kapitalanlageentscheidungen beachten wir soziale, ethische und ökologische Kriterien. Das gilt sowohl für klassische Rentenpapiere und Aktien im Direktbestand als auch für die Investitionen in unserem Spezialfonds, wobei innerhalb dieser Kapitalanlagen die folgenden Ausschlusskriterien angewendet werden:

- Wir schließen in diesen Teilbeständen Investitionen in Aktien oder Anleihen von Unternehmen aus, die nennenswerte Teile ihres Umsatzes (mehr als 5 %) mit der Produktion von Rüstungsgütern, insbesondere Landminen oder Streubomben, erzielen.
- Die Ausschlusskriterien umfassen Wertpapiere, deren Emittenten systematisch Menschenrechte oder die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO verletzen.
- Ferner schließen wir in unserem Anlageuniversum Anleihen von Staaten aus, die 5 % oder mehr ihres Bruttoinlandsproduktes für Militärausgaben verwenden.

Ab dem Jahr 2022 werden die Ausschlusskriterien erweitert.

- Es werden Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, die mit Suchtmitteln (Alkohol, Glücksspiel, Pornographie und Tabak) mehr als 10 % ihres Umsatzes erzielen.
- Diese 10 %-Umsatzgrenze wenden wir ebenfalls für unsere Investments im Energiesektor an, die mehr als 10 % ihres Umsatzes auf der Grundlage von Kohle erzielen.
- Ein weiteres Ausschlusskriterium ist der Bereich der zivilen Handfeuerwaffen, der grundsätzlich ausgeschlossen wird.

Um diese Ausschlusskriterien einzuhalten, lassen wir unseren entsprechenden Kapitalanlagebestand halbjährlich durch die imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH prüfen. Diese Nachhaltigkeits-Ratingagentur kooperiert für die Unternehmens- und Länderratings mit dem internationalen Netzwerk von Vigeo Eiris (Tochterunternehmen der Londoner Ratingagentur Moody's). Außerdem investieren wir nicht in Agrarrohstoffe oder deren Derivate, da solche Investitionen die Volatilität von Nahrungsmittelpreisen verstärken können.



Bereits im Jahr 2012 haben wir erstmals Investitionen im Bereich „Erneuerbare Energien“ getätigt, wie zum Beispiel in Wind- (Onshore) und Photovoltaik-Anlagen, dessen Anteil wir über die Jahre weiter ausgebaut haben. Neben dem Ausbau der erneuerbaren Energien wurden Investitionen in Brückentechnologien vorgenommen, um den Ausbau der erneuerbaren Energien zu ermöglichen. Weitere nachhaltige

Investitionen, wie zum Beispiel die Geothermie oder die nachhaltige, biobasierte Kreislaufwirtschaft wurden seitdem ebenfalls umgesetzt.

Im Jahr 2022 werden wir weiterhin unseren gesamten Deckungsstock (Direktbestand, Spezialfonds und alternative Anlagen) in Hinblick auf die sozialen, ökonomischen und ökologischen Kriterien überprüfen, mit dem Ziel, daraus mittelfristig ein eigenes internes ESG-Scoring zu ermitteln. Der Auswahlprozess externer Datenanbieter ist im Jahr 2021 angestoßen worden und soll im Laufe des Jahres 2022 abgeschlossen werden. Wir werden eine Handlungsempfehlung zum Umgang mit Aktienstimmrechten erarbeiten und zudem die eingeschlagene nachhaltige Investmentstrategie gezielt weiterverfolgen.

Durch rendite- und risikobewusste, nachhaltige Investitionen können wir die globalen Nachhaltigkeitsziele gezielt unterstützen (siehe Kriterium 1). Über unsere nachhaltige Strategie im Erwerb, Neubau und Betrieb im Immobilienmanagement geben wir ausführliche Auskünfte in den Kriterien 11 bis 13.

Einkauf

Wir achten bei der Beschaffung auf ökologische und soziale Kriterien (siehe Kriterium 11 bis 13 und 17). Bei unseren Lieferanten fragen wir aktiv nach ökologisch und sozial nachhaltigen Produkten.

Küche

Die nachhaltigen Aspekte bei der Beschaffung und Verwertung von Lebensmitteln finden Sie unter Kriterium 11 bis 13. Wir stehen mit unseren Lieferanten im stetigen Austausch über nachhaltige Aspekte.

Personalbeschaffung und -weiterentwicklung

Bei unseren Mitarbeitern setzen wir auf eine langfristige Zusammenarbeit. Das fördern wir bereits bei der Auswahl von zukünftigen Mitarbeitern und bei der Weiterentwicklung unserer bestehenden Mitarbeiter. Alle Maßnahmen und Ziele haben wir ausführlich im Kriterium 14-16 beschrieben. Nachhaltigkeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen ist ein Teil des Onboarding-Prozesses und soll ab 2022 ein Teil der Ausbildung im Rahmen des betrieblichen Unterrichts sein.

IT

Die Ausrichtung unserer technischen Infrastruktur auf nachhaltige Aspekte finden Sie unter den Kriterien 11 und 12.

Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt bei den vier Vorständen. Jeder Vorstand ist für die Umsetzung in seinen Ressorts zuständig. Die Koordination erfolgt durch die Mitarbeiter der Betriebsorganisation.

Ressortverantwortungen der VOLKSWOHL BUND-Vorstände



Dietmar Bläsing, Sprecher des Vorstands (Zweiter von links)

Ressorts: Marketing, Vertrieb, Vertriebsservice und -systeme, Personal

Heike Bähner (Zweite von rechts)

Ressorts: Antragsabteilung, Bestandsverwaltung, Mathematik, Tarifentwicklung Leben, Haftpflicht-, Unfall-, Sach-, Kraftfahrt-Vertrag

Dr. Gerrit Böhm (links im Bild)

Ressorts: Rechnungswesen, Controlling, IT, Betriebsorganisation, Revision, Recht

Axel-Rainer Hoffmann (rechts im Bild)

Ressort: Kapitalanlagen, Immobilienverwaltung und Realkredite, Schaden

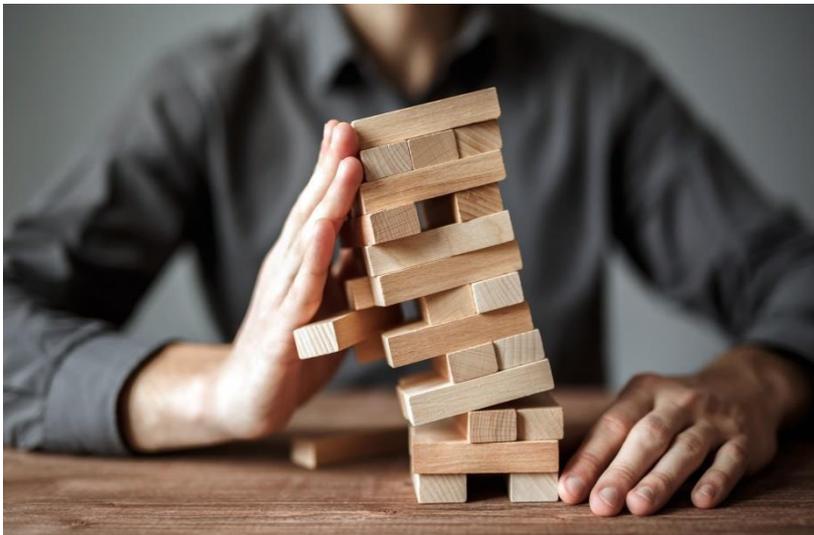
Daneben unterstützen die Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter in den Bereichen Immobilienmanagement, Marketing, Personal, Kapitalanlage, IT und Betriebsorganisation bei der strategischen Ausrichtung und der operativen Umsetzung.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche der VOLKSWOHL BUND Versicherungen. Regeln und Prozesse definieren, realisieren und kontrollieren die Fachbereiche. Der Vorstand trifft die strategischen Entscheidungen, die die Hauptabteilungsleiter verantwortlich umsetzen. So überprüft beispielsweise die Hauptabteilung Kapitalanlage die Umsetzung ihrer Ausschlusskriterien. Mitarbeiter der Betriebsorganisation koordinieren das Thema Nachhaltigkeit konzernweit. Durch ein transparentes Governance-System schaffen wir Vertrauen bei den eigenen Mitarbeitern, Vertriebspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit (Weitere Informationen zu unserem Governance-System finden Sie in Kriterium 20).

Um das rechtskonforme und redliche Verhalten aller Personengruppen zu überwachen, hat der Vorstand die Funktionen Interne Revision und Compliance in die Unternehmensorganisation implementiert. Nähere Informationen finden Sie unter Kriterium 20.



Einige Nachhaltigkeitsprozesse müssen noch implementiert werden. Wir werden einzelne Prozessumstellungen vornehmen, um unser nachhaltiges Handeln besser verfolgen zu können. Kennzahlen helfen uns dabei, diese bewerten zu können.

Ein wichtiges Prozessorgan ist das Risikomanagement.

Der Gesamtvorstand trifft im Rahmen von Risiko-Komitee-Sitzungen die erforderlichen Entscheidungen zur Ausgestaltung des Risikomanagements. Die Grundsätze zum Risikomanagement sind vom Vorstand in Risikostrategien festgelegt. Diese enthalten wesentliche risikostrategische Vorgaben, wie zum Beispiel zur Risikotragfähigkeit. Die Risikostrategien sind im Intranet veröffentlicht und allen Mitarbeitern zugänglich.

Unsere Geschäftstätigkeit und -beziehungen sowie unsere Produkte und Dienstleistungen könnten auf die Umwelt, auf unsere Arbeitnehmer, auf die Gesellschaft oder auf die Menschenrechte negative Auswirkungen haben. Darüber hinaus könnten sie Korruption und Bestechung ermöglichen. Um dies zu verhindern, überprüfen wir mit Hilfe unseres Risikomanagementsystems regelmäßig im Sinne des CSR-RUG, ob ein wesentliches Risiko vorliegt. Im Rahmen dieses Systems werden auch Nachhaltigkeitsrisiken systematisch betrachtet. In Übereinstimmung mit der Einschätzung der BaFin sehen wir Nachhaltigkeitsrisiken als Teilaspekt der bekannten Risikoarten. Nachhaltigkeitsrisiken können auf alle Risikoarten wirken, weshalb wir sie systematisch im Rahmen unserer Risikoinventur identifizieren, um sie anschließend zu analysieren und zu managen.

Bei der Überprüfung gehen wir wie folgt vor:

- **Risikoidentifikation:** Der Risikomanagementprozess beginnt mit der Risikoidentifikation. Hierzu führen wir jährlich eine Risikoinventur durch. Die Risikoinventur zielt auf eine ganzheitliche Bestandsaufnahme der Risiken ab. Um sicherzustellen, dass sämtliche Risiken identifiziert werden, sind für alle Organisationseinheiten dezentrale Risikoverantwortliche bestimmt, die die Risiken aus ihrer Organisationseinheit an den Zentralen Risikomanager berichten und eine Vollständigkeitserklärung abgeben. Das gilt auch für Mitarbeiter mit Sonderfunktionen. Am Ende des Prozessschrittes liegen alle Risiken vor. Die vollständige Risikoinventur wird dem Vorstand zur Verfügung gestellt.
- **Risikoanalyse und -bewertung:** Innerhalb der jährlichen Risikoinventur führen wir eine Risikoanalyse/-bewertung durch, mit der wir die Wesentlichkeit einzelner Risiken sowie deren Strukturierung erfassen. Grundlagen dafür sind die Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenausmaß. Ferner prüfen wir, ob bereits implementierte Steuerungsgrößen weiterhin sinnvoll und ob die Limits angemessen sind. Diese passen wir bei Bedarf an.
- **Risikosteuerung:** In der Risikosteuerung legen wir die Mittel zur Risikohandhabung fest. Dies können Risikovermeidung, -verminderung, -überwälzung oder -akzeptanz sein. Grundsätzlich liegt die Verantwortung und Steuerung der Risiken bei den dezentralen Risikoverantwortlichen. Bevor wir tätig werden, müssen wir einen Handlungsbedarf erkennen. Dafür haben wir ein Limitsystem, das zugleich Frühwarnsystem ist. Im Limitsystem sind für wesentliche Netto-Risiken Steuerungsgrößen und Limits definiert.
- **Berichterstattung:** Die qualitative und quantitative Risikoberichterstattung sowie die Risikoüberwachung ermöglichen es dem Vorstand, einen Überblick über das gesamte Risikoprofil und entsprechende Steuerungsgrößen zu bekommen.

Für das Geschäftsjahr 2021 haben wir auf dieser Basis keine neuen, wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert.

Weitere Informationen über unseren Nachhaltigkeitsgedanken, die Ziele sowie unsere Handlungsvorhaben und bereits umgesetzte Pläne in unseren sechs Handlungsfeldern enthalten die Kriterien 1, 11 bis 16.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.



Wirtschaftskennzahlen erfassen wir in einem umfangreichen Controllingssystem. Die Berichte werden vom Vorstand geprüft und verabschiedet. Die Kontrollorgane des Vorstands sind der Aufsichtsrat und die Mitgliederversammlung. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind gesetzlich verpflichtet, jährlich Geschäftsberichte und Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR) sowie nichtfinanzielle Informationen zu veröffentlichen.

Die nichtfinanzielle Erklärung wurde im vergangenen Jahr erstmalig in den Nachhaltigkeitsbericht integriert – so auch in diesem Jahr (siehe auch unter allgemeinen Informationen). Sie erkennen die relevanten Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung an dem Zusatz „CSR relevant“ in der Überschrift.

Nach gesetzlicher Vorgabe überprüft der Aufsichtsrat finanzielle sowie nichtfinanzielle Kennzahlen und verabschiedet die Berichte. Die Jahresabschlüsse, bei denen wir dieses Jahr trotz der Corona-Pandemie ein sehr gutes Ertragsergebnis einfahren konnten, werden von den Wirtschaftsprüfern kontrolliert und testiert. In diesem Jahr wurde erstmalig unsere Umsetzung der Offenlegungsverordnung geprüft. Weitere gesetzlicher Anforderungen werden in den nächsten Jahren folgen (Weitere Informationen zu unseren gesetzlichen Anforderungen finden Sie im Kriterium 2 sowie in dem Punkt EU-Taxonomie).

Wir haben darüber hinaus verschiedene Leitlinien verabschiedet, wie zum Beispiel die Leitlinie Interne Kontrollen, die angemessene und wirksame Kontrollen gewährleistet. Unsere Leitlinien werden jährlich inhaltlich überprüft und etwaige Änderungen dokumentiert. Die Leitlinie zur Datenqualität und individuellen Datenverarbeitung besagt, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Authentizität von Daten gewährleistet sein muss. Es erfolgt eine jährliche Datenschutzinventur durch den Datenschutzbeauftragten zum Zwecke der kontinuierlichen Verbesserung bei Schwachstellen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Einhaltung sowie der entsprechenden Dokumentation datenschutzrelevanter Prozesse.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie prüfen wir die Entwicklung der einzelnen Handlungsfelder anhand verschiedener Leistungsindikatoren:

Handlungsfeld „Nachhaltige Umwelt“

Die ökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i. V. m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Alle Informationen zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen der Hauptverwaltung Dortmund finden Sie in den Kriterien 11-13 und in unserer CO₂-Bilanz.

Handlungsfeld „Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen“

- Anzahl und Art nachhaltiger Produkte
- Anteil der digitalen Prozessabläufe

Handlungsfeld „Zufriedene Mitarbeiter“

- Anzahl Führungskräfte in Teilzeit
- Anzahl Führungskräfte, die aus den eigenen Reihen entwickelt wurden
- Fluktuationsrate
- Betriebszugehörigkeit in Jahren
- Anzahl Betriebs- und Wegeunfälle
- Anzahl Diskriminierungsvorfälle
- Anzahl Frauen in Führungspositionen
- Anteil Geschlecht
- Altersstruktur je Gesellschaft und Führungsebene
- Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Vertrieb

Handlungsfeld „Gemeinnütziges gesellschaftliches Engagement“

- Spendensumme und -zweck

Handlungsfeld „Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage“

- Einhaltung der Ausschlusskriterien bezogen auf den Deckungsstock (Direktbestand, Spezialfonds)
- Erweiterung der Ausschlusskriterien

Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“

- Erfassung und zukünftige Überwachung der Klimarisiken nach TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
- Anteil Compliance-Verstöße
- Anzahl Korruptionsfälle
- Anzahl der Beschwerden
- Verhältnis der fixen und variablen Gehaltskomponenten

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Werte und Verhaltensstandards der VOLKSWOHL BUND Versicherungen spiegeln sich in unserem Unternehmensleitbild, unserem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit und dem GDV-Verhaltenskodex (mehr Informationen im Kriterium 20) für den Vertrieb von Versicherungsprodukten wider.

Alle Leitlinien und Verhaltensstandards stehen unseren Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung und wurden vom Vorstand oder vom Aufsichtsrat verabschiedet. Alle neuen Mitarbeiter erhalten die Unterlagen zu unseren Unternehmenswerten, Leitlinien (zum Beispiel die Compliance-Leitlinie) und Verhaltensstandards bei der Einstellung. In den Dokumenten gehen wir beispielsweise auf den Umgang mit unseren Kunden, Vertriebspartnern und Mitarbeitern und regelkonformes Verhalten ein (Mehr Informationen finden Sie im Kriterium 20).

Im Jahr 2021 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt. Unsere Mitarbeiter können sie im Intranet einsehen. Dies dient zum einen der Transparenz. Zum anderen sind unsere Mitarbeiter eingeladen, eigene Anregungen einzubringen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Leitlinie zur Vergütungspolitik soll eine einheitliche und transparente Vergütungspolitik im Einklang mit Art. 258 und Art. 275 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2015/35 sowie mit § 25 Abs. 3 VAG 2016 sicherstellen.

Diese beinhaltet die Vergütungsgrundsätze für

- nicht-leitende Mitarbeiter der Hauptverwaltung und der Kompetenz-Center,
- leitende Mitarbeiter der Hauptverwaltung (Prokuristen mit Führungsaufgaben),
- Bereichsleiter und Maklerbetreuer innerhalb der Vertriebsorganisation,
- Vorstandsmitglieder.

Mitglieder der Aufsichtsräte werden von dieser Leitlinie nicht erfasst, da ihre Vergütungen von den Hauptversammlungen festgelegt werden.

Zuständig für die Erstellung und für die Änderungen dieser Leitlinie ist der Vorstand der Konzern-Obergesellschaft. Die Leitlinie diskutieren wir mit den Aufsichtsräten. Wir aktualisieren sie anlassbezogen, wobei sie mindestens alle drei Jahre auf ihre Aktualität zu überprüfen ist. Der Vorstand stellt sicher, dass diese Leitlinie konsistent zu anderen Leitlinien ist.

Die Höhe der Konzern-Jahresbezüge und der Konzern-Pensionszusagen berücksichtigt Vergleiche mit Versicherungsunternehmen ähnlicher Größe sowie nachhaltige Geschäftserfolge der Konzernunternehmen.

Unser Vergütungssystem berücksichtigt unsere Unternehmens- und damit auch Nachhaltigkeitsziele. Wir unterscheiden folgende Zielkategorien: Finanzlage, Ertrag, Wachstum, Service und Mitarbeiter. Jedes Jahresziel basiert auf einem Grundsatzziel. Für manche Grundsatzziele haben wir uns zudem

Mittelfristziele gegeben. Für das Jahr 2021 wurden Ziele, wie zum Beispiel eine Solvency-II-Quote von über 250 %, eine HUS-Bestandssteigerung von 3 Millionen Euro sowie eine telefonische Erreichbarkeit von weniger als 5 % abgebrochener Anrufe gesetzt.

Für alle Mitarbeiter der Hauptverwaltungen und der Kompetenz-Center – mit Ausnahme von Prokuristen – können allgemeine Bonifikationen ausgelobt werden. Die Höhe der allgemeinen Bonifikationen ist ein prozentualer Anteil der monatlichen Grundbezüge. Sie hängt von der Erreichung konzernweit identischer Ziele ab. Die allgemeine Jahresbonifikation soll 30 % eines Monatsgehalts nicht überschreiten.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nachfolgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Wie unter "1. Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, gibt es kein separates "Nachhaltigkeitszielsystem".

Die Vergütungspolitik wird ausführlich unter "8. Anreizsysteme" beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten beträgt für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen 9,6; für die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. 9,6 und für die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG 3,1.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich weitestgehend aus Gesetzen aufgrund der Rechtsform der VOLKSWOHL BUND Versicherungen als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit.

Unsere VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG sowie die Dortmunder Lebensversicherung AG (mittelbar über die VOLKSWOHL BUND Holding AG) sind Aktiengesellschaften und unterliegen daher dem Aktiengesetz. Die Gesellschaften sind jedoch (mittelbar) 100 %-ige Tochtergesellschaften. Da unsere Muttergesellschaft die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist, gibt es bei uns keine Aktionäre. Wir sind nur uns und unseren Kunden verpflichtet. Alle erwirtschafteten Erträge geben wir nahezu vollständig an unsere Versicherten weiter.

Es ergeben sich nachfolgende Anspruchsgruppen, die in der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden:

- Mitgliedervertreter
- Aufsichtsrat als Beratungs- und Überwachungsorgan
- Betriebsrat als Interessenvertreter der Belegschaft
- Mitarbeiter
- Vertriebspartner
- Kunden
- Interessenten
- die Politik
- Aufsichtsbehörden
- Verbände
- Verbraucher
- Schutzorganisationen
- Medien
- Rating-Agenturen



Wir reagieren angemessen auf die Anliegen sämtlicher Anspruchsgruppen. In diesem Zusammenhang überprüfen wir interne und externe Hinweise auf mögliches Verbesserungspotenzial. Gesetze und Verordnungen setzen wir fristgerecht um. Lesen Sie dazu mehr unter Kriterium 20. Wie wir mit ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten

umgehen, lesen Sie in Kriterium 2.

Wir haben unsere Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeiter als wichtige Stakeholder im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie befragt. Unsere Mitarbeiter haben wir durch interne Weiterbildungsformate angeregt, nachhaltige Ideen einzubringen oder umzusetzen.

Über unser betriebliches Vorschlagswesen erhalten wir diverse Anregungen zur Verbesserung im Bereich der Nachhaltigkeit von unseren Mitarbeitern. Dazu gehören sehr konkrete Ideen wie die Anschaffung neuer Fahrradbügel, um noch mehr Platz in unserem Fahrradkeller zu schaffen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Auch für unsere Kunden ist Nachhaltigkeit in Bezug auf ihre Versicherung zunehmend von Bedeutung. Wir haben festgestellt, dass die Anfragen zu diesem Themenkomplex im Berichtsjahr zugenommen haben. Neben den Kapitalanlage-Themen, die weiterhin einen Großteil der Belange ausmachen, sind nun auch allgemeine Fragen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie zu einzelnen Umsetzungspunkten in den Fokus gerückt. Vor allem Anfragen und Ideen unserer Mitarbeiter haben stark zugenommen. Zusammen mit den Stakeholder-Befragungen innerhalb unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2020 (siehe Kriterium 2) sind dies wichtige Erkenntnisse für unsere strategische Ausrichtung.

	Anspruchsgruppen	Themen/ Anliegen
Interne Anspruchsgruppen	Aufsichtsrat	Beratung der strategischen und operativen Geschäftstätigkeit sowie Überwachung der Unternehmensführung
	Vorstand	Nachhaltigkeitsstrategie als ein bedeutender Faktor, um Vertrauen und Wettbewerbsfähigkeit aufzubauen
	Mitarbeiter	Förderung eines Nachhaltigkeitsengagements, aber auch bereits Bekanntes, zum Beispiel adäquate Belohnung, Arbeitsplatzsicherheit etc.
	Bewerber	Soziale Aspekte haben eine hohe Priorität
Externe Anspruchsgruppen	Öffentlichkeit und Medien	Nachhaltigkeit als ein zentrales Thema; insbesondere im Branchenvergleich und das Einhalten von Vorschriften
	Kunden	Faire, transparente, digitale und einfache Beratung und Absicherung von Risiken als wichtigste Anliegen, aber auch nachhaltiges Investieren spielt eine Rolle
	Mitbewerber	Nachhaltigkeitsengagement liegt vor, jedoch zum aktuellen Zeitpunkt sehr unterschiedlich. Eine einheitliche Definition muss in Zukunft vorliegen.
	Vertriebspartner	Angebot von nachhaltigen Produkten
	Ratingagenturen	Produktatings oder auch Bewertungen über die Wirtschaftlichkeit waren vor 2021 ein fester Bestandteil. Nun vermehrte Anfragen von Nachhaltigkeitsratings.
	Gesetzgeber	Kriterium 2 niedergeschrieben: Vereinfachung und Vereinheitlichung von nachhaltigen Anlageentscheidungskriterien

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.



Regelmäßige Marktbeobachtungen und Wettbewerbsanalysen helfen uns dabei, unsere Produkte an die Standards des Marktes anzupassen und darüber hinaus zu verbessern. In der Hauptabteilung Marketing ist dies fester Bestandteil der Produktmanagement-Aufgaben. Die Teams sind verantwortlich für die Pflege aller Produkte und die Qualitätsbeobachtung aller Produkte im Lebens- sowie

Sachversicherungsbereich. Das ermöglicht uns, auf Trends und Marktveränderungen schnell zu reagieren.

Wir bieten schon seit mehreren Jahren das nachhaltige „transparente“-Konzept für unsere Vertriebspartner und deren Kunden an, wie bereits in Kriterium 1 und 4 beschrieben.

Um den Nachhaltigkeitsgedanken weiter zu verfolgen und auszubauen, haben wir im Mai 2021 unsere eigene nachhaltige Produktlinie unter dem Namen NEXT eingeführt (siehe Kriterium 1 und 4).

Unsere Vertriebspartner unterstützen wir durch unsere digitalen Services. Sie reichen von der Angebotserstellung mit E-Signatur und automatisierter, digitaler Erstellung der Versicherungsscheine über digitale Unterstützung bei den Bestandsprozessen mit BiPRO-Normen bis hin zu unserem Makler-Extranet und den digitalen Marketingkampagnen und Vertriebsunterstützungen. Wir fördern durch die Unterstützung des digitalen Maklerbüros nachhaltige Aspekte bei unseren Vertriebspartnern und tragen so zu einem verringerten Papierverbrauch bei.

Unsere Produkte und Dienstleistungen ermöglichen es unseren Kunden und Vertriebspartnern sich nachhaltig zu engagieren.

Innovationen haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Im VBInnolab sind Mitarbeiter mit ganz unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten für die Entwicklung neuer Ideen zuständig. Neue digitale Techniken, kundenzentrierte Prozesse, Services und Produkte, (zukünftige) Chancen und Herausforderungen sowie nachhaltigkeitsbezogene Aspekte stehen im Vordergrund. Neben dem VBInnolab zählen wir auch auf die Innovationsbereitschaft unserer Mitarbeiter, die wir durch das betriebliche Vorschlagswesen fördern. Die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen führte zu einem Anstieg an nachhaltigkeitsbezogenen Ideen und Vorschlägen im betrieblichen Vorschlagswesen. Diese nehmen wir dankend auf. Einen zusätzlichen Anstoß für neue Ideen gab die Verbesserung unseres betrieblichen Vorschlagswesens. Neben einer neuen Landing-Page geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit über ausgewählte

Pitches ihre Idee direkt vor dem Ausschuss, der die Ideen beurteilt, zu präsentieren. Über den Erfolg können wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berichten.

Wir berücksichtigen nachhaltige Aspekte in der Wertschöpfungskette (Kriterium 4).

Leistungsindikator G4-FS11: Finanzanlagen

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. (Hinweis: der Indikator ist auch bei der Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Sowohl in unserem Direktbestand als auch in unseren Spezialfonds überprüfen wir unsere Ausschlusskriterien (Abdeckungsquote: 68 %) mindestens halbjährlich. Die restlichen 32 % betreffen die alternativen Anlagen, die nach individuellen Kriterien überprüft werden. Darunter fallen zum Beispiel die Beteiligungen an Wind- und Solarparks. Weitere Informationen zu unseren Zielen im Jahr 2022, unseren bestehenden Anlagen sowie unser Vorgehen haben wir bereits unter Kriterium 1 beschrieben.

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit beanspruchen wir für unsere Geschäftsprozesse und zur Bereitstellung unserer Dienstleistungen und der Produkte natürliche Ressourcen in einem vergleichsweise geringen Umfang. Wir stellen als Versicherer keine materiellen Produkte her und benötigen aus diesem Grund wenig natürliche Ressourcen. Dennoch beeinflussen wir die Umwelt durch den primären Verbrauch von Ressourcen wie Energie (Fernwärme, Strom, Kältemittel), Wasser und Papier, aber auch für die Verpflegung und die Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Unsere Geschäftstätigkeit hat also unweigerlich ökologische Folgen, weshalb uns ein verantwortungsvoller Umgang gegenüber der Umwelt sehr wichtig ist.

Den größten Einfluss zur Reduzierung unserer CO₂-Emissionen haben wir durch unsere Kapitalanlage. Wenngleich unsere Einkaufsmengen in Relation klein sind, wollen wir diese ökologisch bewusst beziehen. Neben den genannten Punkten hat auch unser Betriebsrestaurant und vor allem unsere Gebäude einen Einfluss auf die natürlichen Ressourcen. Wir möchten diese Ressourcen schützen.

Kapitalanlage

Im Bereich der Kapitalanlage gehen wir im Rahmen des Neuprodukteprozesses mit identifizierten Umweltrisiken bewusst um. Sofern relevant fließen diese Risiken in die Beurteilung des Gesamtrisikos ein. Die Verantwortung obliegt den Mitarbeitern der Kapitalanlage sowie dem entsprechenden Ressortvorstand.

Unser Ziel ist die Klimaneutralität des Konzerns bis 2025*. Aufgrund fehlender Daten in der Kapitalanlage wird diese nicht in der CO₂-Bilanz erfasst. Trotzdem arbeiten wir jeden Tag daran unsere Kapitalanlage nachhaltig auszurichten und immer weiter klimaneutral zu stellen.

Die Verantwortung für die Umsetzung im Bereich Kapitalanlage unterliegt dem Bereich Kapitalanlage sowie dem entsprechenden Ressortvorstand.

Produkte

Das Produktportfolio der VOLKSWOHL BUND Versicherungen bietet mit der fondsgebundenen Rentenversicherung und der damit verbundenen Auswahlmöglichkeit von ökologischen und nachhaltigen Fonds ein Angebot, durch das die Kunden selbst die Umwelt positiv beeinflussen können. Die Verantwortung für die Umsetzung im Bereich Produkte unterliegt der Marketingabteilung sowie dem entsprechenden Ressortvorstand.

Nachhaltiger Einkauf

In unserem Unternehmen gehen wir verantwortungsvoll mit unseren Arbeitsmaterialien um und nutzen die Möglichkeiten des Recyclings. Unsere Mitarbeiter im Einkauf achten darauf, Produkte zu erwerben, die entsprechende Umwelt- und Gütesiegel tragen. Wir haben das Ziel, unsere Büromaterialien sukzessive auf eine ökologische Variante umzustellen. Wo es möglich ist, arbeiten wir mit Partnern zusammen, die ihren Geschäftsbetrieb umweltschonend und nach sozialen und ökonomischen Kriterien ausrichten, wie beispielsweise bei dem Einkauf unserer Büromöbel.

Betriebsrestaurant

In unserem Betriebsrestaurant kochen wir selbst und organisieren den Einkauf und die Verwertung der Lebensmittel so, dass die zubereiteten Mengen stets dem Verbrauch entsprechen und möglichst wenig unnötige Abfälle entstehen. Mit Hilfe eines elektronischen Anmeldesystems können wir die Zahl der benötigten Portionen personengenau berechnen. Sollten doch mal Essensreste entstehen, die wir am Folgetag nicht verwerten können, werden diese abgeholt und zu Biokraftstoff verarbeitet.

Unsere Mitarbeiter können die Gerichte für ihre Lieben auch mit nach Hause nehmen. Ab dem 01.02.2022 ist dies auch in den Mehrwegschalen des Projektes „DORTMUND ISST NACHHALTIG“ möglich (Mehr dazu lesen Sie in Kriterium 1).

Portionspackungen haben wir abgeschafft. Unsere Saucen und Dressings bieten wir in großen Behältern zur Selbstbedienung an. Die leeren Behälter setzen wir in anderen Bereichen des Hauses ein, zum Beispiel für Gartenarbeiten oder als Putzeimer. Auch von den Pappbechern an der Kaffeemaschine haben wir uns verabschiedet und benutzen stattdessen Porzellantassen.

Der Kaffee in unserem Betriebsrestaurant ist fair gehandelter Kaffee.



Unsere Lebensmittel beziehen wir, wo immer es möglich ist, von lokalen Lieferanten in einem Umkreis von 20-50 Kilometern. Hierdurch fällt beim Transport der Lebensmittel kaum CO₂ an.

Nachhaltiges Immobilienmanagement

Mehr als 1,7 Milliarden Euro investieren wir aktuell in wertbeständige Immobilienbeteiligungen und Immobilienfonds. Wir achten sorgfältig auf Energieeffizienz bei der Instandhaltung, der Sanierung sowie beim Bau von neuen Immobilien, um so nachhaltig zu investieren. Veralterte Technik wird sukzessive gegen neue und energiesparende Technik ausgetauscht. Hierzu zählen beispielsweise energieeffiziente Filter und Pumpen, Wärmedämmungen, hybride Heizsysteme sowie intelligente Verbrauchszähler.

Beim Umbau oder Neubau von Immobilien achten wir darauf, die benötigten Ressourcen möglichst zu reduzieren und unseren Abfall zu recyceln.

Bereits bei der Planung und dem Bau unserer Hauptverwaltung im Jahr 2010 haben wir nachhaltig gehandelt. Die Energie zur Kühlung und Beheizung des Gebäudes wird zu einem großen Teil durch Geothermie gewonnen. Indem wir Erdwärme als Energiequelle nutzen, verringern wir den Verbrauch von fossilen Energieträgern. Tatsächlich senken wir sowohl den Einsatz an Primärenergie als auch die Kohlendioxid-Emission um 50 % gegenüber herkömmlichen Klimaanlageanlagen. Ab 2022 wechseln wir zu einem Ökostromanbieter, um unsere Büro-Prozesse zukünftig mit 100 % Ökostrom laufen zu lassen. Zusätzlich soll der Bezug des Ökostroms, auch in 2022, durch eigene Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern unterstützt werden.

Um das Gleichgewicht der Natur zu unterstützen, haben wir rund 20.000 Honigbienen auf dem Gelände unserer Hauptverwaltung in Dortmund aufgenommen. Die Biene als eine der wichtigsten Nutztiere für uns Menschen leistet einen großen ökologischen Beitrag. Sie bestäubt rund 80 % aller Nutz- und Wildpflanzen und sichert damit das Überleben von Mensch und Natur. Durch die Parks, Gärten und bepflanzten Balkone in der Umgebung bietet unser Standort in Dortmund den Honigbienen das ideale Zuhause, von dem aus sie friedlich summend unser Ökosystem auf Trab halten können.



Mehr als die Hälfte unserer neuen Dachflächen haben wir mit Moosen und Mischgras begrünt und so zusätzlichen Lebensraum für Insekten und Kleintiere geschaffen und Feinstaub aus der Umgebung zu binden.

Unsere Mitarbeiter unterstützen wir finanziell bei der Nutzung des ÖPNV. Durch mobiles Arbeiten und Homeoffice-Angebote entfällt

der Arbeitsweg sogar ganz.

Im Jahr 2020 haben wir uns am Projekt „Emissionsfreie Innenstadt“ der Stadt Dortmund beteiligt. In 2021 haben wir viele der daraus entstandenen Maßnahmen bereits umgesetzt. 2022 werden weitere Umsetzungen folgen. Zusätzlich planen wir unseren Nutzfahrzeuge-Pool auf E-Mobilität umzustellen.

Weniger Ressourcen verbrauchen

Erfolgreich verfolgen wir Projekte zur Verringerung des Papierverbrauchs in unserem Unternehmen. Wir halten den jährlichen Papierverbrauch unserer Druckstraße trotz steigender Versicherungsbestände und zunehmender regulatorischer Anforderungen an Dokumentation und Beipackzetteln seit Jahren auf einem konstanten Niveau.

Unsere Systeme verfügen über eine Tonerklappenverriegelung. Der Zugriff auf den Toner wird erst dann ermöglicht, wenn dieser wirklich komplett entleert ist. Wir vermeiden damit einen vorzeitigen Austausch und das Wegwerfen halbvoller Kartuschen. Unsere leeren Schwarz-Toner werden direkt als Resttonerbehälter weiterverwendet.

Umweltorientierte Initiativen, die uns überzeugen, unterstützen wir. Jährlich gehen mehrere Millionen Briefe klimaneutral auf den Weg. „GOGREEN“ heißt dieser Service, bei dem wir für die Emissionen, die beim Transport unserer Briefe entstehen, freiwillig einen Ausgleichsbetrag zahlen. Mit dem Geld unterstützt die Deutsche Post internationale Klimaschutzprojekte.

Unsere elektronischen Services sparen jedes Jahr eine große Anzahl Transport-Emissionen – unsere Vertriebspartner erhalten die Kopien der Kundenschreiben überwiegend elektronisch. Im Bereich der Kfz-Haftpflichtversicherung senden wir die Kopien der Rechnung sogar ausschließlich elektronisch.

Wir verhalten uns umweltbewusst und sensibilisieren auch unsere Mitarbeiter für Umweltthemen. Ausführlich beschreiben wir dies in den nachfolgenden Kriterien 12 und 13.

Unsere CO₂-Emissionen



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie unterstreicht unsere Vorbildfunktion nicht nur gegenüber unseren Mitarbeitern, sondern auch gegenüber unseren Vermittlern, Kunden und anderen Versicherungsgesellschaften.

Folgende Ressourcen werden durch uns als Versicherungsverein direkt genutzt:

- Fernwärme zur Warmwasserbereitung und Heizung
- Strom - beispielsweise für das Rechenzentrum, Licht, Drucker, Arbeitsplatzrechner etc.
- Kältemittel – zum Beispiel zur Kühlung unseres Rechenzentrums
- Papier für Policen und Briefe sowie Vertriebsunterlagen, Toilettenpapier

- Büromaterialien, wie Einrichtung, Schreibwaren – Die Einrichtungskosten liegen deutlich über dem Wert des letzten Jahres, da wir für eine Vielzahl unserer Angestellten höhenverstellbare Schreibtisch zur Verfügung gestellt haben. Die Standschreibtische mit Teleskopfuß werden an unsere Mitarbeiter verkauft und den Ertrag an eine Organisation in der Region gespendet (mehr dazu im nächsten Nachhaltigkeitsbericht).
- Tinte und Toner für unsere Drucker oder elektronische Geräte (Desktop PC/Thin Clients, Laptop, iPhone/iPad, Monitore) etc.
- Lebensmittel, wie Getränke und Verpflegung
- Abfall durch unseren täglichen Bürobedarf und unsere Küche
- Wasser durch die Büronutzung
- Kraftstoffe, wie Benzin, Diesel oder Kerosin (für Autofahrten und Flüge)

Daraus können folgende Emissionen und Umweltauswirkungen entstehen: Unter anderem CO₂-, Methan-, Distickstoffoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃), auch Feinstaub und weitere Wirkungen, wie der Flächenverbrauch (beispielsweise Bereitstellung von Infrastruktur).

Der Umfang unserer Nutzung ist in den Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1/4, GRI SRS-303-3 und GRI SRS-306-2 angegeben.

Wir haben bei der Erstellung unserer CO₂-Bilanz alle nach dem Kyoto-Protokoll relevanten Treibhausgase berücksichtigt. Sofern wir im Folgenden von CO₂-Emissionen sprechen, meinen wir damit zusätzlich auch das CO₂-Äquivalent (CO₂e).

Für eine bessere Betrachtung unserer CO₂-Emissionen arbeiten wir mit dem Klimaexperten ClimatePartner zusammen (mehr Informationen in Kriterium 1). Mit dem zur Verfügung gestellten Tool konnten wir eine umfassende CO₂-Bilanz erstellen, die wir in den kommenden Absätzen näher beschreiben.

In der Bilanzierung sind sowohl unsere Hauptverwaltung in Dortmund als auch unsere sechs Standorte vereint. Die Erhebung der Emissionen erfolgte für die Hauptverwaltung und jeden Standort einzeln, so dass wir ein genaues Bild über jeden einzelnen Ort erhalten. In der Kapitalanlage sind wir auf die Veröffentlichung von Informationen der Unternehmen und Beteiligungen angewiesen, in die wir investiert haben. Ein Großteil dieser Informationen, die die CO₂-Emissionen betreffen, liegt uns nicht vor. Aufgrund dieser fehlenden Daten in der Kapitalanlage wird diese nicht in der CO₂-Bilanz erfasst. Wir werden die Schließung der Lücke in den nächsten Jahren angehen.

Viele der Emissionen unsere Standorte sind Bestandteil der Emissionen der Hauptverwaltung. Darunterfallen

- Produktion der Vertriebsunterlagen,
- Stromverbrauch der Rechenzentren, da die Standorte über einen externen Zugriff (Virtual Desktop Infrastructure) auf unsere Rechenzentren zugreifen,
- Kauf von elektronischen Geräten und
- Emissionen durch Geschäftsreisen.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen stießen circa 2.223,66 Tonnen CO₂ im Geschäftsjahr 2021 aus. ClimatePartner berücksichtigt einen Sicherheitsaufschlag von 10 %, wodurch sich das Gesamtergebnis auf 2.446,03 Tonnen CO₂ beläuft. Davon entfallen auf die Hauptverwaltung in Dortmund 2.068,96 Tonnen. Das sind bei einer Belegschaft in Dortmund von 678 Mitarbeitern ein Pro-Kopf-Ausstoß von rund 3,05 Tonnen. Bei den einzelnen Standorten ergaben sich folgende Werte:

- Berlin: Rund 21,64 Tonnen (Mitarbeiteranzahl: 9)
- Celle: Rund 16,79 Tonnen (Mitarbeiteranzahl: 4)
- Hamburg: Rund 33,20 Tonnen (Mitarbeiteranzahl: 15)
- Leipzig: Rund 31,77 Tonnen (Mitarbeiteranzahl: 11)
- München: Rund 32,00 Tonnen (Mitarbeiteranzahl: 14)
- Wiesbaden: Rund 19,31 Tonnen (Mitarbeiteranzahl: 12)

Die Immobilien der Standorte sind Mietobjekte, weshalb uns die Zahlen aus dem Jahr 2021 nicht vorliegen (gewöhnlich erst im Herbst). Wir verweisen hier auf die Zahlen aus dem Jahr 2020. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht geben wir die Werte aus dem Jahr 2021 an, die deutlich unter den aktuellen Werten liegen. Grund hierfür sind die nachhaltigen Bestrebungen unserer Vermieter und die dahinterliegenden Energieunternehmen.

Der größte Emissionstreiber ist der Stromverbrauch. Danach folgen die Emissionen Anfahrt der Mitarbeiter und Vorkette Strom (im Kriterium 12 beschreiben wir, wie wir diesen verringern möchten). Die Vorkette Strom beschreibt alle Emissionen, die zum Beispiel durch die Förderung von Brennstoffen entstehen.

Wir wissen, dass einige unserer Emissionen durch Geschäftsreisen verursacht werden. Wir sehen hier neben der Umstellung auf Ökostrom den effektivsten Hebel, um Emissionen zu sparen. Wenn wir Geschäftsreisen unternehmen, dann nehmen wir in der Regel die Bahn. So haben wir im Jahr 2021 112.042 Personenkilometer auf Schienen zurückgelegt. Die Züge der DB (Deutsche Bahn) - Nah- und Fernverkehr - fahren mit 100 % Ökostrom. Durch den Einsatz von erneuerbaren Energien werden direkte Emissionen vermieden.

Sonst erfolgten nachfolgende Emissionen in Tonnen CO₂ durch Geschäftsreisen:

- Flüge: Rund 9,07
- Miet- und Privatfahrzeuge: Rund 24,67
- Hotelübernachtungen: Rund 3,74

Eine genaue Aufschlüsselung der Emissionen nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol lesen Sie in den Leistungsindikatoren GRI SRS-305-1 bis 3.

12. Ressourcenmanagement (CSR-relevant)

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.



Unser strategisches Ziel im Handlungsfeld "Umfassender Umweltschutz" ist es, die CO₂-Emissionen zu verringern. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir zahlreiche Vorhaben in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen (siehe Kriterium 11).

In unserer Hauptverwaltung in Dortmund beschäftigen wir uns intensiv mit der Steuerung der Ressourcenverbräuche und der Senkung der CO₂-Emissionen. Wir sehen unsere Verantwortung insbesondere darin, die mit dem Ressourcenverbrauch verbundenen

klimarelevanten Emissionen zu reduzieren (siehe Kriterium 13) und arbeiten daran, den CO₂-Ausstoß unserer eigenen Geschäftstätigkeit in Dortmund bis 2025 klimaneutral zu stellen*.

Seit dem 01.01.2022 beziehen wir unseren Strom über einen Ökostromanbieter. Zusätzlich soll der Bezug des Ökostroms durch eigene Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern unterstützt werden. Hier sind wir aktuell in der Planung.

Mit diesen Maßnahmen wollen wir dazu beitragen, dem Klimawandel entgegenzutreten und die 1,5 °C-Grenze des Pariser Klimaabkommens einzuhalten.

Zusätzlich werden wir in den nächsten Jahren eine nachhaltige, einheitliche Strategie für den Erwerb, Neubau und Betrieb unserer Immobilien entwickeln. Unser Anforderungskatalog im Rahmen der Ankaufs-Due Diligence wird um Nachhaltigkeitsthemen erweitert. Wir wollen uns auf gängige Zertifizierungsstandards fokussieren, deren Kriterien künftig auch bei neu erworbenen Immobilien erfüllt werden sollen.

Für unsere digitale Infrastruktur planen wir für das Jahr 2022 die Ablösung der Arbeitsplatzdrucker durch Follow-Me-Printer. Durch Abschaffung der Arbeitsplatzdrucker können wir die Anzahl der Druckerpatronen reduzieren und den Vorteil der Tonerklappenverriegelung steigern. Zusätzlich können diese Druckersysteme die Arbeit im Homeoffice unterstützen. Wir wissen, dass im Bereich der IT große Hebel zur Reduktion von Emissionen vorliegen. Aktuell prüfen wir, welche Emissionen sich in den nächsten Jahren weiter reduzieren lassen und entwickeln auch hier unsere Strategie weiter.

Im Zusammenhang mit dem Ressourcenmanagement haben wir keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten und Dienstleistungen identifiziert (siehe unter Kriterium 6).

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

In der Wertschöpfungskette gibt es keinen Rohstoffeinkauf. Für die Darstellung der Versicherungsprodukte wird Papier als wichtige Ressource eingestuft.

Kopierpapierverbrauch in Blatt:

Grammatur 80 g/m²: 2.879.400

- davon 2.854.200 Blatt im Format DIN A4 und 25.200 Blatt im Format DIN A3

Grammatur 75 g/m²: 800.000

Grammatur 120 g/m²: 120

Grammatur 160 g/m²: 2.000

Vertriebsunterlagen in Blatt:

Grammatur 135 g/m²: 61.380

Grammatur 170 g/m²: 134.000

Grammatur 250 g/m²: 4.000

Grammatur 300 g/m²: 59.545

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen unterstützen durch vielfältige Aktionen eine Reduzierung des Papierverbrauchs (siehe Kriterium 11).

Zum Bereich Papier zählen wir auch Toilettenpapier sowie Papierhandtücher auf unseren WC. Hier ergaben sich folgende Verbräuche im Jahr 2021:

- Toilettenpapier: 11.520 Rollen
- Papierhandtücher: 2.010.960 Blatt

Papiereinsparung durch digitalen Service:

Unsere digitalen Bemühungen in Richtung unserer Vertriebspartner zeigen im Zeitlauf, dass wir zunehmend mehr Geschäftsvorfälle elektronisch abgewickelt werden. Die Anzahl postalischer Sendungen nimmt stetig ab.

Anschaffung von Büromaterialien:

- Büromöbel: 66.050,01 Euro – warum der Verbrauch höher ist als im letzten Jahr lesen Sie im Kriterium 11.
- Schreibwaren: 32.872,14 Euro
- Tinte und Toner: 14.800,00 Euro

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i. Stromverbrauch*
- ii. Heizenergieverbrauch*
- iii. Kühlenergieverbrauch*
- iv. Dampfverbrauch*

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i. verkauften Strom*
- ii. verkaufte Heizungsenergie*
- iii. verkaufte Kühlenergie*
- iv. verkauften Dampf*

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Gesamter Verbrauch von Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen in Kilowattstunden (kWh):

Dortmund

- Verbrauch von Strom: 1.449.985
 - Zzgl. Rechenzentrum: 103.584 (Ökostrom)
- Verbrauch von Heizenergie (Fernwärme): 1.447.500

Gesamtergebnis ohne Kühlenergie: 3.001.069

- Verbrauch von Kühlenergie: Keine Angaben über Kilowattstunden vorhanden, Kältemittel mit Angabe des Anlagenfüllgewicht in Kilogramm:
 - R-407C: 172
 - R-134A: 196
 - R-410a: 24,2

Bei den nachfolgenden Standorten handelt es sich um Mietobjekte. Die Verbräuche aus dem Jahr 2021 erhalten wir erst Mitte 2022, weshalb wir in diesem Bericht noch keine Angaben zum Jahr 2021 machen können. Die Verbräuche aus dem Jahr 2021 finden Sie im kommenden Bericht.

Berlin (Werte aus 2020)

- Verbrauch von Strom: 8.485
 - Zzgl. Rechenzentrum: Über die Hauptverwaltung abgerechnet (siehe Kriterium 11)
- Verbrauch von Heizenergie (Fernwärme): 13.286,9
- Verbrauch von Kühlenergie (Fernkälte): 3.617,8

Gesamtergebnis: 25.389,7

Celle (Werte aus 2020)

- Verbrauch von Strom: 3.393
 - Zzgl. Rechenzentrum: Über die Hauptverwaltung abgerechnet (siehe Kriterium 11)
- Verbrauch von Heizenergie (Heizöl in l): 2.004
- Verbrauch von Kühlenergie (Fernkälte): nicht vorhanden

Gesamtergebnis: 3.393

Hamburg (Werte aus 2020)

- Verbrauch von Strom: 11.566
 - Zzgl. Rechenzentrum: Über die Hauptverwaltung abgerechnet (siehe Kriterium 11)
- Verbrauch von Heizenergie (Fernwärme): 17.554
- Verbrauch von Kühlenergie (Fernkälte): 2.087

Gesamtergebnis: 31.207

Leipzig (Werte aus 2020)

- Verbrauch von Strom: 9.287
 - Zzgl. Rechenzentrum: Über die Hauptverwaltung abgerechnet (siehe Kriterium 11)
- Verbrauch von Heizenergie (Fernwärme): 34.191,8
- Verbrauch von Kühlenergie (Fernkälte): nicht vorhanden

Gesamtergebnis: 43.478,8

München (Werte aus 2020)

- Verbrauch von Strom: 10.414
 - Zzgl. Rechenzentrum: Über die Hauptverwaltung abgerechnet (siehe Kriterium 11)
- Verbrauch von Heizenergie (Fernwärme): 20.230
- Verbrauch von Kühlenergie (Fernkälte): 4.190

Gesamtergebnis: 34.834

Wiesbaden (Werte aus 2020)

- Verbrauch von Strom: 12.740 (Ökostrom)
 - Zzgl. Rechenzentrum: Über die Hauptverwaltung abgerechnet (siehe Kriterium 11)
- Verbrauch von Heizenergie (Fernwärme): 5.000
- Verbrauch von Kühlenergie (Fernkälte): 8.360

Gesamtergebnis: 26.100

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

- Wir nutzen bereits 20 Erdwärme-Spieße als Wärmepumpen zur Wärmeerzeugung und zur Kühlung der Büroräume.
- Darüber hinaus setzen wir uns das Ziel der Klimaneutralität unserer Geschäftsprozesse bis 2025 (ausgenommen: Kapitalanlage)*.
- Wir zahlen eine Ausgleichszahlung bei der deutschen Post für unseren Briefversand. Im Jahr 2020 wurden 174,92 Tonnen CO₂ durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services ausgeglichen. (Die CO₂-Menge des Jahres 2021 lag zum Berichtserstellungszeitpunkt noch nicht vor. Sie finden die Tonnen-Anzahl im kommenden Bericht.)

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;*
- ii. Grundwasser;*
- iii. Meerwasser;*
- iv. produziertes Wasser;*
- v. Wasser von Dritten.*

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;*
- ii. Grundwasser;*
- iii. Meerwasser;*
- iv. produziertes Wasser;*
- v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.*

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));*
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).*

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wir sind an allen Standorten an die kommunale Wasserversorgung angeschlossen. Wasserverbrauch in Kubikmeter (m³):

- Hauptverwaltung in Dortmund: 5.496 (in 2020: 6.344)

Die Immobilien der Standorte sind Mietobjekte, daher geben wir den Wasserverbrauch aus dem Jahr 2020 in Kubikmeter (m³) an:

- Berlin: 39,99
- Celle: 106,00
- Hamburg: 54,10
- Leipzig: 76,74
- München: 70,08
- Wiesbaden: 60,90

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nachfolgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nachfolgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Aktuell können wir nur ein Gesamtgewicht der Abfälle für unsere Hauptverwaltung in Dortmund angeben. Das Gewicht des Abfalls wurde bei unseren Standorten nicht erfasst. Diese Erfassung werden wir in den nächsten Jahren beginnen. Wir entsorgen nur ungefährliche Abfälle, Hausmüll, Plastikmüll, Papier- und Kartonabfälle. Die Entfernung der Entsorgungsstelle beträgt in Dortmund sieben Kilometer. Bei unseren Standorten werden die Abfälle von den örtlichen Abfallentsorgungsdiensten abgeholt.

Gesamtgewicht in Kilogramm nach Entsorgungsmethoden:

- Recycling: 11.970
- Müllverbrennung: 11.020
- **Gesamt: 22.990**

13. Klimarelevante Emissionen (CSR-relevant)

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Nahezu jede unternehmerische Tätigkeit im Geschäftsbetrieb verursacht CO₂-Emissionen. Neben den bereits in Kriterium 11 genannten Emissionsquellen Heizung, Strom- und Papierverbrauch verursachen auch die Kapitalanlagen über die entsprechenden Zielinvestments das Treibhausgas Kohlendioxid. Durch das hohe Kapitalanlagenvolumen besteht die Möglichkeit, Einfluss auf Treibhausgasemissionen zu nehmen und folglich zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund streben wir an, den CO₂-Ausstoß auch über die Kapitalanlagen weiter zu minimieren und bis 2025 messbare und deutliche Ergebnisse zur Klimaneutralität beizusteuern*. Das Ziel der Klimaneutralität können wir aktuell nicht ausrufen, da uns wichtige Daten der Beteiligungen fehlen, um diese unter ökologischen Gesichtspunkten bewerten zu können.

Als positives Beispiel zur Reduktion von CO₂-Emissionen sind die beschriebenen Investitionen in Wind- (Onshore) und Photovoltaik-Anlagen zu nennen. Weitere Themen in Bezug auf unsere Kapitalanlage finden sich in Kriterium 4.

Seit 2019 beziehen wir im Rahmen unserer Risikoanalyse auch die Nachhaltigkeitsrisiken explizit mit ein (siehe Kriterium 6).

Bereits im letzten Bericht beschrieben wir, dass wir die Stadt Dortmund bei dem Projekt „Emissionsfreie Innenstadt“ unterstützen. Nach Auswertung einer digitalen Mitarbeiterbefragung des gesamten Hauses wurden uns bereits im letzten Jahr Handlungsempfehlungen gegeben, wie zum Beispiel unseren Fahrradkeller durch doppelstöckige Abstellplätze der Fahrräder aufzuwerten, um mehr Mitarbeiter zum Verkehrsmittel Fahrrad zu bewegen. Die Handlungsempfehlungen haben wir in 2021 auf Machbarkeit geprüft und setzten diese nach und nach um. Einen großen Teil der Umsetzungspunkte werden Weiterbildungsveranstaltungen ausmachen. Da viele in Präsenz stattfinden sollen, warten wir aktuell auf eine Umsetzung. Wir hoffen sehr, dass die Corona-Zahlen fallen und wir Präsenzveranstaltung wieder anbieten können.

Wir bezuschussen das Ticket des ÖPNV und sensibilisieren die Mitarbeiter durch Einträge im Intranet, Vorträge oder Personalnews dafür, über Alternativen zum Auto nachzudenken.

Ein strategisches Ziel ist die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität. Bereits seit dem vergangenen Jahr befinden sich E-Ladestationen in der Tiefgarage und auf dem Besucherparkplatz.



Den Mitarbeitern in der Hauptverwaltung Dortmund steht eine Sammelpackstation des Paketdienstleisters Pakadoo für den Empfang von privaten Paketen während der Arbeitszeit zur Verfügung. Durch die Paketlieferung an eine zentrale Sammelstelle entstehen laut Pakadoo durch Bündelungseffekte bis zu 36 % Einsparung der CO₂-Emissionen gegenüber einem herkömmlichen Paketversand.

Im Jahr 2020 haben wir für die Berechnung der Kennzahlen der Leistungsindikatoren die VfU-Umweltkennzahlen für Finanzinstitute nach dem GHG-Protocol verwendet, um unseren aktuellen Status-Quo zu ermitteln. Wie bereits unter Kriterium 1 beschrieben, verwenden wir ab diesem Berichtsjahr das Berechnungstool von ClimatePartner. Da wir 2020 in der VfU-Tabelle noch nicht alle Kennzahlen eingetragen konnten, die das Tool von uns verlangt, wird das Berichtsjahr 2021 als Status-Quo dienen. Die berechneten Emissionen können wir zukünftig weiter reduzieren und gleichzeitig nachhalten. Mit Hilfe von ClimatePartner können wir das Ziel der Klimaneutralität des Konzerns (ausgenommen: Kapitalanlage) erreichen*. Sobald wir feststellen, dass die Emissionen stagnieren oder wieder ansteigen, werden wir die Ursache prüfen und unsere Prozesse möglichst anpassen.

Im Zusammenhang mit klimarelevanten Emissionen haben wir keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten und Dienstleistungen identifiziert (siehe Kriterium 6).

Ganzheitliche Berücksichtigung von Ökonomie, Soziales und Ökologie

Bei der Digitalisierung verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz:

- Bei der Beschaffung berücksichtigen wir wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte.
- Beim Kauf von IT-Geräten wird auf Energieeffizienz und Recyclingmöglichkeiten geachtet.
- Briefe auf dem Postweg versenden wir mit GOGREEN - dem klimaneutralen Versand der Deutschen Post. Im Jahr 2020 haben wir 174,92 Tonnen CO₂ durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services ausgeglichen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl

ii. der Emissionen im Basisjahr

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm

THG-Emissionen - Bruttovolumen der direkten (Scope 1) THG-Emissionen in Tonnen von CO₂-Äquivalenten, unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen: 57,72

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

- a. *Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent*
- b. *Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent*
- c. *Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle*
- d. *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i. *der Begründung für diese Wahl*
 - ii. *der Emissionen im Basisjahr*
 - iii. *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben*
- e. *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle*
- f. *Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle*
- g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme*

Bruttovolumen der indirekten energiebezogenen (Scope 2) THG-Emissionen in Tonnen von CO₂-Äquivalenten, und zwar unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen: 719,07

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- a. *Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten*
- b. *Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle*
- c. *Biogene CO₂ -Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent*
- d. *Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden*
- e. *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i. *der Begründung für diese Wahl*
 - ii. *der Emissionen im Basisjahr*
 - iii. *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben*
- f. *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle*
- g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme*

Indirekte THG-Emissionen - Bruttovolumen weiterer indirekter (Scope 3) THG-Emissionen in Tonnen von CO₂-Äquivalenten, und zwar unter Ausschluss indirekter Emissionen aus der Erzeugung gekaufter

oder erworbener und von der Organisation verbrauchter/m Elektrizität, Heizenergie, Kühlenergie und Dampf (diese indirekten Emissionen werden unter Indikator G4-EN16 angegeben). Jede Art von THG-Handel wie Einkäufe, Verkäufe oder Transfers von Kompensationszahlungen oder Berechtigungen bleibt dabei außer Acht: 1.446,87

Diese Emissionsmenge ist deutlich höher als im letzten Jahr. Durch die Berechnung mit ClimatePartner behandeln wir deutlich mehr Emissionsquellen als im vorherigen Jahr. Außerdem haben wir in 2020 nur unsere Hauptverwaltung in Dortmund zur Berechnung hinzugezogen. In diesem Jahr haben wir auch die Emissionen unserer Standorte berechnet.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramm

Wie bereits im Kriterium 13 erläutert, haben wir zum ersten Mal eine vollumfängliche CO₂-Bilanz für das Jahr 2021 erstellt. Diese Daten dienen als Status-Quo und werden in den nächsten Monaten genauer analysiert und auf Reduktionspotenziale geprüft. Für das Jahr 2022 stellen wir unsere Hauptverwaltung auf Ökostrom um, was einen großen Teil der Emissionen in Scope 1 senken wird. Über die anderen Ziele, die wir in 2022 erarbeiten werden, berichten wir im nächsten Jahr.

Die berechnete CO₂-Bilanz finden Sie in Kriterium 11 sowie in den Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-2 und -4, GRI SRS-303-3, GRI SRS-305-1 bis 3 und GRI SRS-306-2.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen haben schon durch den Bau des neuen Gebäudes zahlreiche Möglichkeiten umgesetzt, um die Verbräuche der CO₂-Emissionen zu senken. Sie sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht (zum Beispiel Pakadoo oder GOGREEN in den Kriterien 11 bis 13) und auf der Internetseite enthalten.

EU-Taxonomie

1. Leistungsindikator (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

Taxonomiefähige Kapitalanlagen

Angaben gem. delegiertem Rechtsakt zur Art. 8 Taxonomie-VO*	Anteil an den Gesamtaktiva (in %)	Absolutbeiträge (in Mio. Euro)
Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	14,9	3.506,1
Risikopositionen bei nicht- taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	0,3	78,8
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten	27,9	6.590,8
Risikopositionen gegenüber Unternehmen ohne Verpflichtungen zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung	16,0	3.784,8
Derivate	-0,1	-25,6

*Verordnung (EU) 2020/852

Taxonomiefähige Versicherungstätigkeiten

Angaben gem. delegiertem Rechtsakt zur Art. 8 Taxonomie-VO*	Anteil an den gebuchten Bruttobeiträgen im Nichtlebenversicherungsgeschäft (in %)	Gebuchte Bruttobeiträge im Nichtlebenversicherungsgeschäft (in T Euro)
Taxonomiefähig	79,95	68.993
Nicht-taxonomiefähig	20,05	17.306

*Verordnung (EU) 2020/852

2. Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

Im März 2018 veröffentlichte die Europäische Kommission den Aktionsplan für nachhaltige Finanzierung. Ziel des Aktionsplans ist es, den Zufluss privater Investitionsgelder in ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu unterstützen. Um dies zu erreichen, bedarf es einer gemeinsamen Sprache und einer klaren Definition dessen, was eine „nachhaltige“ Wirtschaftsaktivität ist. In diesem Zusammenhang trat Mitte 2020 die Taxonomie-Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) in Kraft. Die Taxonomie-Verordnung enthält Kriterien zur Bestimmung, welche Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie einzustufen ist. Die Ergebnisse sind jährlich in der nichtfinanziellen Erklärung zu veröffentlichen.

Das Kriterium der Nachhaltigkeit im Sinne der EU-Taxonomie ist eng an die folgenden in Artikel 9 der Taxonomie-Verordnung genannten sechs Umweltziele geknüpft:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Bisher hat die EU nur die delegierte Verordnung für die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) veröffentlicht (sogenannter „Climate Delegated Act“, Climate DA). Folglich sind für das Berichtsjahr 2021 diese beiden Umweltziele für die Berichterstattung relevant. Ab dem Berichtsjahr 2022 werden alle sechs Umweltziele für die Berichterstattung relevant.

Durch den Climate DA wird bestimmt, welche Wirtschaftstätigkeiten generell für die jeweiligen Umweltziele in Frage kommen. Dabei ist zwischen den Begrifflichkeiten taxonomiefähig und taxonomiekonform zu unterscheiden. Als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten gelten in einem ersten Schritt Wirtschaftstätigkeiten, die in dem Climate DA beschrieben werden. Wirtschaftsaktivitäten können als „ökologisch nachhaltig“ bzw. taxonomiekonform betrachtet werden, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Daher muss in einem zweiten Schritt geprüft werden, ob die im Climate DA festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt sind.

Für das Berichtsjahr 2021 sind gemäß Art. 10 Abs. 3 der delegierten Verordnung zu Art. 8 Taxonomie-Verordnung die Anteile der taxonomiefähigen bzw. nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten für die ersten beiden Umweltziele offenzulegen. Zusätzlich sind für die Kapitalanlage die Anteile der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten, die Anteile der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die keiner Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung unterliegen, und der Anteil der Derivate an den gesamten Aktiva zu veröffentlichen.

Taxonomieangaben der VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Gemäß §289 (1) HGB sind die VOLKSWOHL BUND Versicherungen verpflichtet die Anforderungen aus der Taxonomie-Verordnung zu erfüllen. Die Angaben veröffentlicht die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. als Mutterunternehmen des Konzerns konsolidiert für den VOLKSWOHL BUND Konzern.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen untersuchen die Wirtschaftsaktivitäten, die von der EU-Taxonomie betroffen sind, auf Taxonomiefähigkeit. Bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen geschieht dies für die Versicherungs- sowie die Kapitalanlageaktivitäten.

Taxonomiefähige Kapitalanlagen

Die Untersuchung für die Kapitalanlage-Kennzahlen umfasst alle direkten und indirekten Investitionen, eingeschlossen Kapitalanlagen in Organismen für gemeinsame Anlagen und Beteiligungen. Zudem werden Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte berücksichtigt. Die Kapitalanlage-Kennzahlen werden im Verhältnis zu den gesamten Aktiva ermittelt. Die Einschätzung, ob Wirtschaftsaktivitäten taxonomiefähig oder nicht taxonomiefähig sind, basiert auf den im Climate Delegated Act beschriebenen Wirtschaftsaktivitäten.

Zur Klassifizierung der Kapitalanlagen als taxonomiefähig bzw. nicht-taxonomiefähig ist es zwingend erforderlich auf Informationen zurückzugreifen, die von den jeweiligen Unternehmen veröffentlicht werden. Für den Berichtszeitraum liegen nur für einen geringen Teil der Kapitalanlagen Informationen zur Taxonomiefähigkeit der zugrundeliegenden Wirtschaftsaktivitäten vor, da bisher keine Daten veröffentlicht werden mussten. Daher umfassen die Angaben zu taxonomiefähigen Risikopositionen bzw. zu nicht-taxonomiefähigen Risikopositionen für das Berichtsjahr 2021 im Wesentlichen Investitionen in Immobilien und Hypotheken. Für indirekt gehaltene Risikopositionen (z.B. Investitionen in Fonds) ist, wenn die benötigten Informationen vorlagen, eine Durchschau auf die zugrundeliegenden Risikopositionen erfolgt.

Bei der Ermittlung der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten stellen die VOLKSWOHL BUND Versicherungen auf das aufsichtsrechtliche Meldewesen unter Solvency II ab.

Für die Bestimmung des Anteils der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung einer Nichtfinanziellen Erklärung nach EU-Recht verpflichtet sind, wurde im Wesentlichen auf Daten von einem Datenprovider zurückgegriffen. Dabei wurden Daten zum Unternehmenssitz sowie die Bilanzsumme und der Umsatz der Unternehmen erhoben. Aus diesen Daten wurde abgeleitet, ob ein Unternehmen zur Veröffentlichung einer Nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet ist. Dabei galt die Annahme, dass Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern und einer Bilanzsumme größer als 20 Mio. EUR oder einem Umsatz größer als 40 Mio. EUR eine Nichtfinanzielle Erklärung veröffentlichen müssen. Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU unterliegen nicht dieser Pflicht und wurden entsprechend eingestuft.

Kapitalanlagen, die aufgrund unzureichender Datenlage nicht zweifelsfrei als taxonomiefähig oder nicht-taxonomiefähig klassifiziert werden konnten, sind nicht in den Zählern der nachfolgenden Kennzahlen enthalten. Ebenso sind übrige Aktiva, wie zum Beispiel Forderungen, nicht in die Zähler der nachfolgenden Kennzahlen eingeflossen.

Sämtliche Risikopositionen wurden mit Ihren Marktwerten angesetzt.

(Tabelle mit KPI finden Sie in 1. Leistungsindikator (KPI))

Um eine bessere Einschätzung hinsichtlich der Taxonomiefähigkeit der Kapitalanlage zu ermöglichen, werden diese Kennzahlen nachfolgend um Kennzahlen auf freiwilliger Basis ergänzt. Für diese freiwilligen Angaben werden taxonomiefähige und nicht-taxonomiefähige Kapitalanlagen unter Berücksichtigung von Schätzungen ermittelt. Dies erfolgt für die Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind, anhand der den zugrundeliegenden Wirtschaftsaktivitäten zugeordneten NACE-Codes. Jedem Unternehmen wird dazu der NACE-Code für die Hauptwirtschaftsaktivität zugeordnet. Wenn dieser NACE-Code im Climate Delegated Act in den Wirtschaftsaktivitäten genannt wird, wurden die entsprechenden Risikopositionen als taxonomiefähig klassifiziert. Wird der NACE-Code im Climate Delegated Act nicht genannt, sind die Risikopositionen als nicht-taxonomiefähig klassifiziert.

Sonstige Annahmen und Vorgehensweisen zur Ermittlung der Kennzahlen sind unverändert.

Freiwillige ergänzende Angaben zu den Angaben gem. delegiertem Rechtsakt zur Art. 8 Taxonomie-Verordnung* unter Berücksichtigung von Schätzungen	Anteil an den Gesamtaktiva (in %)	Absolutbeiträge (in Mio. Euro)
Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	21,02	4.994,1
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	13,7	3.227,5

*Verordnung (EU) 2020/852

Taxonomiefähige Versicherungstätigkeiten

Zur Ermittlung der taxonomiefähigen bzw. nicht-taxonomiefähigen Versicherungstätigkeit der VOLKSWOHL BUND Versicherungen haben wir die Bruttobeiträge der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG als 100%-iger Tochter der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. einbezogen.

Die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG betreibt die folgenden Geschäftsbereiche (Solvency II Lines of Business (LoB)):

- LoB 2 Unfall
- LoB 4 Kraftfahrt-Haftpflicht
- LoB 5 Kasko
- LoB 7 Sach
- LoB 8 Haftpflicht
- LoB 11 Beistand
- LoB 12 Verschiedene finanzielle Verluste

- LoB 31 Indexgebundene und fondsgebundene Versicherung
- LoB 33 Unfallrenten
- LoB 34 H-/KH-Renten

Von den gebuchten Bruttobeiträgen der genannten Geschäftsbereiche sind die gebuchten Bruttobeiträge der Geschäftsbereiche LoB 2 Unfall, LoB 4 Kraftfahrt-Haftpflicht, LoB 5 Kasko, LoB 7 Sach und LoB 11 Beistand taxonomiefähig, wenn ein Zusammenhang mit der Absicherung von klimabedingten Gefahren besteht. In den Geschäftsbereichen LoB 2 Unfall, LoB 4 Kraftfahrt-Haftpflicht und LoB 11 Beistand werden klimabedingte Gefahren zwar nicht unmittelbar, aber mittelbar versichert. Für die Berechnung der taxonomiefähigen Quote werden unmittelbare sowie mittelbare Risiken einbezogen, sodass die Geschäftsbereiche LoB 2 Unfall, LoB 4 Kraftfahrt-Haftpflicht, LoB 5 Kasko, LoB 7 Sach und LoB 11 Beistand als taxonomiefähig ausgewiesen werden.

(Tabelle mit KPI finden Sie in 1. Leistungsindikator (KPI))

Aus der Taxonomiefähigkeit können keine Rückschlüsse auf die Taxonomiekonformität der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG gezogen werden. Sie bewertet nicht, wie nachhaltig unsere Wirtschaftsaktivitäten sind. Die Erweiterung der Umweltziele und die Festigung des Berechnungsschemas können signifikante Auswirkungen auf die Höhe der Taxonomiefähigkeit und -konformität haben.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen beziehen zur Ermittlung der Taxonomiefähigkeit mittelbar klimabedingte Risiken ein. Der Transparenz halber veröffentlichen wir zusätzlich auf freiwilliger Basis eine weitere Quote der taxonomiefähigen Beiträge an. Diese zusätzliche Quote enthält nur diejenigen LoB, die unmittelbar klimabedingte Risiken abdecken, d.h. in diesen LoB ist mindestens ein Vertrag mit expliziter Nennung von klimabedingten Risiken in den Versicherungsbedingungen enthalten. Hierbei ist zu beachten, dass die LoB 2 Unfall, LoB 4 Kraftfahrt-Haftpflicht und LoB 11 Beistand in diesem Fall nicht mehr als taxonomiefähig angesehen werden und daher keinen Bestandteil der Quote ausmachen.

Angaben gem. delegiertem Rechtsakt zur Art. 8 Taxonomie-VO* Unmittelbare klimabedingte Risiken	Anteil an den gebuchten Bruttobeiträgen im Nichtlebenversicherungsgeschäft (in %)	Gebuchte Bruttobeiträge im Nichtlebenversicherungsgeschäft (in T Euro)
Taxonomiefähig	22,19	19.150
Nicht-taxonomiefähig	77,81	67.149

*Verordnung (EU) 2020/852

Aufgrund des hohen Beitragsanteils der Geschäftsbereiche LoB 2 Unfall und LoB 4 Kraftfahrt-Haftpflicht am Gesamtbeitrag der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG ist es möglich, dass bei dieser freiwilligen Quote im Marktvergleich eine vergleichsweise niedrige Quote taxonomiefähiger Beiträge ausgewiesen wird.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen wurden als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit gegründet, um als Gemeinschaft für diejenigen zusammenzustehen, denen ein Unglück widerfährt. Dieses Ziel wird auch von der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG als Tochter der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. verfolgt. Dabei helfen wir von der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG Menschen dabei, auch Schäden aus klimabedingten Risiken auszugleichen. Hierbei sind wir bestrebt das Angebot zur Abdeckung klimabedingter Risiken weiter auszubauen und somit zusätzlich taxonomiefähige Produkte anzubieten. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir beispielsweise die Versicherungsbedingungen für den Zusatzbaustein zur Glasversicherung dahingehend angepasst, dass künftig Naturgefahren abgedeckt sind, wenn hierfür kein anderweitiger Versicherungsschutz besteht.

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte (CSR relevant)

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen haben schon lange vor der Einführung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie großen Wert auf soziale Aspekte gelegt. Aus diesem Grund haben unsere Mitarbeiter einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmensstrategie (siehe <https://www.volkswohl-bund.de/karriere/unternehmenskultur-und-werte>). Wir beschäftigen rund 750 Mitarbeiter. Wir schätzen alle wert, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Identität und von einer eventuell vorliegenden Behinderung. Sie alle behandeln wir gleichberechtigt.

Wir haben einen hohen Anspruch an den Service, den wir unseren Kunden und Vertriebspartnern bieten wollen. Entsprechend hoch ist unsere Erwartung an das Engagement und die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter. Aus- und Weiterbildung haben für uns und unsere Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.

Wir gehen fair miteinander um!

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen halten alle in Deutschland geltenden Gesetze bezüglich der Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein. Wir sind Mitglied des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV). Damit bieten wir unseren Mitarbeitern tariflich vereinbarte Bedingungen. Durch unsere flexible Arbeitszeitenregelung entstehen bei uns keine unbezahlten Überstunden.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen und Rechte unserer Arbeitnehmer. Wir pflegen eine enge und kollegiale Zusammenarbeit.

In unseren Leitlinien wird dem Mitarbeiter ein Recht auf gute Führung zugesagt.

Wir achten auf Arbeitssicherheit und unterstützen die Gesundheit am Arbeitsplatz!



Um mögliche Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und vermeiden zu können, trifft sich regelmäßig der Arbeitsschutzausschuss (ASA) mit Beteiligung der Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI), des Betriebsarztes und des Betriebsrats. So bieten wir unseren Mitarbeitern hohe Arbeitsschutzstandards. Im Ausschuss werden alle Themen rund um den Arbeitsschutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiter besprochen und

entsprechende Beschlüsse verfasst. Durch jährliche Arbeitsschutzunterweisungen und Arbeitsplatzbegehungen in Zusammenarbeit mit der DEKRA, sowie Sportangebote, mobile Massagen

und Workshops zur Arbeitssicherheit und Gesundheit, gewährleisten wir eine umfassende Arbeitssicherheit und fördern die Gesundheit am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus bieten wir Gesundheitstage an, an denen die Mitarbeiter sich zu Fachvorträgen anmelden können. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Untersuchung ihrer Augen, eine jährliche Gripeschutzimpfung und eine psychische Gefährdungsbeurteilung an. Während der Corona-Pandemie haben wir unseren Mitarbeitern mehrfach in unserem Gebäude Impfungen gegen Covid 19 angeboten.

Wir schaffen Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit!

Wir arrangieren regelmäßig abteilungsübergreifende Besprechungen, damit unsere Mitarbeiter stets



optimal zum Thema Nachhaltigkeit und andere relevante Themen informiert sind. Aus unserem internen Weiterbildungskatalog, den wir halbjährlich aktualisieren, können die Mitarbeiter selbständig Themen wählen. Unter anderem bieten wir Weiterbildungen zur Gesundheitsförderung, zur Organisation des Arbeitsplatzes und vieles mehr an, mit dem wir unsere Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren. Entstandene Ideen und Vorschläge können dann über das betriebliche Vorschlagswesen oder direkt bei den für das Thema verantwortlichen Mitarbeitern eingereicht werden.

Wir sind ein guter Arbeitgeber!

Regelmäßig stellen wir uns der Bewertung unserer Mitarbeiter, indem wir sie zur Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung des Instituts Great Place to Work einladen. Alle Mitarbeiter können die VOLKSWOHL BUND Versicherungen als Arbeitgeber anonym bewerten und individuelle Hinweise geben. Diese wertvolle und ehrliche

Resonanz nutzen wir, um unsere Arbeits- und Sozialkultur laufend zu hinterfragen und zu verbessern. Wir sehen die Optimierung unserer Arbeitgebermarke als kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Auch an anderen Wettbewerben, wie zum Beispiel „Top Arbeitgeber in Deutschland“ der Zeitschrift Focus Business, nehmen wir teil. 2020 waren wir Drittplatzierter unter den mittelgroßen Unternehmen im Bereich Versicherungen. Außerdem wurden wir als „Leading Employer 2021“ durch das Düsseldorfer Institute of Research & Data Aggregation ausgezeichnet.

Wir weisen Arbeitnehmer und Bewerber aktiv auf die Bewertungsmöglichkeiten hin, die das Online-Portal kununu bietet. Auch hieraus gewinnen wir wertvolle Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten.

Wir ermöglichen eine gesunde Work-Life-Balance!

Wir fördern die sportliche Aktivität unserer Mitarbeiter, indem wir ihnen sowohl kostenlose Kurse und individuelle Trainingsmöglichkeiten in unserem hauseigenen Sportbereich als auch mobile Massagen anbieten.

Unser jährlicher Firmenlauf konnte aufgrund der Corona-Pandemie zuletzt leider nicht wie gewohnt stattfinden. Der Lauf für 2022 ist aber bereits in Planung.

Wir bieten unseren Mitarbeitern auch auf privater Ebene Hilfen an. Wer beispielsweise bei der Koordinierung von Privatleben und Beruf Unterstützung benötigt, kann sich bei der Arbeitnehmerwohlfahrt (AWO), unserem deutschlandweit tätigen Sozialpartner für Lebenslagencoaching und Krisenintervention, professionelle Hilfe holen. Die Beratung ist anonym und kostenlos.

Mineralwasser und eine Auswahl an frischem Obst gibt es bei uns für alle Mitarbeiter kostenlos.

Die Kernarbeitsnormen und Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden von uns eingehalten.

Wir sind überzeugt von unserem Konzept, welches durch die zahlreichen Bewerbungen und Mitarbeiterbefragungen bestätigt wird. Sobald wir eine stagnierende Bewerberanzahl oder eine schlechtere Bewertung aus Mitarbeiterbefragungen feststellen, werden wir unser Konzept überdenken und anpassen.

Im Bereich Arbeitnehmerrechte sind uns aufgrund unserer Risikoanalyse keine Risiken bekannt, die sich aufgrund unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben.

Aktuell entwickeln wir unsere quantitativen Ziele mit konkreten Plänen und Kennzahlen. Diese werden wir in unserem nächsten Bericht darlegen.

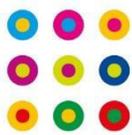
15. Chancengleichheit (CSR relevant)

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir geben allen Mitarbeitern die gleichen Chancen zur Entwicklung und Entfaltung!

Faire Arbeitsbedingungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir legen Wert auf dauerhafte Arbeitsverhältnisse und verzichten grundsätzlich auf Outsourcing. Unsere Mitarbeiter erhalten außerdem umfangreiche Sozialleistungen. Gleichzeitig achten wir darauf, dass unsere Arbeitsbedingungen der Gesundheit und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zuträglich sind.

Entsprechend unserem Leitbild stehen Menschen im Mittelpunkt. Wir wertschätzen die Menschen, die bei uns arbeiten, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexuellen Identität und von einer möglicherweise vorliegenden Behinderung. Kein Mitarbeiter wird aufgrund dessen bevorzugt oder benachteiligt. Im Jahre 2021 hatten wir keinen Diskriminierungsfall.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen werden Diversität, Vielfalt und Chancengleichheit großgeschrieben. Um das zu unterstreichen, haben wir

2020 die Charta der Vielfalt des gleichnamigen Berliner Vereins unterzeichnet. So machen wir transparent, dass wir Vielfalt und Chancengerechtigkeit hier im Hause fördern und weiter ausbauen wollen.

Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!



Ein wichtiger Punkt in unserem Haus ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir unterstützen die Eltern unter unseren Mitarbeitern durch eine betriebsnahe Kindertagesstätte auf unserem Unternehmensgelände in Zusammenarbeit mit der AWO.

Die Einrichtung bietet Kindern von vier Monaten bis sechs Jahren, mit Öffnungszeiten bis 18 Uhr, einen Platz. Der

Zeitraum ist abgestimmt auf die VOLKSWOHL BUND-Service-Zeiten. An Brückentagen und in den Schulferien bieten wir in den Räumen unserer Hauptverwaltung das Programm „VB Kids“ an, in dem

die Kinder unserer Mitarbeiter im Alter von sechs bis zwölf Jahren betreut werden. Darüber hinaus steht den Eltern das ganze Jahr über ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung.

Unseren Mitarbeitern ermöglichen wir zahlreiche individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle sowie Homeoffice. Die bereits bestehenden Optionen haben wir 2020 durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ergänzt.

Außerdem bieten wir Beratung für die Pflege von Angehörigen über die AWO oder Caritas an. Unsere Mitarbeiter profitieren von über 100 verschiedenen Teilzeitmodellen. Wir bieten Eltern bei Betreuungsengpässen oder Angehörigen, die Familienteile pflegen, eine Chance, Beruf und Familie zu vereinbaren. Mitarbeiter, die sich weiterbilden möchten, können durch die Auswahl an Teilzeitmodellen ihr Potenzial komfortabler ausbauen.

Wir stehen für eine nachhaltige Personalpolitik!

Die dargestellte Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung unserer Führungskräfte des Jahres 2021:

Position	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
Insgesamt	72,0 %	28,0	0,0 %	100,0 %
VBL	74,7 %	25,3 %	0,0 %	100,0 %
F1	83,3 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %
F2	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
F3	75,9 %	24,1 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
VBS	62,9 %	37,1 %	0,0 %	100,0 %
F1	84,6 %	15,4 %	0,0 %	100,0 %
F2	54,5 %	45,5 %	0,0 %	100,0 %
F3	28,6 %	71,4 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	87,5 %	12,5 %	0,0 %	100,0 %

Wir verpflichten uns, bei Bewerbern mit gleicher Qualifikation einen Bewerber mit Schwerbehinderung vorzuziehen.

Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen als guter Arbeitgeber spricht die niedrige Fluktuation. Diese lag bei 4,6 % in der VBL und in der VBS bei 5,05 % insgesamt. In diese Fluktuations-Quoten sind beispielsweise auch Abgänge durch Eintritt in den Ruhestand einberechnet. Daher haben wir isoliert die Fluktuation durch Kündigung berechnet:

- VBL: 3,17 %
- VBS: 3,03 %

Ein weiteres Indiz dafür, dass unsere Maßnahmen zu einer zufriedeneren Belegschaft beitragen, ist die lange Betriebszugehörigkeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen von durchschnittlich 15,7 Jahren – aufgeteilt in 15,3 Jahren (VBL) bzw. 18,2 Jahren (VBS) – bezogen auf die zur Zeit für uns tätigen Personen.

Wir bezahlen unsere Mitarbeiter nach den tariflichen Vergütungsregeln, die sich nach der Berufserfahrung, der Führungsverantwortung und weiteren von der Stelle abhängigen Faktoren richten. Bei der Bezahlung machen wir keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern oder anderen, nicht fachlichen Faktoren.

Wir wollen stetig attraktiver für unsere Mitarbeiter werden. Hierzu setzen wir auf die Meinung unserer Mitarbeiter und leiten auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen einzelne Maßnahmen ab. Derzeit findet eine Ausarbeitung konkreter Ziele mit entsprechenden Maßnahmen statt.

16. Qualifizierung (CSR relevant)

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiter und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Wir qualifizieren unsere Belegschaft nachhaltig!

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen bilden im eigenen Haus Kaufleute für Versicherungen und Finanzen aus - im klassischen Ausbildungsverhältnis sowie im Rahmen eines dualen Studiums. Im Rahmen des dualen Studiums kooperieren wir mit der Fachhochschule Dortmund sowie mit anderen Versicherungsunternehmen und Großmaklern aus der Region. Die Studenten können einen kaufmännischen und einen akademischen Abschluss (Bachelor of Arts) erwerben und werden durch unsere Teilzeitmodelle und mögliche Stipendien unterstützt. Während der gesamten Ausbildungszeit sammeln sie berufliche Praxis und verknüpfen sie mit theoretischem Wissen. Unser Ziel ist es, gute Perspektiven für ihre berufliche Zukunft zu bieten.

Wir übernehmen in der Regel sowohl unsere Auszubildenden als auch die dualen Studenten nach bestandener Prüfung. Besonders in den vergangenen Jahren haben wir darauf geachtet, die Ausbildungsplätze paritätisch zu besetzen. 2021 hatten wir insgesamt 12 Auszubildende sowie 8 Duale Studenten. Zusätzlich sind wir eines der Partnerunternehmen des IT-Center Dortmund, wodurch die dort eingeschriebenen IT-Studenten praktische Erfahrungen neben ihrem Studium sammeln können. 2021 waren dies zwei Studenten.



Wir bieten unseren Mitarbeitern zahlreiche interne und externe Seminare an. Trotz des besonderen Jahres 2021, geprägt durch die Corona-Pandemie und somit nicht repräsentativ für ein normales Weiterbildungsjahr, konnten wir über 1600 digitale Weiterbildungsteilnahmen verzeichnen. Neben fachlichen Weiterbildungen bieten wir auch zahlreiche Programme zur Förderung der Gesundheit an.

Unser eigenes Potenzial-Assessment-Center konnte auch im Jahre 2021 stattfinden. Potenzielle Führungskräfte erhalten nach der Bewältigung verschiedenster Aufgaben, wie zum Beispiel Teamarbeiten, Präsentieren und Vier-Augen-Gespräche, eine ausführliche Bewertung und Weiterbildungsvorschläge.

Für ihre Weiterentwicklung können unsere Führungskräfte ein freiwilliges Führungskräfte-Feedback durchführen. Dabei geben die Mitarbeiter ihrer Führungskraft ein Feedback, damit diese ihren Führungsstil optimieren kann. Mindestens alle drei Jahre werden Orientierungsgespräche zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter über vergangene und zukünftige Themen geführt.

Ein neues Format, welches wir in diesem Berichtsjahr neu angeboten haben, ist ein moderiertes Austauschtreffen von Gruppenleitern, Abteilungsleitern und Kompetenz-Center-Leitern. Die

teilnehmenden Führungskräfte gaben uns das Feedback, dass dieses Format ihnen geholfen hat, sich über neue Themen auszutauschen und sich im Haus zu vernetzen, um bei Fragen auf die Kollegen direkt zugehen zu können.

Unsere Vertriebspartner unterstützen wir ebenfalls bei der Weiterbildung. Wir gehören zu den Gründungsmitgliedern der Deutschen Makler Akademie (DMA). Die DMA bietet qualifizierte Schulungen im Bereich Beratung an.

Unsere Verantwortung als Förderer

Bildung ist der Schlüssel zur Chancengerechtigkeit und Zukunftssicherung unserer Gesellschaft. Wir fördern die Versicherungswissenschaft und die Berufsbildung in unserer Branche. Darüber hinaus fördern wir aktiv junge Menschen unserer Region in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Regelmäßig unterstützen wir einen festen Kreis regionaler Vereine und Initiativen, die sich um Kinder und Jugendliche kümmern. Sie erhalten jährlich einen gleichbleibend hohen Betrag von uns, mit dem sie kalkulieren können. Zur Unterstützung Dortmunder Schulen gehen wir strategische Partnerschaften mit ausgewählten Einrichtungen ein. Hier finden unter anderem Bewerbungstrainings und Veranstaltungen zur Vorbereitung auf das Berufsleben statt. Neben unserer Beteiligung am Dualen Studiengang Versicherungswirtschaft an der Fachhochschule Dortmund fördern wir gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung Studenten in Form von Stipendien. Erfahrene Mitarbeiter unserer Unternehmen engagieren sich seit vielen Jahren in Bildungseinrichtungen unserer Region oder unserer Branche, beispielsweise im Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft in Dortmund und in der Deutschen Makler Akademie. Sie tragen damit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch zwischen der Wirtschaft und den Bildungseinrichtungen bei.

Die Themen zum Gesundheitsmanagement finden Sie unter den Kriterien 14 und 15 sowie die damit verbundenen Ziele unter Kriterium 3.

Wir haben im Bereich Personal (Kriterien Chancengleichheit, Arbeitnehmerrechte und Qualifizierung) keine wesentlichen Risiken festgestellt (siehe auch Kriterium 17). Hintergründe zu unserem Risikomanagement und zu unserer Risikobewertung finden Sie unter Kriterium 6.

Für die Planung, Umsetzung und Kontrolle der in den Kriterien 14-16 genannten Aspekte ist die Personalabteilung der VOLKSWOHL BUND Versicherungen verantwortlich. Neue Entwicklungen werden geprüft und die Maßnahmen gegebenenfalls angepasst. Rückmeldungen unserer Mitarbeiter, beispielsweise über Bewertungsplattformen, nehmen wir sehr ernst und schaffen, wo möglich, Abhilfe.

Durch die Teilnahme an Arbeitgeberwettbewerbern und Mitarbeiterbefragungen überprüfen wir uns zusätzlich regelmäßig. Aus Führungskräfte-Feedbacks und anderen Austauschgesprächen erfahren wir, ob unsere Mitarbeiter zufrieden sind. Beschwerden unserer Mitarbeiter nehmen wir ernst und suchen zusammen mit ihnen nach einer Lösung.

Aktuell entwickeln wir unsere quantitativen Ziele mit Maßnahmen und Kennzahlen. Diese werden wir in unserem nächsten Bericht darlegen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9 (a+b): Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen*
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)*
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen*
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen*
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden*

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen*
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)*
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen*
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen*
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden*

Insgesamt wurde im Jahr 2021 in der VBL 873.841 und in der VBS 133.607 Stunden gearbeitet. Das ergibt für den Konzern insgesamt 1.007.448 Stunden.

Es gab keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen oder mit Todesfolge innerhalb unserer Belegschaft. Im Jahr 2021 hatten wir sieben Vorfälle (Verletzung bei der Arbeit oder auf dem Weg zum/vom Betrieb), die dokumentiert wurden. Drei dieser Vorfälle erfüllten das Kriterium von einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Kalendertagen, um als Arbeitsunfall eingestuft zu werden. Die Schilderung zu den Vorfällen erhalten wir von den betroffenen Mitarbeitern. Die Dokumentation wird in der Akte des entsprechenden Mitarbeiters abgelegt, um sie gegenüber der Berufsgenossenschaft nachweisen zu können. Zwei dieser Vorkommnisse waren Wegeunfälle auf dem von den Mitarbeitern selbst organisierten Pendelweg. Daher wird für die Berechnung der Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen ein Arbeitsunfall berücksichtigt. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage von 1.000.000 gearbeiteten Stunden. Hieraus ergibt sich eine Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen von 0,99.

Als wichtigste Art der arbeitsbedingten Verletzung dokumentierten wir den Bandscheibenvorfall.

Bei Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, gab es keine Verletzungen. Eine Auswertung der gearbeiteten Stunden können wir nicht vornehmen, da sich diese Mitarbeiter in einem selbstständigen Verhältnis befinden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen

Es werden keine Erkrankungen, sondern lediglich Unfälle dokumentiert. Es kann daher keine Aussage über die wichtigsten Arten der arbeitsbedingten Erkrankungen getroffen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind

Die Mitarbeiter können sich mit Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes jederzeit an die Sicherheitsbeauftragten oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) wenden.

Jährlich findet eine Begehung der Büroarbeitsplätze durch unsere externe FASI (DEKRA) statt, in der die Ergonomie des Arbeitsplatzes geprüft wird, es Tipps zur Optimierung gibt und der Mitarbeiter Probleme ansprechen kann.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Orientierungsgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter gibt es eine Rubrik, um über potenzielle Belastungsfaktoren zu sprechen, wie etwa die Arbeitsbelastung und -organisation, das Arbeitsumfeld und beruflich oder privat belastende Situationen, die den Arbeitsalltag beeinflussen.

In unserem Intranet erhalten unsere Mitarbeiter diverse Informationen zur Arbeitssicherheit:

- Ansprechpartner (Betriebsarzt, FASI, Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung)
- Erste Hilfe-Informationen
- Diverse Betriebsanweisungen

- Informationen zur Benutzung von Toner / Drucker / Kopierer; zu ergonomischem Sitzen; richtigem Händewaschen; Verhalten bei Stromausfall
- Präsentation der jährlichen Unterweisungsveranstaltung
- Verweise auf diverse Arbeitsschutzgesetze, Unfallverhütungsvorschriften und Präventionsthemen

Vierteljährlich trifft sich der Arbeitsschutzausschuss (ASA), in dem Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzthemen besprochen und entsprechende Beschlüsse gefasst werden.

Die Belange der Mitarbeiter werden in diesem Gremium von den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern vertreten.

Dem ASA gehören weiter an:

- ein Mitglied des Vorstands
- Betriebsarzt
- interne und externe Fachkraft für Arbeitssicherheit
- mehrere Sicherheitsbeauftragte
- Brandschutzbeauftragter
- Mitarbeiter des Personal-Service

Über die in den ASA-Sitzungen besprochenen Themen bzw. getroffenen Beschlüsse wird ein Protokoll geführt und die Umsetzung nachgehalten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht
- ii. Angestelltenkategorie

Wie bereits im Kriterium 16 beschrieben, bieten wir ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot. Dies umfasst sowohl Angebote explizit für bestimmte Mitarbeitergruppen („Führungskräfte-Austausch“) als auch Angebote für besondere Lebenssituationen („Mit Entspannung durch die Krise“). Derzeit nutzen ca. 90 % unserer Mitarbeiter das Angebot.

Geschlecht	Anteil der Teilnehmer
Männlich	46,5 %
Weiblich	53,5 %
Gesamtergebnis	100,0 %

Angestelltenkategorie	Anteil der Teilnehmer
Außendienst	0,2 %
F1	1,9 %
F2	3,8 %
F3	7,0 %
Mitarbeiter	86,9 %
Vorstand	0,3 %
Gesamtergebnis	100,0 %

Der Außendienst wird bei unseren internen Weiterbildungsveranstaltungen nicht berücksichtigt, da diese über eine separate Weiterbildungsdatenbank dokumentiert werden. Unser Außendienst ist durch die Insurance Distribution Directive (IDD – zu Deutsch: Versicherungsvertriebsrichtlinie) dazu verpflichtet, sich mindestens 15 Stunden im Jahr weiterzubilden.

Aufgrund der Corona-Krise haben wir keine Präsenz-Weiterbildungen angeboten. Daher waren alle Weiterbildungsformate auf maximal zwei Stunden begrenzt. Eine genaue Auflistung der Stundenanzahl können wir jedoch nicht auswerten. Eine Möglichkeit zur Auswertung soll in den nächsten Jahren in unserer Weiterbildungsdatenbank eingefügt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)

Aufteilung der Führungskräfte nach Geschlecht:

Siehe Kriterium 15

Aufteilung der Führungskräfte nach Altersgruppe:

	VBL	VBS	Konzern
F1			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	44,0 %	38,0 %	
> 50 Jahre	56,0 %	62,0 %	
F2			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	50,0 %	36,0 %	
> 50 Jahre	50,0 %	64,0 %	
F3			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	66,0 %	71,0 %	
> 50 Jahre	34,0 %	29,0 %	
Vorstand			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	50,0 %	50,0 %	
> 50 Jahre	50,0 %	50,0 %	
Aufsichtsrat			
< 30 Jahre			0,0 %
30 bis 50 Jahre			0,0 %
> 50 Jahre			100,0 %

Andere Diversitätsindikatoren in den Führungspositionen:

Bei VBL und VBS haben wir insgesamt 12 Personen beschäftigt, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Diese gehören nicht den Kontrollorganen (Aufsichtsrat und Vorstand) oder den drei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes an. Abstammung oder ethnische Herkunft erfassen wir nicht. Die Religion der Mitarbeiter erhalten wir aus den Steuermerkmalen. Jedoch können wir keine Auswertung angeben, da unbekannt ist, welche Religionszugehörigkeit im Speziellen gemeint ist. Eine etwaige zweite Staatsbürgerschaft erfassen wir nicht. Der Anteil von Menschen mit Behinderung (Behinderung: Ja/Nein) in Kontrollorganen ist in der untenstehenden Tabelle zusammengefasst. Schutzbedürftige Gruppen erfassen wir nicht.

	Ja	Nein	Gesamtergebnis
VBL	2,7 %	97,3 %	100,0 %
F1	5,6 %	94,4 %	100,0 %
F2	4,2 %	95,8 %	100,0 %
F3	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Vorstand	0,0 %	100,0 %	100,0 %
VBS	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F1	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F2	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F3	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Vorstand	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	12,5 %	87,5 %	100,0 %
Gesamtergebnis	2,5 %	97,5 %	100,0 %

Schwerbehinderung:

Unternehmen	Quote
VBL	2,9 %
VBS	4,5 %

Aufteilung der Angestellten nach Geschlecht und Altersgruppe sowie Betriebszugehörigkeit:

Nach Geschlecht:

Unternehmen	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	316	328	0	644
VBS	40	59	0	99
Gesamtergebnis	356	387	0	743

Unternehmen	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	49,1 %	50,9 %	0,0 %	86,7 %
VBS	40,4 %	59,6 %	0,0 %	13,3 %
Gesamtergebnis	47,9 %	52,1 %	0,0 %	100,0 %

Nach Altersgruppe:

Unternehmen	< 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamtergebnis
VBL	88	353	203	644
VBS	11	52	36	99
Gesamtergebnis	99	405	239	743

Unternehmen	< 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamtergebnis
VBL	13,7 %	54,8 %	31,5 %	86,7 %
VBS	11,1 %	52,5 %	36,4 %	13,3 %
Gesamtergebnis	13,3 %	54,5 %	32,2 %	100,0 %

Unternehmen	Durchschnittsalter: Mittelwert
VBL	43,2
VBS	43,5
Gesamtergebnis	43,2

Betriebszugehörigkeit:

Unternehmen	Nach Jahren: Mittelwert
VBL	15,3
VBS	18,2
Gesamtergebnis	15,7

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage

2021 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

17. Menschenrechte (CSR-relevant)

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.



Unsere Wertschöpfung findet in Deutschland statt und unterliegt damit den deutschen Gesetzen und Verordnungen, die wir selbstverständlich einhalten.

Als Versicherer sind wir kein produzierendes Unternehmen, sondern ein Dienstleister mit einer weniger komplexen Lieferkette. Trotzdem nehmen wir unsere Verantwortung für Menschenrechte und die damit verbundene Sorgfaltspflicht sehr ernst.

Lieferanten

Bei unseren Lieferanten, die alle aus Deutschland kommen, achten wir auf Nachhaltigkeit und die Einhaltung von international geltenden Menschenrechten. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten ernsthafte Anstrengungen unternehmen, um unsere Umwelt zu schützen und gegenüber ihren Mitarbeitern anerkannte Arbeits- und Menschenrechte zu achten und einzuhalten.

Wir werden unseren Einkauf sukzessive auf nachhaltige Produkte sowie einen nachhaltigen Beschaffungsweg umstellen (siehe Kriterium 1). In einigen Bereichen ist diese Umstellung bereits erfolgt. Wir beziehen unsere Büromöbel zu ca. 95 % bei einer Firma, die Partner von über 40 Organisationen ist, die sich für Gerechtigkeit und positive Veränderungen im Leben der Menschen in aller Welt einsetzen.

Vertriebspartner, Kunden und Mitarbeiter

Wir haben uns dem Verhaltenskodex des GDV für den Versicherungsvertrieb angeschlossen (siehe dazu auch Kriterium 20).

Um mögliche Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und zu vermeiden, trifft sich regelmäßig der Arbeitsschutzausschuss (siehe Leistungsindikator GRI SRS-403-4).

Unseren Kunden bieten wir bei fondsgebundenen Produkten die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsaspekte bei der Fondsauswahl zu berücksichtigen. Durch eine Filterfunktion auf unserer Internetseite können sie ihre Fonds nach einzelnen Ausschlusskriterien auswählen. Innerhalb unseres Sicherungsvermögens schließen wir Emittenten, die gewisse Normen verletzen, grundsätzlich aus.

Kapitalanlage

In der Kapitalanlage unterstützen wir die Einhaltung der Menschenrechte durch den expliziten Ausschluss von Wertpapieren, deren Emittenten systematisch Menschenrechte oder die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO des UN Global Compact verletzen (siehe Kriterium 1).

Unternehmensführung

Die Unternehmensführung gibt die strategische Richtung des Unternehmens vor. Sie lässt sich regelmäßig über den aktuellen Status informieren und ist in die Umsetzung der Vorgaben eingebunden.

Die Abteilung Revision und Compliance prüft die Einhaltung der Gesetze und Normen regelmäßig und legt die Berichte dem Vorstand vor, um die angemessene Einbindung des Vorstands zu gewährleisten (weitere Informationen zur Revision und Compliance finden Sie im Kriterium 20).

Im Zusammenhang mit den Menschenrechten haben wir keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit oder aus unseren Geschäftsbeziehungen identifiziert. Auch bei unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine Risiken durch Menschenrechtsverletzungen. Hintergründe zu unserem Risikomanagement finden Sie in Kriterium 6.

Die Verantwortung für die Umsetzung der genannten Aspekte fällt in verschiedene Zuständigkeitsbereiche. Die Überprüfung der Lieferanten obliegt der für den Einkauf zuständigen Führungskraft. Für die Auswahl der Fonds sowie insgesamt die Beurteilung der Investitionen in der Kapitalanlage sind die Abteilungsleiter der Kapitalanlage verantwortlich. Für Mitarbeiterbelange ist die Führungskraft der Personalabteilung verantwortlich. Sobald Menschenrechtsverletzungen durch unsere Mitarbeiter, Vertriebspartner, Kunden und andere gemeldet werden, prüfen wir die Verletzung und handeln sofort.

Es wurden in diesem Bereich noch keine Ziele und entsprechende Maßnahmen formuliert. Wir befinden uns aktuell in der Analysephase.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“

Wir schließen explizit Wertpapiere aus, deren Emittenten systematisch Menschenrechte oder die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO des UN Global Compact verletzen. Es erfolgt eine mindestens halbjährliche unabhängige Prüfung für 68% des Gesamtbestands (Direktbestand, Spezialfonds). Die restlichen 32% betreffen die alternativen Anlagen. Deren Menschenrechtsklauseln werden in der Regel über die jeweiligen Asset Manager überprüft. Weitere Informationen zu unserer Kapitalanlage finden Sie in Kriterium 1.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern

Jedem neuen Mitarbeiter händigen wir an seinem ersten Arbeitstag die Compliance-Richtlinien aus. Gleichzeitig hat die Einhaltung der Menschenrechte für uns oberste Priorität, weshalb ein Verstoß von Mitarbeitern schwer geahndet wird. Einen derartigen Verstoß haben wir bislang noch nicht verzeichnet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wir befinden uns derzeit noch in der Analysephase. Im Bereich Büromöbel beträgt der Prozentsatz 95 %.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung

Wir sind noch in der Analysephase. Im Bereich Büromöbel beträgt der Prozentsatz 95 %.

18. Gemeinwesen (CSR-relevant)

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als Ausdruck unserer sozialen, ökologischen, kulturellen und wirtschaftlichen Verantwortung engagieren wir uns seit Jahrzehnten auf sozialem Gebiet innerhalb unserer Region. Am Standort Dortmund mit über 650 Mitarbeitern unterstützen wir lokale Einrichtungen* und leisten so einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität und Entwicklung in unserer Region.

Schulische Förderung

Zur Unterstützung der Dortmunder Schulen gehen wir strategische Partnerschaften mit ausgewählten Schulen ein. Hier finden mit unserer Unterstützung unter anderem Bewerbungstrainings und Veranstaltungen zur Vorbereitung auf das Berufsleben statt.

Wir beteiligen uns am Dualen Studiengang Versicherungswirtschaft, der seit 2010 an der Fachhochschule Dortmund angeboten wird und den wir mitgegründet haben. Gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen fördern wir seit dem Wintersemester 2009/2010 Studenten der Fachhochschule Dortmund in Form von Stipendien.

Erfahrene Mitarbeiter unserer Unternehmen engagieren sich seit vielen Jahren in Bildungseinrichtungen unserer Region oder unserer Branche, zum Beispiel im Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft (BWV) in Dortmund und in der Deutschen Makler Akademie (DMA), deren Mitbegründer und Förderer wir sind. Sie tragen damit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch zwischen der Wirtschaft und Bildungseinrichtungen bei.

Durch unsere Kooperation mit der Fachhochschule Dortmund, der Technischen Universität Dortmund, der Technischen Hochschule Köln und der Deutschen Makler Akademie, aber auch durch unser eigenes Ausbildungsprogramm fördern wir den Nachwuchs in unserer Region. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen bilden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und duale Studenten aus, die wir nach bestandener Prüfung übernehmen. Unser Ziel ist es, gute Perspektiven für ihre berufliche Zukunft zu bieten (Weiteres lesen Sie in Kriterium 16).

Die den VOLKSWOHL BUND Versicherungen nahestehende Eberhardt Baath-Stiftung fördert seit 2013 Wissenschaft und Forschung sowie Bildung und Erziehung. Der Fokus der Stiftung liegt auf der Versicherungswirtschaft. Die Stiftung ist nach dem ehemaligen Generaldirektor der VOLKSWOHL BUND Versicherungen Eberhardt Baath benannt. Es war sein Wunsch, dass nach seinem Tod eine Stiftung errichtet wird. Das Stiftungsvermögen stammt aus seinem Nachlass. Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützt die Eberhardt Baath-Stiftung die Fachhochschule Dortmund sowie Schulprojekte. Zusätzlich finanziert sie mehrere Stipendien.

Menschen in Not

Wir unterstützen lokale Einrichtungen und neue Initiativen durch regelmäßige Spenden.* Hierbei liegen uns vor allem junge Menschen in Not am Herzen. Wir unterstützen und bezuschussen Initiativen, die diese jungen Menschen fördern.

Wir stehen verschiedenen Amateur-Sportvereinen finanziell und organisatorisch zur Seite und fördern so die Gesundheit von jungen Menschen.



Als Förderer unterstützen wir soziale Projekte, unter anderem durch Geschenkkaktionen in Kinderheimen und Schulen oder mit Spenden für die Dortmunder Tafel.

Unser Herzensprojekt im Jahr 2021 war unsere Spende an die Opfer der Flutwasserkatastrophe. Hierfür haben wir zunächst unseren Mitarbeitern die Gelegenheit gegeben, an die Aktion Deutschland Hilft zu spenden. Danach

hat das Unternehmen die Summe verdoppelt. Am Ende kamen so mehr als 20.000 Euro an Hilfsgeldern zusammen.

Zur Gesundheitsförderung wechseln wir nach und nach unsere Schreibtische gegen Schreibtische mit elektrischer Höhenverstellung aus. Ein Großteil konnte bereits 2021 ausgewechselt werden, so dass unser Möbellager an seine kapazitiven Grenzen kam. Wir gaben unseren Mitarbeiter die Möglichkeit diese Schreibtische für den Privatgebrauch zu erwerben. Den eingenommenen Betrag von 700 Euro haben wir Anfang 2022 an das Kinderschutz Zentrum Dortmund gespendet. Für das Jahr 2022 werden wir an diesem Konzept festhalten.

Verantwortung als Unternehmen

Stetig suchen wir den Dialog zu Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene.

Als Mitglied des Dortmunder Vereins „bewusst wie“ unterstützen wir im Verbund Unternehmen bei CSR-Themen in der Region. Der Verein ist in vier Handlungsfelder organisiert: Nachhaltig handeln, Gesund leben, Wissen vermitteln und Bewusst wirtschaften. Wir engagieren uns aktuell im Handlungsfeld „Nachhaltig handeln“, in dessen Rahmen die Veranstaltungsreihe „Bewusst-vor Ort“ aufgebaut wird. Hier laden Unternehmen des Vereins zu sich ein und präsentieren ihre Umsetzungen nachhaltiger Projekte. 2021 fand außerdem der erste BEWUSST-WIE-Tag statt. Das Netzwerk informierte die Mitglieder des Vereins sowie alle Interessierten über klimabewusste Ernährung, einen besseren Umgang mit Stress und die Möglichkeit, durch Yoga Körper und Geist zu entspannen.

Einen großen Beitrag leisteten bereits 2020 sowie auch 2021 auch unsere Mitarbeiter. Wir gewähren allen Mitarbeitern einen jährlichen Feiernkostenzuschuss in Höhe von 25 Euro, den die einzelnen Bereiche für eine übergreifende Abteilungsfeier nutzen können. Durch die Corona-Krise mussten viele Abteilungen unseres Hauses auf ihre jährlichen Abteilungsfeiern verzichten. Wir gaben ihnen die Möglichkeit, dieses Geld unter dem Motto „Spende statt Feier“ zu spenden. Aus dem Jahr 2020 sind 4.800 Euro zusammengekommen, die in 2021 an unterschiedliche Institutionen und Vereine gespendet wurden. Beispielweise wurden 2.516 Euro an den Malteser Hilfsdienst e.V. für Kinder- und Jugendhospizdienst gespendet. Auch 2021 kam einiges zusammen. Die entsprechende Höhe geben wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht an.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen unterstützen die Initiative Deutsche Infrastruktur (IDI) mit ihrer Mitgliedschaft sowie durch ihre Arbeit im Beirat. Dabei handelt es sich um eine unabhängige Plattform deutscher privater Altersvorsorgeeinrichtungen. Ihr Ziel ist es, die allgemeine Akzeptanz für private Investitionen in Infrastrukturprojekte weiter zu erhöhen. Die Initiative will damit einen Beitrag zur Verbesserung der Infrastruktur und damit zur Zukunftsfähigkeit des Landes leisten.

Der Vorstand ist über alle Tätigkeiten informiert und oftmals aktiv mit eingebunden. Für alle Engagements und Kooperationen haben wir verschiedene Ansprechpartner in unserem Unternehmen, die für ihr jeweiliges Engagement die beste Expertise besitzen.

Aus unserem Engagement fürs Gemeinwesen entstehen uns keine wesentlichen Risiken, weder für unsere Geschäftstätigkeit noch für unsere Geschäftsbeziehungen oder unsere Produkte und Dienstleistungen. (siehe unter Kriterium 6).

Unsere Unterstützung des Gemeinwesens in Dortmund und Umgebung ist sehr umfassend. Wir möchten die Kooperationen und Hilfen 2022 weiterführen und ausbauen. Uns liegt viel daran, einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität und Entwicklung in unserer Region zu leisten. Daher prüfen wir kontinuierlich sowohl die bestehenden als auch neue Spendenempfänger, Kooperationspartner und Unterstützungsbedarfe.

Leistungskindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

GuV-Position	Gesamtergebnis in Euro
Verdiente Bruttobeiträge	1.708.501
Beiträge aus der Brutto-Rückstellung für Beitragsrückerstattung	32.299
Erträge aus Kapitalanlagen	774.489
Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen	534.723
Sonstige versicherungstechnische Erträge	70.142
Sonstige Erträge	13.805
Summe Erlöse	3.134.959
Rückversicherungsbeiträge	205.247
Aufwendungen für Versicherungsfälle	776.140
Veränderung der übrigen versicherungstechnischen Netto-Rückstellungen	1.473.796
Aufwendungen für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattungen	204.907
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb	229.232
Aufwendungen für Kapitalanlagen	32.704
Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen	72.664
Veränderung der Schwankungsrückstellung und ähnlicher Rückstellungen	2.632
Nicht realisierte Verluste aus Kapitalanlagen	6.000
Sonstige Aufwendungen	52.746
Außerordentliche Aufwendungen	68
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-664
Sonstige Steuern	2.207
Summe der Aufwendungen	3.057.659
Jahresüberschuss	77.300

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.



Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind Mitglied im GDV. Die Vorstände der VOLKSWOHL BUND Versicherungen sowie entsprechende Mitarbeiter der Fachabteilungen sind in verschiedenen Ausschüssen dieses Verbandes vertreten. Der Verband vertritt die Interessen der Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik.

Das Jahr 2019 war geprägt durch die Verabschiedung des EU-Aktionsplans

zu Sustainable Finance (siehe Kriterium 2). In Folge dieses Aktionsplans definieren die VOLKSWOHL BUND Versicherungen verschiedene Vorhaben, die schrittweise in Kraft treten. Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind die Offenlegungspflichten durch die Offenlegungsverordnung und die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die Geschäftsorganisation und in die Kundenberatung besonders relevant (siehe auch Umsetzung auf unserer Internetseite unter www.volkswohl-bund.de/nachhaltigkeit). Auch die Taxonomie-Verordnung sowie die IDD-Änderungen haben Auswirkungen auf unser Haus. Die Umsetzungen können Sie auf den Seiten 53 bis 59 (EU-Taxonomie) und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht lesen, da vor allem die IDD-Änderung erst in 2022 auf uns wirken. Lesen Sie alles rund um unsere regulatorischen Anforderungen im Kriterium 2.

Relevante Gesetzgebungsverfahren

Relevante Gesetzgebungsverfahren für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen betreffen in erster Linie die Versicherungsaufsicht, die Versicherungstätigkeit – hier insbesondere das Versicherungsvertragswesen – und den Versicherungsvertrieb. Von Relevanz sind für diese Bereiche ferner die aktuelle Rechtsprechung auf europäischer und nationaler Ebene, aktuelle behördliche Verfügungen und Hinweise sowie Verlautbarungen von einschlägigen Berufsverbänden.

Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen finden relevante Gesetzgebungsverfahren auf europäischer und nationaler Ebene statt. Europäische und nationale Aufsichtsbehörden und Ministerien auf nationaler Ebene begleiten diese Gesetzgebungsverfahren inhaltlich. Ferner informieren Branchenverbände Versicherungsunternehmen über laufende Gesetzgebungsverfahren und unterstützen sie bereits vor Inkrafttreten der Gesetze und Verordnungen, um ihnen eine fachlich sinnvolle Umsetzung zu ermöglichen.

Positionierung Lobbyismus

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen nehmen keinen direkten Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren gegenüber politischen und behördlichen Institutionen.

Kriterien des politischen Engagements und Mitgliedschaften

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind Mitglieder in offiziellen Branchen-Verbänden, wie zum Beispiel im GDV und im VOTUM (Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V.) Diese Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Behörden und Politik, um die Ziele der Gesetzgebungsverfahren und die Anordnungen mit den Interessen der Versicherungsbranche in Einklang zu bringen.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir haben keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (CSR-relevant)

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.



Für uns ist selbstverständlich, dass wir geltende Gesetze und Verordnungen stets einhalten und diese Einhaltung auch überprüfen.

Wir erkennen den Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Versicherungsvertrieb an. Der Kodex schützt die Interessen der Kunden, indem

er seine Unterzeichner zu einem fairen, redlichen und professionellen Vertrieb von Versicherungsprodukten verpflichtet.

Compliance

Unsere Compliance-Richtlinie umfasst die Einhaltung aller rechtlichen Bestimmungen und schreibt das integre Verhalten unserer Mitarbeiter vor. Die Richtlinie ist Teil der arbeits- und dienstvertraglichen Pflichten aller Mitarbeiter. Ein Verstoß auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle kann zu Konsequenzen in diesem Bereich führen. Durch unser Compliance-Konzept und das Hinweisgebersystem treten wir Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Korruption und Bestechung bestmöglich entgegen.

Um Versuche abzuwehren, die Geldwäsche oder die Finanzierung von Terrorismus zum Ziel haben, treffen wir umfangreiche Sicherheitsvorkehrungen.

Wer Verstöße gegen das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG), gegen erlassene Rechtsverordnungen, gegen die Marktmissbrauchsverordnung, unsere Compliance-Richtlinie oder sonstige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens wahrnimmt, kann sie seinem Vorgesetzten oder direkt dem Compliance-Manager melden, auch wenn es sich nur um einen Verdacht handelt. Vorgesetzte sind verpflichtet, Hinweise dem zentralen Compliance-Manager bekannt zu geben. Jeder Hinweis oder jede Meldung wird mit der gebotenen Vertraulichkeit eigenverantwortlich durch den Compliance-Manager behandelt. Der Compliance-Manager behält die Auswirkungen von Änderungen externer Rahmenbedingungen im Blick. Er legt klare Verhaltensregeln für die beteiligten Personengruppen in der Compliance-Richtlinie fest. Zusätzlich führt er eigenverantwortliche Prüfungen durch, um die Beachtung der Compliance-Richtlinie zu überprüfen. Der Umgang mit möglichen Interessenkonflikten zum Beispiel bei Produkteinführungen, bei Vertriebsprozessen, bei

der Kapitalanlage oder bei einer Kooperationsbeziehung stehen im Fokus der Schlüsselfunktion Compliance.

Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über ein Hinweisgeber-/Whistleblower-System, mit dem Mitarbeiter, aber auch Externe, über ein Hinweisportal Regelverstöße melden können.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen reagieren angemessen und deutlich auf Verstöße oder sonstige strafbaren Handlungen. Ein Verstoß gegen geltendes Recht, etwa durch Bestechung oder Bestechlichkeit, kann für den Mitarbeiter auch zu strafrechtlichen Konsequenzen führen. Beim Umgang mit Dritten, etwa Geschäftspartnern, externen Dienstleistern, Produktzulieferern, Investmentgesellschaften und Banken achten unsere Mitarbeiter auf eine strikte Trennung von dienstlichen und privaten Interessen. Die Auswahl und Vertragsgestaltung folgt allein dem Unternehmensinteresse.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres erhält der Vorstand den Compliance-Jahresbericht. Dieser beinhaltet ggf. festgestellte Compliance-Verstöße mit den ergriffenen Gegenmaßnahmen, eine Zusammenfassung der Prüfungsergebnisse und das zusammengefasste Ergebnis der Risikoanalyse.

Darüber hinaus nimmt die Unabhängige Risikocontrolling-Funktion wesentliche Risiken in den Own Risk and Solvency Assessment (ORSA)-Bericht auf.

Zur Koordination der Überprüfung der Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen und Analyse neuer Umsetzungen von Verordnungen und Gesetzen tagt quartalsweise der Arbeitskreis Recht und Compliance. In diesem Arbeitskreis wird neben den genannten Tätigkeiten auch die Einschätzung von Risiken und ihre wirtschaftlichen Folgen durchgeführt, die sich aus der Rechtsprechung, aus Gesetzesänderungen, aus möglichen Fehlinterpretationen rechtlicher Regelungen, aus möglichen Gesetzesverstößen, aus Haftungsfragen oder aus Prozessen ergeben. Die Protokolle des Arbeitskreises Recht und Compliance erhält der Vorstand.

Die Leitsätze des GDV-Verhaltenskodex sind Bestandteil des bestehenden Compliance-Systems. Sie tragen dazu bei, Kundenbeziehungen und Kundeninteressen im Vertrieb optimal zu schützen. Für jeden Teilaspekt des Vertriebs von Versicherungsprodukten sind Abläufe und Konsequenzen in unserem Compliance-Programm für den Vertrieb zusammengefasst.

Außerdem sind alle Unternehmen der VOLKSWOHL BUND Versicherungen dem Code of Conduct-Datenschutz beigetreten, um unsere Bestrebungen zur Einhaltung des Datenschutzes zu unterstützen.

Interne Revision

Die Interne Revision befasst sich vorrangig mit der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und internen Geschäftsanweisungen des Vorstandes. Innerhalb eines festgelegten Zeitraumes überprüft sie nach einem risikoorientierten Prüfungsplan jede Organisationseinheit. Prüfungsansätze dazu sind, neben den Themen Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit, die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Im Bündel der Prüfungsansätze werden so auch Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt. Unter anderem bewertet die Interne Revision die Verfahrensweisen zur nachhaltigen Kapitalanlage, beispielsweise ob die festgelegten Ausschlusskriterien von der Organisationseinheit entsprechend beachtet wurden.

In 2021 wurde die „Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements“ stichprobenartig durch die Interne Revision geprüft. Es wurden keine Auffälligkeiten festgestellt.

Risikomanagement

Unser Ziel ist es, durch kontinuierliche Kontrollprozesse potenzielle Risiken frühestmöglich zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir innerhalb der Risikoinventuren bisher keine wesentlichen Risiken identifiziert, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Im Rahmen der Risikoinventur haben wir im Jahr 2019 unsere Mitarbeiter bereits für ESG-Risiken sensibilisiert. Alle weiteren Informationen zu unserem Risikomanagement finden Sie im Kriterium 6.

Governance-System

Zur Vermeidung von potenziellen Interessenskonflikten soll auf Vorstandsebene die Zuständigkeit für das zentrale Risiko-Management grundsätzlich von der für die folgenden Geschäftseinheiten getrennt sein: Tarifikalkulation, Zeichnung von Risiken, Dotierung von Deckungs- und Schadenrückstellungen, passive Rückversicherung, Kapitalanlage-Management, Vertrieb.

Die aufeinander abgestimmten Grundsätze der Geschäfts- und Risikostrategie bilden die Grundlage für die Ausgestaltung des Governance-Systems. Aus diesen Grundsätzen werden in einem jährlichen Planungsprozess unter Berücksichtigung des Marktumfelds Grundsatzziele, mittelfristige Ziele und Ziele des jeweiligen Geschäftsjahres erarbeitet, die in die jährlich aktualisierten Unternehmensziele münden.

Das Unternehmens-Leitbild und die strategischen Erfolgsfaktoren werden nur bei gravierenden Änderungen der Rahmenbedingungen oder des Geschäftsumfelds sowie bei einer grundsätzlichen Änderung der Geschäftsstrategie überarbeitet. Die Risikostrategie wird dagegen jährlich überprüft.

Zuständig für die Überprüfungen und Überarbeitungen ist der Vorstand der Konzernobergesellschaft. Die Risikostrategie, die Leitlinie Governance-System, die Leitlinie Fit und Proper und die Leitlinie Kapitalanlage müssen vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Darüber hinaus werden weitere Grundsätze, Richtlinien und Leitlinien mit dem Aufsichtsrat diskutiert.

Die Wirksamkeit des gesamten Governance-Systems des Konzerns wird vom Vorstand der Konzernobergesellschaft mindestens einmal jährlich beurteilt. Dabei berücksichtigt er Bewertungen des internen Kontrollsystems und anderer Bestandteile des Governance-Systems, die sich aus Prüfungen der Internen Revision ergeben.

Beschwerdemanagement

Neben der Bearbeitung der eingehenden Beschwerden sichten wir diese zusätzlich an anderer Stelle, um mögliche Verbesserungen daraus ableiten zu können. Dies praktizieren wir seit fast 20 Jahren bei allen Beschwerden, die von der BaFin an uns weitergeleitet werden oder direkt an den Vorstand gerichtet sind. Seit mehr als einem Jahrzehnt können unsere Mitarbeiter „normale“ Vorgänge als Beschwerde markieren. Dem Ombudsmann-Verfahren haben wir uns von Anfang an angeschlossen. Neben der Sichtung auf Prozessverbesserungen betrachten wir auch mögliche Kumulationen von Beratungsbeschwerden bei denselben Vermittlern. Die Vorgehensweisen sind in der Leitlinie für das Zentrale Beschwerdemanagement beschrieben.

Es wurden in diesem Bereich noch keine Ziele und entsprechende Maßnahmen formuliert. Wir befinden uns aktuell in der Analysephase.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Alle Betriebsstätten unterliegen der ständigen Überwachung und Prüfung.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Die Zahlung von Bußgeldern oder die Verhängung nicht monetärer Strafen infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist im Berichtsjahr nicht bekannt geworden.