



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Betriebsorganisation

Lara Schulte

Südwall 37-41
44137 Dortmund
Deutschland

0231/54336578
lara.schulte@volkswohl-bund.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
 12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
 13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Über unseren Bericht

Der vorliegende Bericht strukturiert und dokumentiert unser nachhaltiges Handeln im Jahr 2022 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. Darüber hinaus berichten wir Leistungsindikatoren nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

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 mit „CSR-RUG relevant“). 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 und enthält qualitative Angaben zu den Kennzahlen (Kriterium „EU-Taxonomie“).

Zusätzlich enthält dieser Nachhaltigkeitsbericht unsere CO₂-Bilanz. Alle Angaben über Treibhausgasemissionen und seine Äquivalente finden Sie ab Kriterium 11 „Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen“. Unsere Überschriften entsprechen den 20 Kriterien des DNK.

Unser Nachhaltigkeitsgedanke

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

schaffen und die vorhandenen zu erhalten.

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt

Den Grundstein der VOLKSWOHL BUND Versicherungen (VB) legte Max Helbig am 28. Januar 1919 in Berlin. Unter dem Namen „Deutscher Volkswohl-Bund in Berlin“ sollte der Verein seine Mitglieder in Notzeiten unterstützen und bei einem Todesfall die Begräbniskosten übernehmen. Nach über 100 Jahren gehören zu den VOLKSWOHL BUND Versicherungen nun 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.

Seit 1951 sitzt unsere Hauptverwaltung in Dortmund. Von hieraus stellen wir, wie damals, den Menschen in den Mittelpunkt: Unsere Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeiter, für die wir als VOLKSWOHL BUND Versicherungen Mehrwerte schaffen wollen.

Heute kümmern sich 775 Menschen (Stichtag: 31.12.2022) darum, dass unsere Versicherten immer auf der sicheren Seite stehen. Unseren Kunden bieten wir leistungsstarke Produkte für ihre Rente, Arbeitskraftabsicherung, Pflege und auch den Tod. Darüber hinaus sichern wir unsere Kunden in Bezug auf Unfälle, ihr Kfz, ihr Gewerbe, ihre Haftpflicht und rund um ihr Haus ab. Wir helfen, schwierige Zeiten zu meistern und ausreichend finanzielle Vorsorge fürs Alter zu treffen. Wir sind da – Für das, was kommt.

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 Erwerbsunfähigkeitsversicherung,
- Selbstständige Pflegerentenversicherung,
- Selbstständige Grundfähigkeitsversicherung,
- Hinterbliebenenrenten-Zusatzversicherung,
- Unfall- Zusatzversicherung,
- Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeits-Zusatzversicherung,
- Pflegerenten-Zusatzversicherung,

- Haftpflichtversicherung,
- Kraftfahrtversicherung,
- Luftfahrtversicherung,
- Feuerversicherung,
- Einbruchdiebstahl- und Raubversicherung,
- Leitungswasserversicherung,
- Sturmversicherung,
- Verbundene Hausratversicherung,
- Verbundene Wohngebäudeversicherung,
- Beistandsversicherung,
- Elektronikversicherung,
- Sonstige Schadenversicherung

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 Vertriebspartner 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 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“ und „Qualifizierung“ nachlesen.

Die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. 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.

Alle Informationen zu unserem Unternehmen, unseren Mitarbeitern, unserer Verantwortung für die Zukunft und vieles mehr finden Sie unter <https://www.volkswohl-bund.de/>.

Unsere Nachhaltigkeitsberichte

Dieser Bericht ist unser dritter Nachhaltigkeitsbericht. Vor diesen Berichten 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 unserer NEXT-Linie (Lesen Sie mehr im Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“) im Juni 2021 unseren ersten NEXT-Bericht verfasst, der die wesentlichen Informationen zu unseren NEXT-

Produkten gebündelt festhält. Für das Jahr 2023 finden Sie unseren NEXT-Bericht am Ende dieser Unterlage.

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. Hierbei berücksichtigen wir auch unser angeschlossenes Kompetenz-Center Nord-West. Darüber hinaus haben wir sechs weitere Standorte über die Bundesrepublik Deutschland verteilt:

- Grundstücksverwaltung in Berlin (8 Mitarbeitende)
- TELIS-Vertriebsunterstützung in Celle (4 Mitarbeitende)
- Kompetenz-Center Nord in Hamburg (13 Mitarbeitende)
- Kompetenz-Center Ost in Leipzig (14 Mitarbeitende)
- Kompetenz-Center Süd in München (14 Mitarbeitende)
- Kompetenz-Center West in Wiesbaden (11 Mitarbeitende)

In jedem Bereich (Nord, Nord-West, West, Ost, Süd) sind zusätzlich Maklerbetreuer für unsere Vertriebspartner vor Ort und kümmern sich persönlich um deren Anliegen und Wünsche.

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

Kennzahlen des Konzerns

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen konnten im Geschäftsjahr 2022 vor dem Hintergrund der teils dramatischen menschlichen, geopolitischen und wirtschaftlichen Verwerfungen zufriedenstellende Ergebnisse erzielen. Diese sind insbesondere von den Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine sowie der gewachsenen wirtschaftlichen Unsicherheit im Zusammenhang mit hoher Inflation und steigenden Zinsen geprägt.

Die gebuchten Bruttobeiträge im Konzern sanken leicht um 0,4 % auf 1,697 Milliarden Euro (Vorjahr: 1,705 Milliarden Euro). Der Beitragsrückgang resultierte aus einer Verminderung der Beiträge im Bereich der Lebensversicherung um insgesamt 0,6 %, dem ein Anstieg der Beiträge in der Schaden- und Unfallversicherung von 3,3 % gegenüberstand.

Im Bereich Schaden- und Unfallversicherung stiegen die gebuchten Beiträge insgesamt auf 89,1 Millionen Euro (86,3 Millionen Euro). Die beiden größten Sparten waren nach wie vor die Unfall- und die Kraftfahrtversicherung mit Beitragsanteilen von 36,6 % (36,4 %) bzw. 33,3 % (33,0 %). Auf die Haftpflichtversicherung entfielen 16,0 % (16,4 %) und auf Sach- und sonstige

Versicherungszweige 14,1 % (14,2 %) der gebuchten Bruttobeiträge.

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu 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.

Mit der Agenda 2030 wurde 2015 ein ambitioniertes Rahmenwerk für die Welt geschaffen, um gemeinschaftlich eine bessere Zukunft zu gestalten. Zentraler Bestandteil dieser Agenda sind 17 Ziele für nachhaltige Entwicklungen (Sustainable Development Goals –SDG), wobei die Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) im Vordergrund stehen. Neben der Agenda 2030 wurde im gleichen Jahr das Pariser Klimaabkommen geschlossen, unter anderem mit dem Ziel, die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf "deutlich unter" zwei Grad Celsius zu begrenzen. Darüber hinaus sollen alle Mitgliedstaaten Anstrengungen unternehmen, den Temperaturanstieg unter 1,5 °C zu halten. Um diese Ziele innerhalb der EU voranzutreiben, wurde der europäische grüne Deal ins Leben gerufen, um bis spätestens 2050 der erste klimaneutrale Wirtschaftsraum zu werden.

Zur Erreichung dieses ambitionierten Ziels kommt der Finanzwirtschaft mit ca. 1,8 Billionen verwaltetes Vermögen eine besondere Bedeutung zu. Sie soll helfen, nachhaltige Geschäftsmodelle mit finanziellen Maßnahmen zu unterstützen.

Neben den genannten politischen Entwicklungen wirken sich die klimatischen Veränderungen potenziell auf unsere Geschäftstätigkeit aus. Sie führen grundsätzlich zu vermehrten Extremwetterereignissen mit höheren Intensitäten. Dies betrifft in der Folge vor allem unsere Sachversicherung mit ihren Hausrat-, Wohngebäude- und Elementarschadenversicherungen.

Als ein Teil der Finanzwirtschaft sehen wir uns in der Verantwortung, zur Erreichung des 1,5 °C-Ziels des Pariser Klimaabkommens beizutragen sowie die Umlenkung der Kapitalflüsse in nachhaltige Investitionen zu unterstützen. Wir betrachten hierbei im besonderen Maße unsere Kapitalanlage und unsere

Produktentwicklung. Das oberste Ziel der Kapitalanlage, die Erfüllung der versicherungstechnischen Verpflichtungen, wird dabei nicht außer Acht gelassen.

Nachhaltigkeit ist ein Teil unserer Geschäftsstrategie. Daher verfolgen wir einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, der nachhaltige Aspekte in folgenden Handlungsfeldern berücksichtigt:

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

Im Kriterium 3 „Ziele“ gehen wir auf die einzelnen Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern ein.

Die Agenda 2030 und die daraus resultierenden gesetzlichen Anforderungen geben uns ein Rahmenwerk für unser Handeln. Aus diesem Rahmenwerk haben wir für unseren Konzern drei zentrale Hauptziele formuliert, an denen sich die Ziele der einzelnen Handlungsfelder orientieren.

E Wir wollen die Erreichung des 1,5 °C-Ziels unterstützen und eine CO₂-arme Welt fördern.

S Wir wollen Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen, enkelgerechtes Leben fördern und ein starkes Umfeld für unsere Mitarbeiter und zukünftigen Mitarbeiter schaffen. Dabei hilft uns der Aufbau und die Pflege unserer attraktiven Arbeitgebermarke.

G Unser gesamtes unternehmerisches Handeln ist verantwortungsbewusst, integer und nachhaltig. Mit unserem Geschäftsmodell wollen wir zu den Zielen der Verantwortungsbereiche E und S beitragen. Gleichzeitig sind wir uns der Bedeutung der Nachhaltigkeit als strategischer Faktor bewusst.

Auf den Verantwortungsbereich „E“ setzen wir einen klaren Fokus.

Um die übergreifenden Ziele in allen Verantwortungsbereichen und im gesamten Unternehmen umsetzen zu können, ist eine übergreifende ESG-Struktur (ESG steht für Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung)) unumgänglich. Ein ESG-Arbeitskreis erkennt und erarbeitet ESG-relevante Themen und bereitet diese für das übergreifende Gremium, das ESG-Board, auf. Das ESG-Board ist mit den Führungskräften der Bereiche

- Betriebsorganisation,
- Immobilienverwaltung,
- Kapitalanlage,
- Marketing und

- Vertrieb

besetzt. Je nach Themeninhalten nehmen auch die Führungskräfte der Bereiche

- Informationstechnologie (IT),
- Mathematik/Tarifentwicklung,
- Vertrag Lebensversicherung oder
- Vertrag Sachversicherung
- sowie Weitere

teil. Darüber hinaus ist der Gesamtvorstand Teil des ESG-Boards. Auf diese Weise können wir unsere strategische Ausrichtung im Bereich Nachhaltigkeit zielgerichtet steuern und jederzeit auf Marktveränderungen reagieren. Zentral koordiniert wird das Thema Nachhaltigkeit durch die Einheit Betriebsorganisation.

Im Verlauf des Jahres 2022 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie vollständig überarbeitet. In ihr haben wir viele neue Erkenntnisse verarbeitet und uns klare Ziele für das Jahr 2023 und kommende gegeben. Alle neuen Ziele und Maßnahmen haben wir im Kriterium 3 „Ziele“ vermerkt.

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 Initiative wurde vom infinima Institut für Finanz-Markt-Analyse 2020 ins Leben gerufen. In regelmäßigen Sitzungen tauschen wir uns übergreifend mit den Mitgliedern aus und erkennen wichtige Trends und Handlungsmöglichkeiten.

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.

Als Teil der Versicherungsbranche und des Finanzmarktes stellen sich uns eine Reihe von Herausforderungen. Darunter fallen grundlegende politische Rahmenbedingungen, steigende Kundenansprüche, neue Technologien und Produkte und eine sich veränderte Wettbewerbsslage beispielsweise durch Startups im Versicherungsbereich (sogenannte Insurtechs). Wir sind zuversichtlich, allen Herausforderungen gut gewappnet gegenüberzustehen. Gleichzeitig ist es wichtig, regelmäßig Wesentlichkeitsanalysen

durchzuführen – vor allem in einem sich stetig verändernden Nachhaltigkeitsumfeld. Wir beabsichtigen, die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 zu wiederholen, um unsere Fortschritte in den Handlungsfeldern kontinuierlich überprüfen zu können. Wir haben in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert, mindestens alle zwei Jahre eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Aktuelle Projekte sowie bereits bestehende Fortschritte kontrollieren wir regelmäßig.

In den nachfolgenden Absätzen erläutern wir detailliert die einzelnen Herausforderungen, die Einfluss auf die VOLKSWOHL BUND Versicherungen nehmen (Outside-In) sowie Aspekte, die wir durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen können (Inside-Out).

Ökologische Besonderheiten

Aus den veränderten klimatischen Bedingungen resultieren mehr Extremwetterereignisse mit höheren Intensitäten. Als Versicherungsunternehmen betreffen diese Ereignisse vor allem unsere Sachversicherung mit ihren Hausrat-, Wohngebäude- und Elementarschadenversicherungen der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG.

Die Schäden durch Extremwetterereignisse haben bislang keine wesentliche Auswirkung auf unsere aktuellen Tarifikalkulationen oder auf unseren Bestand. Wir beobachten die Auswirkungen der Klimaveränderungen und integrieren sie systematisch in die Risikomanagementprozesse unserer Risikoträger. Dabei berücksichtigen wir neben den direkten physischen auch transitorische sowie Reputationsrisiken, auch für unsere Lebensversicherungsgesellschaften. Bei Veränderungen reagieren wir entsprechend darauf (Outside-In).

Die Auswirkungen des Klimawandels auf die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung könnten auch Einfluss auf die Kennzahlen der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. nehmen. Auch hier beobachten wir die Risiken entsprechend. So können wir frühzeitig Veränderungen erkennen und auf diese reagieren. Zu diesen Risiken gehören eine erhöhte Sterblichkeit, vermehrte Invaliditäten oder ein erhöhtes Stornorisiko. So können vermehrte Hitzeperioden den allgemeinen Gesundheitszustand der Gesellschaft beeinflussen, welches zu einer höheren Sterblichkeit oder einer erhöhten Invalidität führen kann. Durch die steigenden Invaliditäten und den dadurch entstehenden Einkommenseinbußen kann es zu vermehrten Kündigungen kommen. Diese Risiken können vor allem Auswirkungen auf unsere Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits-, Grundfähigkeits-, Pflegeversicherungen sowie auf unsere Risikolebens-Tarife haben (Outside-In).

Die Herausforderungen für unsere Lebens- und Sachversicherungen sehen wir als Chance, um unseren Kunden und Vertriebspartnern weiterhin einen optimalen Versicherungsschutz anbieten zu können, der sich optimal an die klimatischen Bedingungen anpasst (Inside-Out).

Durch die Anwendung von Ausschluss- sowie Positivkriterien können wir einen positiven Einfluss auf ESG-Aspekte (z. B. Menschenrechte, Treibhausgasemissionen etc.) in unserer Kapitalanlage nehmen. Im Zuge der aktualisierten Kapitalanlage-Leitlinie streben wir zudem bei unseren Investitionsentscheidungen eine Berücksichtigung von ESG-Faktoren an

(Inside-Out).

Gleichzeitig haben ökologische Aspekte, insbesondere die hiermit verbundenen physischen und transitorischen Risiken, wiederum einen Einfluss auf unsere Kapitalanlage. Unternehmen der Realwirtschaft, in die wir investieren, können z. B. Naturbedrohungen ausgesetzt zu sein, wie Überflutung, Dürre sowie weiteren hiermit verbundenen Risiken. Solche Gefahren können die Ertragskraft bzw. den Marktwert gefährden. Ebenso kann der Übergang zu einer treibhausgasarmen Wirtschaft ein Risiko für treibhausgasintensive Unternehmen darstellen (höhere Kosten, geringerer Umsatz). Wir berücksichtigen Klimarisiken im Rahmen von Szenarioanalysen (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 das Einkommen, erhöht die Kaufkraft und trägt zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilität bei (Inside-Out).

Im Jahr 2022 konnten wir zahlreiche neue Kollegen bei uns im Unternehmen begrüßen und erfolgreich einbinden. Weitere Stellenausschreibungen können auf unserer Internetseite unter <https://www.volkswohl-bund.de/karriere/stellenanzeigen> eingesehen werden. Obwohl wir regelmäßig hervorragend qualifizierte Kollegen einstellen konnten, spüren wir den demografischen Wandel und seine Auswirkungen. Mitarbeiter, die in den Ruhestand treten (Babyboomer-Generation), adäquat nachzubersetzen, fordert uns zunehmend heraus. Dieser Herausforderung begegnen wir durch den Aufbau und die Pflege einer starken Arbeitsgebermarke (siehe Kriterium 14 bis 16 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“ und „Qualifizierung“) (Outside-In).

Die Corona-Pandemie war auch noch im Jahr 2022 zu spüren. Bis Mitte des Jahres prägten Maskenpflicht und Abstandsregelungen den Alltag unserer Mitarbeiter in unseren Gebäuden. Wir sehen uns als Unternehmen dazu verpflichtet, unsere Mitarbeiter durch ein umfangreiches Angebot zu unterstützen. Dazu gehörte weiterhin das Angebot einer Corona-Schutz-Impfung sowie die Ausgabe von regelmäßigen Corona-Tests und Masken. Bis ins Jahr 2023 bieten wir die Corona-Tests weiterhin an (Inside-Out).

Politische Besonderheiten

Wie bereits im Kriterium 1 „Strategie“ beschrieben, wurde 2015 die Agenda 2030 ins Leben gerufen. Im Vordergrund stehen die 17 SDGs, die ein ambitioniertes Rahmenwerk für die Welt geschaffen haben, um gemeinschaftlich eine bessere Zukunft zu gestalten. Im

gleichen Jahr wurde das Pariser Klimaabkommen beschlossen, welches die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf "deutlich unter" zwei Grad Celsius begrenzen soll. Mit diesen beiden übergreifenden Leitplanken an der Hand wurde neben dem europäischen grünen Deal - vorrangig für die Finanzdienstleistungsbranche - der EU-Aktionsplan entwickelt. Ziel des Aktionsplans ist die Umlenkung der Kapitalströme in nachhaltige Investments in der Finanz- und Versicherungsbranche. Über den Kapitalmarkt soll so Druck auf die Wirtschaft ausgeübt werden, um die Klimaschutzziele des Pariser Klimaschutzabkommen bis 2030 zu erreichen. Dieser Aktionsplan hat durch die Offenlegungsverordnung, die EU-Taxonomie, die Änderungen der IDD (Insurance Distribution Directive) sowie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) einen großen Einfluss auf unser Unternehmen.

Die Offenlegungsverordnung verpflichtet uns, seit dem 10.03.2021 in unseren vorvertraglichen Informationen und auf unserer Website Informationen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken sowie unternehmensbezogene Nachhaltigkeitsinformationen zu veröffentlichen. Im Jahr 2022 prägten vor allem die technischen Regulierungsstandards der Offenlegungsverordnung unser Handeln. Ab dem 30.12.2022 wurden unsere bestehenden Informationen in den vorvertraglichen Informationen, auf unserer Website und in den jährlichen Informationen zum Versicherungsvertrag erweitert. Um Ressourcen und Emissionen zu sparen, werden die Informationen nicht auf Papier gedruckt und unseren Kunden über den Postweg zur Verfügung gestellt, sondern es wird die Möglichkeit eines QR-Codes genutzt, der die Informationen digital abrufbar macht. Alle Informationen haben wir unter <https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen/nachhaltigkeit/offenlegungsverordnung> zusätzlich niedergeschrieben (Outside-In).

Um die Nachhaltigkeitsziele ebenfalls im Rahmen von Versicherungsprodukten und deren Vertrieb zu berücksichtigen, müssen die Kunden im Zuge der Anlageberatung nach Ihren Nachhaltigkeitspräferenzen befragt werden. Verankert ist dies in den Änderungen der IDD, welche seit dem 02. August 2022 umgesetzt sind. Ziel dieser Verpflichtungen ist es, einen breiteren Markt an Produkt- und Anlagestrategien aufzubauen, die mindestens ökologische und soziale Merkmale berücksichtigen. Darüber hinaus sollen Kunden für ökologische und soziale Belange sensibilisiert werden, um das übergreifende Ziel des EU-Aktionsplans „die Umlenkung der Kapitalflüsse in nachhaltige Geldanlagen“ zu erreichen. Die IDD-Änderungen veranlassten uns, unsere Vertriebssoftware sowie interne Prozesse anzupassen, um den Änderungen gerecht zu werden. Zusätzlich haben wir Webinare für unsere Vertriebspartner veranstaltet, um sie bestmöglich auf die neuen Verpflichtungen vorzubereiten (Outside-In).

Die EU-Taxonomie bestimmte unser Handeln zu Beginn des Jahres 2022. Erstmals mussten wir die sogenannte Taxonomie-Fähigkeit für unsere Kapitalanlage sowie unsere Sachversicherungen ausweisen. Auch im Jahr 2023 weisen wir die Taxonomie-Fähigkeit unserer Kapitalanlagen sowie unserer Sachversicherungen aus. Die veröffentlichten Kennzahlen sind im Kriterium „EU-Taxonomie“ auf den Seiten 62 bis 66 zu lesen. Im kommenden Jahr wird die Veröffentlichung der Taxonomie-Konformität für uns verpflichtend sein. Die Kennzahlen hierzu können Sie in der nächsten nichtfinanziellen Erklärung einsehen (Outside-In).

Derzeit laufen den Vorbereitungen auf die Umsetzung der CSRD sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die CSRD soll die bestehenden Regelungen des CSR-RUGs ablösen und die nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflicht von Unternehmen in Europa vereinheitlichen. Damit wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die gleiche Ebene wie die finanzielle Berichterstattung gestellt und soll Anspruchstellern der Unternehmen zu mehr Informationen im Bereich der Nachhaltigkeit verhelfen, die darüber hinaus zwischen den Unternehmen vergleichbar sein sollen. Dabei liefert die CSRD die Vorgaben (Ort der Veröffentlichung, Erstanwendungszeitpunkt, Geltungsbereich und vieles mehr), die ESRS definieren den Inhalt. Neben einer Wesentlichkeitsanalyse implementieren wir weitere Prozesse im Unternehmen, die uns zu den geforderten Informationen zum 01.01.2025 verhelfen sollen (Outside-In). Wir sehen die CSRD sowie die ESRS als Chance, die Datenqualität im gesamten (europäischen) Markt zu verbessern und Anspruchstellern die Möglichkeit zu geben, alle Informationen gebündelt an einem Ort finden zu können.

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 eine transparente Darstellung unserer Ausschlusskriterien. Die Einhaltung wird u. a. durch die externe Ratingagentur imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH geprüft. Im Bereich der fondsgebundenen Lösungen informieren wir transparent über die Veröffentlichungen nach Artikel 8 und 9 der Offenlegungsverordnung (Inside-Out).

Alle in diesem Kapitel genannten Risiken screenen wir regelmäßig in unserem Risikomanagement. Wie uns dies gelingt, erläutern wir ausführlich im Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“ (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.

Unsere Haltung ist klar: Wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft! Diese Haltung war, ist und bleibt unsere Vision für die kommenden Jahrzehnte.

Wie bereits im Kriterium 1 „Strategie“ beschrieben, haben wir eine umfassende Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie vorgenommen. Die neue Strategie wenden wir seit November 2022 an. Kernelement der neuen Strategie sind unsere drei zentralen Hauptziele, an denen sich die Ziele der einzelnen Handlungsfelder orientieren:

E Wir wollen die Erreichung des 1,5 °C-Ziels unterstützen und eine CO₂-arme Welt fördern.





S Wir wollen Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen,

enkelgerechtes Leben fördern und ein starkes Umfeld für unsere Mitarbeiter und zukünftigen Mitarbeiter schaffen. Dabei hilft uns der Aufbau und die Pflege unserer attraktiven Arbeitgebermarke.



G Unser gesamtes unternehmerisches Handeln ist verantwortungsbewusst, integer und nachhaltig. Mit unserem Geschäftsmodell wollen wir zu den Zielen der Verantwortungsbereiche E und S beitragen. Gleichzeitig sind wir uns der Bedeutung der Nachhaltigkeit als strategischer Faktor bewusst

Auf den Verantwortungsbereich „E“ setzen wir einen Fokus.

Wir stellen die nachfolgenden SDGs, die aus den Hauptzielen abgeleitet sind, in den Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie:

	<p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jedes Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern</p>
	<p>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>
	<p>Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen</p>
	<p>Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen</p>

Mit unserer Kapitalanlage rücken wir zusätzlich die nachfolgenden SDGs in den Fokus:

	<p>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>
	<p>Widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>

Wir sehen alle SDGs als relevant und wichtig für uns an und wollen mit den

nachfolgenden Zielen der einzelnen Handlungsfelder diese ebenso unterstützen. Im Folgenden werden einzelne Ziele der Handlungsfelder angeführt und beschrieben:

Handlungsfeld: Umfassender Umweltschutz

Das Handlungsfeld „Umfassender Umweltschutz“ hat eine besondere Bedeutung. Mit den hier beschriebenen Maßnahmen unterstützen wir unser Hauptziel „Wir wollen die Erreichung des 1,5 °C-Ziels unterstützen und eine CO₂-arme Welt fördern.“

Eine zentrale Funktion hat dabei unsere CO₂-Bilanz. Durch die jährliche Erstellung des CO₂-Fußabdruckes ist es uns möglich, unser Handeln zu reflektieren, verzichtbare Emissionen zu vermeiden oder stark zu reduzieren sowie nicht vermeidbare Emissionen zu kompensieren. Durch zertifizierte Klima- oder Sozialprojekte können wir darüber hinaus einen positiven Effekt auf unsere Gesellschaft erzielen.

In der CO₂-Bilanz werden die Gesamtemissionen in drei Kategorien (Scopes) unterteilt:

Scope 1 enthält alle von uns direkt erzeugten Emissionen (beispielsweise durch unternehmenseigene Anlagen oder Fuhrparks).

Scope 2 führt Emissionen auf, die durch zugekaufte Energie entstanden sind (zum Beispiel Strom oder Fernwärme).

Scope 3 umfasst indirekte Emissionen (die zum Beispiel durch den Arbeitsweg der Mitarbeiter oder durch Dienstreisen anfallen).

Für die Berechnung unserer CO₂-Emissionen haben wir uns den Klimaexperten ClimatePartner ins Haus geholt. Zusammen mit ihm erstellen wir unsere CO₂-Bilanz und wollen zukünftig unsere CO₂-Emissionen verringern. Unser Ziel ist, bis 2025 alle vermeidbaren Emissionen gänzlich zu reduzieren und alle unvermeidbaren Emissionen zu kompensieren (ausgenommen: Kapitalanlage). Im Folgenden sprechen wir daher von „klimakompensiert“.

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 sind bestrebt, die Datenqualität in diesem Bereich nach und nach zu verbessern, weshalb wir uns das Ziel gesetzt haben, bis 2030 die Emissionen der Kapitalanlage erstmalig in der CO₂-Bilanz zu

erfassen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir im Jahr 2022 den Datendienstleister MSCI ESG Research beauftragt.

Wir gehen davon aus, dass wir unsere Emissionen nicht gänzlich („klimaneutral“) reduzieren können. Dennoch reduzieren wir die Emissionen so stark wie möglich. Aus diesem Grund haben wir uns das umfassende Reduktionsziel gesetzt, bis 2030 unsere Scope 3-Emissionen um 20 % im Vergleich zu 2021 zu reduzieren.

Für unserer Kapitalanlage halten wir eine große Anzahl an Immobilien. Wir managen unsere Immobilien umweltschonend. Mehr als 1,7 Milliarden Euro investieren wir aktuell in ertragreiche und wertbeständige Immobilienbeteiligungen und Immobilienfonds. Bei Instandhaltung, Sanierung und Bau von neuen Immobilien achten wir sorgfältig auf Energieeffizienz. Unser energieeffizientes Handeln soll auch zur Minderung von Nebenkosten beitragen. Beim Umbau oder Neubau von Immobilien achten wir darauf, die benötigten Ressourcen umweltbewusst zu nutzen, unter anderem durch Recycling. Dazu möchten wir bis 2027 in allen Immobilien intelligente Zähler einbauen. 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.

Um unser nachhaltiges Handeln überprüfen zu lassen, möchten wir umfassende Zertifizierungsstandards, ESG-Due Diligence bei Neukauf sowie ein ESG-Scoring-Modell für unsere bestehenden Liegenschaften bis 2025 einführen.

Die Installation von Photovoltaikanlagen auf unserer Hauptverwaltung wollen wir 2023 abschließen.

Neben unseren Immobilien spielt auch unsere IT eine wichtige Rolle. Dabei konzentrieren wir uns auf zwei Kernbereiche für unsere nachhaltigen Bestrebungen: Unsere IT-Hardware und unser Rechenzentrum.

Im Zuge der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir unsere Ambitionen nun erweitert. Wir planen umfangreiche, nachhaltige Maßnahmen beim Erwerb von IT-Komponenten (bspw. Berücksichtigungen von Umweltsiegeln und entsprechende Zertifizierungen des Herstellers), Maßnahmen für eine laufzeitadäquate Nutzung unserer Hardware sowie Maßnahmen für eine nachhaltige Verwertung dieser Hardware.

Mit unserem eigenen und einem weiteren fremdbetriebenen redundanten Rechenzentrum stellen wir die Verfügbarkeit unserer IT-Anwendungen für Kunden und Mitarbeiter möglichst energieeffizient sicher. Wir möchten die Transparenz über die Energieeffizienz unserer Rechenzentren erlangen, um diese bestmöglich zu optimieren.

Handlungsfeld: Attraktive Produkte & wertvolle Dienstleistungen

Wir unterscheiden in diesem Handlungsfeld zwischen nachhaltiger Absicherung und Geldanlage (Produkte) sowie ressourcenschonender 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 Produktlinie NEXT.

Was wir bereits in diesem Handlungsfeld erreicht haben, lesen Sie in Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

Handlungsfeld: Zufriedene Mitarbeitenden

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 (siehe auch unter Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“),
- fachliche und persönliche Weiterentwicklung,
- eine schlanke Verwaltung mit kurzen Entscheidungswegen und
- eine ausgewogene Work-Life-Balance!

GEMEINSAMKEIT schreiben wir groß!

Um diese Werte zu verdeutlichen, haben wir uns die Ziele gesetzt, die Fluktuations- sowie Krankheitsquote dauerhaft unter dem Branchendurchschnitt zu halten. Damit wollen wir verdeutlichen, dass für uns Gesundheit an oberster Stelle steht und wir sichere Arbeitsplätze bieten. Dazu gehören auch faire Arbeitsbedingungen, weshalb wir uns das Ziel gesetzt haben, den Anteil der befristeten Arbeitsverträge dauerhaft unter 10 % zu halten. Außerdem soll die Übernahmequote von Auszubildenden und dualen Studenten dauerhaft über 90 % liegen.

Um unsere Ziele durchgängig überprüfen und bei Bedarf anpassen zu können, soll neben den reinen Kennzahlen auch die Wahrnehmung unserer Mitarbeiter regelmäßig abgefragt werden. Daher möchten wir alle drei Jahre an der Befragung „Great Place to Work“ teilnehmen. Wir streben an, immer zu den besten 100 Arbeitgebern in Deutschland zu gehören. In den einzelnen Dimensionen Glaubwürdigkeit-Respekt-Fairness-Stolz-Teamgeist möchten wir dauerhaft Zustimmungswerte von mehr als 80 % erreichen.

Die Angebote, die wir unseren Mitarbeitern bisher machen und wie wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter eine ausgewogene Work-Life-Balance erreichen, erläutern wir ausführlich in den Kriterien 14 bis 16 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“ und „Qualifizierung“.

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. Um unseren Worten Taten folgen zu lassen, planen wir, die Anzahl der Spendenempfänger bis 2030 zu verdoppeln. Beim Sponsoring berücksichtigen wir die ökonomischen Interessen unserer Versicherungsnehmer und das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter, weshalb wir einen Rahmen schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter gesellschaftlich engagieren können. Hierzu werden wir bis 2025 ein Konzept zum „corporate volunteering“ abschließend bearbeiten und laufend umsetzen.

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

Handlungsfeld: Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage

Auch in diesem Handlungsfeld wollen wir nachhaltig agieren. Vor allem in der Kapitalanlage können wir großen Einfluss auf die notwendige Transformation der Wirtschaft nehmen und nachhaltige Entwicklungen durch unsere Investitionsentscheidungen vorantreiben.

Einer der wesentlichen ESG-Ansätze ist weiterhin die Einhaltung von Ausschlusskriterien. Im Jahr 2022 haben wir 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 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.

Zudem wurden unter anderem auch Themeninvestitionen getätigt, die unseren Positivkriterien entsprechen. Mit unseren Positivkriterien haben wir verbindliche Eigenschaften (z. B. die Reduktion von Treibhausgasen) definiert, die ökologische und soziale Kriterien in unserer Kapitalanlage fördern. Einen

umfassenden Status Quo lesen Sie in Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2050 auch unsere Kapitalanlage klimakompensiert zu betreiben.

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.

Unter dem Kriterium 20 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ finden Sie eine Darstellung aller für uns wesentlicher Aspekte im Handlungsfeld „Unternehmensführung“ und unsere Umsetzungen dazu. Im Zuge der Aktualisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns die Frage gestellt, wie wir uns verpflichtende Regelungen geben können, um auch nach außen eine gute Unternehmensführung zu signalisieren. Bereits seit mehreren Jahren orientiert sich unser Vorstand an den Maßgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Diese Orientierung wollen wir ab dem Jahr 2024 sichtbar machen und planen, die geforderte Entsprechenserklärung freiwillig zu erstellen und auf unserer Internetseite zu veröffentlichen. Daneben streben wir bis 2025 die Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI) an.

Zusätzlich möchten wir im Jahr 2023 ein Nachhaltigkeitsziel in unsere allgemeinen Jahresziele des Konzerns implementieren. Unser Vergütungssystem inklusive der Bonifikationen stellen wir im Kriterium 8 „Anreizsysteme“ dar.

Mit einer ganzheitlichen Verantwortungsstruktur zum Erfolg

Für die Erreichung aller beschriebenen Ziele und die Umsetzungen der daraus resultierenden Maßnahmen ist das ESG-Board verantwortlich. Die darin agierenden Bereiche müssen – sofern noch nicht bei Definition der Ziele geschehen – Maßnahmen definieren und umsetzen. Im ESG-Arbeitskreis werden die Maßnahmen besprochen und im Unternehmen implementiert.

Koordiniert wird die Umsetzung durch die Mitarbeiter der Betriebsorganisation.

Im Rahmen der monatlich stattfindenden ESG-Boards wird die Umsetzung der Maßnahmen und die aktuelle Zielerreichung quartalsweise überwacht. Alle Ziele und Maßnahmen werden öffentlich im Intranet für die Mitarbeiter transparent dargestellt.

Wird ein Ziel nicht erreicht, werden die Gründe der Nicht-Erreichung vom betroffenen Bereich aufgearbeitet und dem ESG-Board präsentiert. Gemeinsam wird über die weitere Vorgehensweise diskutiert und entschieden.

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. Daher handelt es sich hierbei auch nicht um eine klassische Wertschöpfungskette. Unsere Wertschöpfung beginnt mit dem Bedürfnis der Gesellschaft, sich gegen ein Risiko zu schützen. Über unsere Vertriebspartner wird das Risiko des Kunden im Rahmen eines Versicherungsvertrages abgesichert und anhand eines Versicherungsantrages ggf. über das zuständige Kompetenz-Center an unsere Hauptverwaltung weitergeleitet. In unserer Hauptverwaltung wird durch die Mitarbeiter, mit Hilfe der Rechenzentren und der IT, dem Gebäude und vielem mehr eine Wertschöpfung in Form von Dienstleistungen erbracht. Hierbei werden Ressourcen verbraucht. Welche Ressourcen wir beanspruchen, wie wir verantwortungsvoll mit ihnen umgehen und welche Emissionen bei der Beanspruchung ausgestoßen werden, stellen wir ausführlich in den Kriterien 11 bis 13 „Inanspruchnahme von Ressourcen“, „Ressourcenmanagement“ und „Klimarelevante Emissionen“ dar. Die sozialen Herausforderungen, die sich durch die tägliche Arbeit unserer Mitarbeiter ergeben und der Umgang mit diesen, beschreiben wir ausführlich in den Handlungsfeldern 14 bis 16 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengerechtigkeit“ und „Qualifizierung“. 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. Aus diesem Grund können wir keinen direkten Einfluss auf ökologische und / oder soziale Herausforderungen bei unseren Vertriebspartnern und Kunden nehmen. Wir stehen jedoch mit unseren Vertriebspartnern im Austausch zu ESG-Aspekten, so dass wir gemeinsam diese Herausforderungen angehen.

In den folgenden Absätzen erläutern wir Teile unserer Wertschöpfungskette, die auf nachhaltigkeitsbezogene Aspekte einwirken. Dazu zählt unsere Produktentwicklung (Handlungsfeld „Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen“) und der Kundenservice, aber auch unsere Kapitalanlage (Handlungsfeld „Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage“). Zusätzlich spielen die Bereiche Einkauf, Küche, Personalmanagement und IT

eine entscheidende Rolle.

Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen

Im Bereich der fondsgebundenen Versicherungen bieten wir unseren Vertriebspartnern und ihren Kunden eine große Fondspalette. Darunter befinden sich auch eine Vielzahl an Fonds, welche ökologische und soziale Merkmale berücksichtigen. Darüber hinaus beinhaltet unser Fondsportfolio Fonds, welche nachhaltig investieren. Im Allgemeinen ist hierbei die Rede von sogenannten Artikeln 8- bzw. Artikel 9-Fonds. Auch in Zukunft wollen wir unser Fondsportfolio weiter ausbauen und mehr Fonds integrieren, die mindestens ökologische und soziale Merkmale berücksichtigen.

Im Mai 2021 haben wir unsere NEXT-Produktlinie eingeführt. In der Zwischenzeit ist die NEXT-Linie im Rahmen zahlreicher VOLKSWOHL BUND-Versicherungsprodukte erhältlich. Darunter

- FONDS PUR
- FONDS Fittery
- FONDS Modern
- KLASSIK Modern
- Unfallversicherung INVEST
- 7 Sachen – DIE Hausratversicherung

Mit dem Versicherungstarif „Kfz-GreenLine“ unterstützte die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG umweltfreundliches Fahren. Im Jahr 2022 wurden unsere Kfz-Tarife überarbeitet. Unser Tarif „Kfz-GreenLine“ wurde durch unseren NEXT-Tarif ersetzt. Damit treten wir in allen unseren Produkten, in denen ökologische und soziale Merkmale berücksichtigt werden, geschlossen mit der Marke NEXT auf. Weiterhin fördern wir 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 „Regeln und Prozesse“).

Unsere Produkte werden über unabhängige Finanzdienstleister vertrieben, deren Aufwand 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.

Seit dem 02. August 2022 sind unsere Vertriebspartner verpflichtet, ihre Kunden nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen zu befragen (siehe dazu Ausführungen im Kriterium 2 „Wesentlichkeit“). Mit unserer NEXT-Linie wollen wir diesen Anforderungen entsprechen und unseren Kunden und Vertriebspartnern eine gute Investitionsmöglichkeit an die Hand geben.

Seit 2012 gibt es den Online-Antrags-Prozess der prokundo GmbH, den wir kontinuierlich weiter ausbauen und im Gegensatz dazu unser Offline-Angebot im Bereich der Sachversicherung reduzieren.

Um den Papierverbrauch zu reduzieren, arbeiten wir an digitalen Angebotsstrecken, mit deren Hilfe die Makler online, ohne auf Papier zu drucken, einen Antrag für ihre Kunden einreichen können. Unseren Versicherten bieten wir ebenfalls umfangreiche digitale Services an. Unsere Online-Marketing-Kampagnen wollen wir weiter ausbauen, so dass wir Flyer, Plakate und Werbeunterlagen nicht in großen Mengen drucken müssen. Durch die Bereitstellung von digitalen Produktunterlagen in unserem standortunabhängigen Druckstückshop erfolgt die Beratung der Kunden nahezu papierlos. Hierfür haben wir mittlerweile diverse Kommunikationskanäle installiert, worüber angeschlossene Makler entsprechende Unterlagen abrufen und übermitteln können.

Unter anderem haben wir seit Jahren erfolgreich unsere BiPRO-Services (BiPRO steht für das Brancheninstitut für Prozessoptimierung e.V.) im Einsatz. Der BiPRO e.V. entwickelt Normen, damit die Systeme von Versicherern und Ihren Partnern dieselbe Sprache sprechen. Dazu werden standardisierte Daten und Dokumente zwischen unseren Partnern und uns übertragen. Durch diese Maßnahmen werden Ressourcen und Emissionen eingespart und eine zeitliche Verkürzung der Prozesse erreicht.

Kundenservice

Wir möchten langfristige Beziehungen zu unseren Kunden. Im Service-Center werden unsere Kunden von 8 bis 18 Uhr ausschließlich von ausgebildeten Versicherungskauleuten 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.
- Es werden Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, die mit Suchtmitteln (Alkohol, Glücksspiel, Pornographie und Tabak) mehr als 10 % ihres Umsatzes erzielen.
- Diese 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.
- Ferner schließen wir in unserem Anlageuniversum Anleihen von Staaten aus, die 5 % oder mehr ihres Bruttoinlandsproduktes für Militärausgaben verwenden.

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).

Wir investieren 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 2023 werden wir weiterhin unseren gesamten Deckungsstock

(Direktbestand, Spezialfonds und alternative Anlagen) im Hinblick auf die sozialen, ökonomischen und ökologischen Kriterien überprüfen, mit dem Ziel, daraus mittelfristig ein eigenes, internes ESG-Scoring zu ermitteln. Der Prozess zur standardisierten Prüfung von ESG-bezogenen Kriterien bei Neu-Investitionsentscheidungen befindet sich im Aufbau. Der Auswahlprozess externer Datenanbieter wurde im Jahr 2022 umgesetzt, sodass diese Daten sukzessive in unsere Prozesse integriert werden können. Ergänzend haben wir eine Datenanreicherung durch unsere externen Asset Manager vorgenommen. Die Stimmrechtsausübung erfolgt über unsere Kapitalverwaltungsgesellschaft, die von uns ein Mandat zur Stimmrechtsausübung im Bereich ESG erhalten hat. Das bedeutet, dass sie sich bei unseren Investitionen für die Verbesserung der Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, sofern nötig, einsetzt.

Im Rahmen des Immobilienmanagement beschäftigen wir uns mit dem An- und Verkauf, der Planung, Bewertung, Vermarktung, Organisation und Verwaltung von Immobilien. In allen Punkten bzw. Themenfeldern werden nachhaltige Aspekte (z. B. Auswahl von externen Dienstleistern / Fachkräften, langfristige Sanierungsstrategien mit Energieeffizienzmaßnahmen) berücksichtigt. Die Prozesse im Bereich des Immobilienmanagements werden ständig geprüft und im Bedarfsfall angepasst (PDCA-Zyklus – „Plan, Do, Check, Act“). Bei dem Durchlauf des PDCA-Zyklus ist auch die Nachhaltigkeit ein wichtiger Punkt.

Einkauf

Wir achten bei der Beschaffung auf ökologische und soziale Kriterien (siehe Kriterium 11 bis 13 „Inanspruchnahme von Ressourcen“, „Ressourcenmanagement“ und „Klimarelevante Emissionen“ und 17 „Menschenrechte“). 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 „Inanspruchnahme von Ressourcen“, „Ressourcenmanagement“ und „Klimarelevante Emissionen“. 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 bis 16 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“ und „Qualifizierung“ beschrieben. Nachhaltigkeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen ist ein Teil des Onboarding-Prozesses und

ist seit 2022 ein Teil der Ausbildung im Rahmen des innerbetrieblichen Unterrichts.

II

Die Ausrichtung unserer technischen Infrastruktur auf nachhaltige Aspekte finden Sie unter den Kriterien 11 und 12 „Inanspruchnahme von Ressourcen“ und „Ressourcenmanagement“. Unsere Ziele in diesem Bereich haben wir unter 3 „Ziele“ festgehalten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt innerhalb unseres ESG-Boards. Wie bereits in Kriterium 1 „Strategie“ beschrieben ist der Gesamtvorstand Teil dieses Boards. Jedes Vorstandsmitglied ist zusammen mit den verantwortlichen Führungskräften der Bereiche für die Umsetzung in seinen Ressorts zuständig. Die Koordination erfolgt durch die Mitarbeiter der Betriebsorganisation. Aufgrund der dynamischen und stetigen Weiterentwicklung der nachhaltigkeitsbezogenen Aspekte am Markt und vor allem in der Branche sowie der interdisziplinären Zusammenarbeit der Bereiche liegt die operative Verantwortung der Umsetzung im ESG-Arbeitskreis. Auch dieser ist ausführlich im Kriterium 1 „Strategie“ beschrieben.

Die Kontrolle der Umsetzung und die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Branche werden zum einen im ESG-Arbeitskreis beobachtet und bei Veränderungen entsprechend reagiert, zum anderen berichtet der ESG-Arbeitskreis regelmäßig an das ESG-Board, um ggf. strategische Anpassungen vornehmen zu können.

Ressortverantwortungen der VOLKSWOHL BUND-Vorstände



Dietmar Bläsing, Sprecher des Vorstands (Zweiter von links)
Ressorts: Marketing, Vertrieb, Vertriebsservice und -systeme, Personal

Celine Carstensen-Opitz (Zweite von rechts)
Ressorts: Antragsabteilung, Bestandsverwaltung, Mathematik, Tarifentwicklung
Leben

Dr. Gerrit Böhm (links im Bild)
Ressorts: Rechnungswesen, Controlling, IT, Betriebsorganisation, Revision,
Recht, Haftpflicht-, Unfall-, Sach-, Kraftfahrt-Vertrag

Axel-Rainer Hoffmann (rechts im Bild)
Ressort: Kapitalanlagen, Immobilienverwaltung und Realkredite, Schaden

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit im operativen Geschäft

Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche der VOLKSWOHL BUND Versicherungen. Regeln und Prozesse helfen uns, Nachhaltigkeit im Unternehmen operativ in allen Bereichen umzusetzen. Die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie werden innerhalb der verantwortlichen Fachbereiche operationalisiert und mit Maßnahmen hinterlegt. Die Ziele und die entsprechenden Maßnahmen werden in einem übergreifenden Verzeichnis in unserem konzernweiten Intranet dokumentiert, so dass jeder Mitarbeiter Einblick auf unsere Vorhaben hat. Die Maßnahmen werden innerhalb der Fachbereiche realisiert. Sofern nötig, erstellen die Fachbereiche eigene Arbeitsanweisungen. So überprüft beispielsweise die Hauptabteilung Kapitalanlage die Umsetzung ihrer Ausschlusskriterien in unserem Sicherungsvermögen. Die Kontrolle über die Erreichung der Ziele obliegt dem ESG-Board. Dazu wird quartalsweise in den entsprechenden ESG-Board-Sitzungen der aktuelle Stand der Maßnahmen besprochen. Bei Planabweichung wird gemeinsam an einer Lösung gearbeitet. Dazu gehört die Neu-Priorisierung von Zielen und Maßnahmen oder eine vermehrte Bereitstellung von Ressourcen. Durch einen transparenten Einblick in unsere Bestrebungen schaffen wir Vertrauen bei den eigenen Mitarbeitern, Vertriebspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit.

In dem operativen Geschäft der Kapitalanlage erfolgt eine Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie unter anderem durch die einheitliche Überprüfung der ESG-Ansätze der von externen Managern verwalteten illiquiden Investments

sowie der halbjährlichen Kontrolle der Ausschlusskriterien durch eine externe Ratingagentur. Es wurden Anpassungen in unserer Kapitalanlage-Leitlinie hinsichtlich der Prüfung von ESG-Kriterien vorgenommen. Diese Prozesse befinden sich aktuell im Aufbau.

Entsprechend Punkt 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ wird Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement im täglichen, operativen Geschäft beachtet und berücksichtigt. Zusätzlich wird der Immobilienbestand zukünftig mittels eines ESG-Scorings bewertet und nachhaltige Maßnahmen abgeleitet. Auch bei Ankäufen von Immobilien werden die ESG-Punkte aus dem Scoring bewertet und fließen bei der Entscheidung über den Ankauf mit ein. Durch die diversen Anpassungen der gesetzlichen Vorgaben müssen viele nachhaltige Themen (z. B. Energieeffizienz) bei der täglichen Arbeit beachtet und umgesetzt werden.

Daneben besteht ein übergreifendes Governance- und Compliance-System. Um das rechtskonforme und redliche Verhalten aller Personengruppen zu überwachen, hat der Gesamtvorstand die Funktionen Interne Revision und Compliance implementiert. Nähere Informationen finden Sie unter Kriterium 20 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“.

ESG-KPI-System

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.

Dazu arbeiten wir aktuell an einem ESG-KPI-System, welches alle wichtigen Kennzahlen enthält. Dazu gehören neben unseren Kennzahlen der Nachhaltigkeitsstrategie auch Kennzahlen für diesen Bericht, Ratinganfragen oder die CO₂-Bilanz. Mit diesem System sind wir in der Lage, Veränderungen frühzeitig erkennen und entsprechend handeln zu können.

Risikomanagement

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 Gesamtvorstand 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 Mitarbeiter, 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-RUGs, ob ein wesentliches Risiko vorliegt. Im Rahmen dieses Systems werden auch Nachhaltigkeitsrisiken systematisch betrachtet. In Übereinstimmung mit der Einschätzung der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) 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 die Unabhängige Risikocontrolling-Funktion (URCF) berichten und eine Vollständigkeitserklärung abgeben. Das gilt auch für Mitarbeiter mit Sonderfunktionen und Inhaber von Schlüsselfunktionen. Am Ende des Prozessschrittes liegen alle Risiken vor. Die vollständige Risikoinventur wird dem Gesamtvorstand zur Verfügung gestellt und mit diesem intensiv diskutiert.
- **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. Gleichwohl wird das zentrale Risikomanagement auch ohne konkreten Anlass tätig und hinterfragt aufkommende Sachverhalte im Hinblick auf einen risikobehafteten Einfluss
- **Berichterstattung:** Die qualitative und quantitative Risikoberichterstattung sowie die Risikoüberwachung ermöglichen es dem Vorstand, einen Überblick über das gesamte Risikoprofil und entsprechende

Steuerungsgrößen zu bekommen.

Im Rahmen der Risikoinventur haben wir bereits frühzeitig im Jahr 2019 unsere Mitarbeiter für ESG-Risiken sensibilisiert. Diese Sensibilisierung führten wir im Jahr 2022 weiter fort und planen im Jahr 2023 eine Differenzierung der Kriterien E, S und G im Rahmen der Ausweitung der Governance-Strukturen.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir auf dieser Basis keine neuen, wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert. Bestehende Risiken werden weiterhin beobachtet.

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.

Für die finanzielle Berichterstattung erfassen wir die Wirtschaftskennzahlen in einem umfangreichen Controllingssystem. Alle finanziellen Kennzahlen bündeln wir jährlich im Geschäftsbericht und dem Bericht über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR), zu denen wir gesetzlich verpflichtet sind. Alle Berichte werden vom Gesamtvorstand geprüft und verabschiedet. Die Kontrollorgane des Gesamtvorstands sind der Aufsichtsrat und die Mitgliedervertretung.

Wir haben 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.

Darüber hinaus müssen wir nichtfinanzielle Informationen veröffentlichen. Die nichtfinanzielle Erklärung wurde in den vergangenen zwei Jahren in die Nachhaltigkeitsberichte integriert – so auch in diesem Jahr (siehe auch unter „Allgemeinen Informationen“). Sie erkennen die relevanten Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung an dem Zusatz „CSR-RUG relevant“ in der Überschrift.

Nach gesetzlicher Vorgabe überprüft der Aufsichtsrat finanzielle sowie

nichtfinanzielle Kennzahlen und verabschiedet die Berichte. Die Jahresabschlüsse werden von den Wirtschaftsprüfern kontrolliert und testiert. In diesem Jahr wurde zum wiederholten Male unsere Umsetzung der Offenlegungsverordnung geprüft. Weitere gesetzliche Anforderungen werden in den nächsten Jahren folgen (Weitere Informationen zu gesetzlichen Anforderungen finden Sie im Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ sowie in dem Punkt „EU-Taxonomie“).

Wie bereits in Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“ berichtet, nutzen wir neben dem ESG-Board, welches die aktuellen Stände unserer Ziele quartalsweise überprüft, auch bald ein ESG-KPI-System. Im Folgenden geben wir die Kennzahlen an, die zur Steuerung und Kontrolle unserer Ziele innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie erhoben werden. Als Grundlage dienen die Ausführungen unter dem Kriterium 3 „Ziele“.

Handlungsfeld „Umfassender Umweltschutz“

- Erhebung der Scope 1-, 2- und 3-Emissionen für unsere Hauptverwaltung und unsere Standorte
- Anzahl der Immobilien, in denen intelligenten Zähler eingebaut oder auf Ökostrom umgestellt wurde
- Energieeffizienz der Rechenzentren

Handlungsfeld „Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen“

- Anzahl und Art nachhaltiger Produkte

Handlungsfeld „Zufriedene Mitarbeitenden“

- 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
- Krankheitsquote
- Übernahmequote von Auszubildende
- Zustimmungswerte in den Dimensionen Glaubwürdigkeit-Respekt-Fairness-Stolz-Teamgeist bei der Befragung „Great Place to Work“

Handlungsfeld „Gemeinnütziges gesellschaftliches Engagement“

- Spendensumme und -zweck
- Anzahl der Spendenempfänger

Handlungsfeld „Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage“

- Einhaltung der Ausschlusskriterien bei klassischen Rentenpapieren und Aktien im Direktbestand als auch bei Investitionen in dem Spezialfonds
- Anteil des Sicherungsvermögens, in dem Ausschlusskriterien angewandt werden
- Abdeckungsgrad der Daten in unseren Investitionen
- Anteil des Sicherungsvermögens, in dem Positivkriterien angewandt werden
- CO₂-Emissionen der Investments

Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“

- Anteil Compliance-Verstöße
- Anzahl Korruptionsfälle
- Anzahl der Beschwerden
- Verhältnis der fixen und variablen Gehaltskomponenten
- Anteil von Zielen mit Nachhaltigkeitsbezug an den allgemeinen Jahreszielen des Konzerns

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

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 Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) (mehr Informationen im Kriterium 20 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“) für den Vertrieb von Versicherungsprodukten wider.

Alle Leitlinien und Verhaltensstandards stehen unseren Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung und wurden im Vorstand und 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 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“).

Die im November 2022 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie haben wir allen

Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung gestellt. Außerdem geben wir den aktuellen Stand aller Maßnahmen im Intranet bekannt. 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),
- Bereichsdirektoren und Maklerbetreuer innerhalb der Vertriebsorganisation und
- 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 sind die Mitglieder des Vorstands 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. Die Mitglieder des Vorstands stellen 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 2022 wurden Ziele, wie zum Beispiel eine Solvency-II-Quote von über 250 %, eine laufende Durchschnittsverzinsung von 2,54 % 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 40 % eines Monatsgehalts nicht überschreiten.

Wie bereits im Kriterium 3 „Ziele“ beschrieben, möchten wir im Jahr 2023 ein Nachhaltigkeitsziel in unsere allgemeinen Jahresziele des Konzerns implementieren. Dieses ist Grundlage für die im Jahr 2024 ausgezahlten Bonifikationen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden 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.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütungspolitik wird ausführlich im Kriterium 8 „Anreizsysteme“ beschrieben. Weitere Vergütungssysteme finden bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen keine Anwendung. Neben der geplanten Aufnahme eines Nachhaltigkeitsziels innerhalb der allgemeinen Jahresziele findet kein separates

Nachhaltigkeitsvergütungssystem Anwendung.

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 11,1; für die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. 11,2 und für die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG 2,9.

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 Tochter-gesellschaften. 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.

Aus der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse haben wir nachfolgende Anspruchsgruppen identifiziert. Wir beabsichtigen in Jahr 2023 eine erneute Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Von einer Veränderung der Anspruchsgruppen gehen wir nicht aus.

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

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 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“. Wie wir mit ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten umgehen, lesen Sie in Kriterium 2 „Wesentlichkeit“.

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 (lesen Sie mehr in Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“). Dazu gehören sehr konkrete Ideen wie die Anschaffung neuer Fahrradbügel, um noch mehr Platz in unserem Fahrradkeller zu schaffen.

Mit unseren Vertriebspartnern führen wir regelmäßig Schulungen durch; zuletzt im Rahmen der Nachhaltigkeitspräferenzabfrage zum 02. August 2022. Darüber hinaus stehen wir mit einigen Organisationen im engen Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen. Alle Ideen, die wir hier erhalten, nehmen wir gerne an und versuchen sie bestmöglich umzusetzen. Wir sehen unsere Vertriebspartner als Sprachrohr unserer Kunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und 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.

Im Jahr 2022 waren unsere Arbeiten größtenteils durch die Anforderungen der europäischen Gesetzgebung geprägt. Im Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ berichten wir ausführlich über diese Anforderungen. Wir haben allen Stakeholdern die geforderten Informationen fristgerecht zur Verfügung gestellt. Weitere Informationen können auf unserer Internetseite (<https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen/nachhaltigkeit/offenlegungsverordnung>) nachgelesen werden.

Anfragen von Vertriebspartnern haben im Hinblick auf die IDD-Änderungen zum 02. August 2022 im ersten und zweiten Quartal des Jahres stark zugenommen. Darunter waren immer wieder Anfragen zu unseren Veröffentlichungen im Rahmen der Offenlegungsverordnung, aber auch Nachfragen zu den European ESG Templates (EET) stiegen deutlich an. Wir haben alle Anfragen mit unseren aktuellen Kenntnissen beantwortet und bei Veränderungen der Datenlage auch einen Nachtrag geliefert.

Mit der Einführung unserer NEXT-Linie im Juni 2021 wollten wir den Kunden eine Möglichkeit bieten, in ihren Investitionen ökologische und soziale Kriterien zu berücksichtigen. Aktuell haben wir über 5.000 NEXT-Verträge im Bestand, wovon im Jahr 2022 ca. 4.000 abgeschlossen wurden. Wir denken, dass durch die IDD-Änderungen sowie die erweiterten Offenlegungspflichten durch die technischen Regulierungsstandards der Offenlegungsverordnung die Anzahl der abgeschlossenen NEXT-Verträge weiter ansteigen wird.

Nachhaltigkeit ist in unserer Branche mittlerweile ein ständiger Begleiter unseres Tuns. Das spiegelt sich auch in der branchenspezifischen Berichterstattung wider. So berichteten die Medien mehrfach im Jahr 2022 über Greenwashing-Vorwürfe. Wir sehen Greenwashing als ein Risiko an, welches unserer Reputation schaden kann, weshalb wir durch unsere internen Prozesse und Freigabeverfahren das Risiko umfassend minimieren.

Auch für unsere Mitarbeiter wird das Thema zunehmend wichtiger. Wir erhalten zunehmend häufiger Vorschläge im Rahmen unseres betrieblichen Vorschlagswesens, die Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten (siehe dazu Kriterien 10 „Innovations- und Produktmanagement“). Auch im Bereich des Recruitings häufen sich die Nachfragen nach nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens werden alle Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug an die zuständigen Mitarbeiter der Betriebsorganisation weitergeleitet. Sofern Vorschläge im Nachgang keine Prämierung erhalten, kann die Umsetzung dieser Vorschläge dennoch durch diese verfolgt werden. Für die Nachfragen im Recruiting wollen wir im Jahr 2023 ein Infoblatt Nachhaltigkeit erstellen. Auf diesem sollen gebündelt alle wichtigen Informationen zu unseren nachhaltigen Bestrebungen vermerkt werden. Sofern Interessierte weitergehende Informationen benötigen, können sie die Informationen in diesem Nachhaltigkeitsbericht finden. Außerdem werden wir das Infoblatt darüber hinaus auch Vertriebspartnern, Kunden und anderen Stakeholdern zur Verfügung stellen.

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 ein fester Bestandteil des Produktmanagements. Die Gruppen sind verantwortlich für die Pflege und die Qualitätsbeobachtung aller Produkte im Lebens- und Sachversicherungsbereich. Das ermöglicht uns, auf Trends und Marktveränderungen schnell zu reagieren.

Um den Nachhaltigkeitsgedanken weiter zu verfolgen und auszubauen, haben wir im Mai 2021 unsere NEXT-Produktlinie eingeführt (siehe Kriterium 3 „Ziele“ und 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“).

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 (siehe Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“) 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.

Wie sich unsere Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte auswirken, erläutern wir ausführlich in den zuvor genannten Kriterien. Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette entnehmen Sie bitte aus Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

Innovationen haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Neue digitale Techniken, kundenzentrierte Prozesse, Services und Produkte, (zukünftige) Chancen und Herausforderungen sowie nachhaltigkeitsbezogene Aspekte stehen für uns im Vordergrund. Innovationen werden unternehmensweit und abteilungsübergreifend gefördert und erdacht. Innovationsideen werden regelmäßig über die Führungskraft oder über unser betriebliches Vorschlagswesen eingereicht.

In Form des betrieblichen Vorschlagswesens fördern wir die Innovationsbereitschaft unserer Mitarbeiter. Die Implementierung und die jetzige Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen führten zu einem Anstieg an nachhaltigkeitsbezogenen Ideen und Vorschlägen im betrieblichen Vorschlagswesen. Im Jahr 2022 hatten etwa ein Drittel der eingereichten Vorschläge einen nachhaltigen Bezug. Das ergibt einen Anstieg von etwa 40 % zum Vorjahr. 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Sowohl in unserem Direktbestand als auch in unserem Spezialfonds überprüfen wir unsere Ausschlusskriterien mindestens halbjährlich. Der Spezialfonds umfasst das Sondervermögen liquider Anlagen, welches von einer Kapitalanlagegesellschaft extern verwaltet wird. Die Abdeckungsquote liegt bei ca. 75 % des Direktbestands (inkl. des Spezialfonds). Das entspricht rund

50 % des gesamten Sicherungsvermögens. Unsere Themeninvestitionen, die unseren Positivkriterien entsprechen, betragen rund 6 % des Sicherungsvermögens. Darunter fallen zum Beispiel die Beteiligungen an Wind- und Solarparks. Insgesamt durchlaufen ca. 55 % des gesamten Sicherungsvermögens eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Weitere Informationen zu unseren Zielen im Jahr 2022, unseren bestehenden Anlagen sowie unser Vorgehen haben wir bereits unter Kriterium 3 „Ziele“ sowie 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ beschrieben.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

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 für die Erbringung unserer Dienstleistung, aber auch für die Verpflegung, die Gesundheit und die Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

Folgende Ressourcen werden durch uns als Versicherungsverein direkt genutzt:

- Fernwärme
- Strom
- Kältemittel
- Papier
- Büromaterialien
- Tinte und Toner
- Lebensmittel
- Abfall
- Wasser
- Reinigungsmittel
- Kraftstoffe

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

Wengleich unsere Einkaufsmengen in Relation klein sind, wollen wir diese ökologisch bewusst beziehen. Neben den genannten Punkten haben auch unser

Betriebsrestaurant und vor allem unsere Gebäude einen Einfluss auf die natürlichen Ressourcen. Wir möchten diese Ressourcen schützen.

Betriebsablauf

Das Produktportfolio der VOLKSWOHL BUND Versicherungen bietet umfangreiche Produktlösungen im Bereich der Lebens- und Sachversicherung an. Versicherungen sind per Definition eine Dienstleistung – auch wenn wir selbst von unseren Produkten sprechen. Dadurch sind unsere Produkte immateriell und beziehen als solche zunächst keine natürlichen Ressourcen. In den Vertriebsabteilungen, in der Antragsabteilung, im Kundendienst, im Service-Center, in der Versicherungstechnik und in der Leistung nutzen wir für die Kundenanliegen dennoch Ressourcen. Darunter fällt der Stromverbrauch für unsere Rechenzentren und die beim Gebrauch der PC-Hardware und Drucker anfallenden Stromverbräuche. Für unser Rechenzentrum verwenden wir Kältemittel zur Kühlung der Prozessoren. Auch die Verwendung von Papier und Tinte durch den Druck von Versicherungspolice, Antwortschreiben und weiteren Briefen verbraucht Ressourcen. Damit unsere Mitarbeiter ihre tägliche Arbeit erbringen können, benötigen sie einen Arbeitsplatz, der mit Büromöbeln (Schreibtisch, Bürostuhl, Schrank etc.), Hardware (Bildschirm, PC/Laptop und ggf. Dockingstation, diversen Kabel, Maus, Tastatur, Telefon), Schreibutensilien und vielem mehr ausgestattet ist. Für die Herstellung dieser Produkte werden ebenfalls natürliche Ressourcen benötigt. Die Büros mit der entsprechenden Ausstattung liegen in unseren Bürogebäuden, welche natürliche Ressourcen im Bau, aber auch bei der Nutzung in Anspruch nehmen (wie bspw. Strom bei der Nutzung von Licht oder Wärme zum Heizen des Gebäudes oder zur Warmwasseraufbereitung). Darüber hinaus werden Hygieneartikel wie Toilettenpapier und Papierhandtücher verwendet. Wie wir unser Gebäude möglichst nachhaltig nutzen, kann im Punkt „Immobilienmanagement“ nachgelesen werden. Die Arbeitsplätze werden jeden Tag durch unsere Reinigungskräfte gereinigt. Bei dieser Arbeit werden großteils Wasser und Reinigungsmittel verwendet. Durch einige Arbeitsumstellungen, wie bspw. die Nutzung von Sprühflaschen anstelle von Wassereimern mit Reinigungsmitteln, konnte der Wasserverbrauch und der Einsatz von Reinigungsmitteln deutlich reduziert werden.

Neben unseren genannten Betriebsabteilungen führen wir unterstützende Tätigkeiten aus, die den Geschäftsablauf in den Betriebsabteilungen sicherstellen. Darunter zählen unter anderem die Marketingabteilung, die Kapitalanlage, die IT, das Controlling und Risikomanagement, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Immobilienverwaltung und Hausdienste, die Mathematik und Tarifentwicklung, Poststelle und die Betriebsorganisation. Die Mitarbeiter in diesen Abteilungen nutzen ebenfalls die genannten Ressourcen.

Um die tägliche Arbeit gesundheitswährend langfristig erbringen zu können, nutzen unsere Mitarbeiter unsere weiteren Angebote zur Verpflegung,

Gesundheit und Weiterbildung. Im Punkt „Betriebsrestaurant“ stellen wir unsere Ressourcennutzung detailliert im Bereich des Betriebsrestaurants vor. Unsere Angebote im Bereich Gesundheit und Weiterbildung werden ausführlich in den Kriterien 14 bis 16 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“ und „Qualifizierung“ beschrieben. Für unsere wenigen Dienstreisen bevorzugen wir die Reise mit der Bahn. Für die weiteren Reismethoden nutzen wir verschiedenste Kraftstoffarten, wie bspw. Benzin und Kerosin.

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 Partner zusammen, die ihren Geschäftsbetrieb umweltschonend und nach sozialen und ökonomischen Kriterien ausrichten, wie beispielsweise bei dem Einkauf unserer Büromöbel.

Die Verpflichtungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir im Jahr 2022 für uns analysiert. Das Ergebnis haben wir ausführlich in Kriterium 17 „Menschenrechte“ beschrieben.

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 Anmeldeystems 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 der Hauptverwaltung können die Gerichte für ihre Lieben auch mit nach Hause nehmen. Seit dem 01.02.2022 ist dies auch in den Mehrwegschalen des Projektes „DORTMUND ISsT NACHHALTIG“ möglich. Das Projekt strebt an, innerhalb der Innenstadt wiederverwendbare Essensverpackungen gaststättenübergreifend 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.

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. Auch von den Pappbechern an der Kaffeemaschine haben wir uns verabschiedet und

benutzen stattdessen Porzellantassen.

Der Kaffee und Tee in unserem Betriebsrestaurant sind fair gehandelt.

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 die Energieeffizienz bei der Instandhaltung, der Sanierung sowie beim Bau von neuen Immobilien, um so nachhaltig zu investieren. Veraltete Technik wird sukzessive gegen neue und energiesparende Technik ausgetauscht. Hierzu zählen beispielsweise energieeffiziente Filter und Pumpen, Wärmedämmungen, hybride Heizsysteme und 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. Seit dem 01.01.2022 nutzen wir Ökostrom. Zusätzlich soll der Bezug des Ökostroms auch durch eigene Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern unterstützt werden. Die Installation soll im Jahr 2023 abgeschlossen werden. Sukzessiv wechseln wir auch in unseren Standorten auf Ökostromanbieter. In Wiesbaden ist dies bereits erfolgt. So können wir in Zukunft unsere Büro-Prozesse mit 100 % Ökostrom laufen lassen.

Um das Gleichgewicht der Natur zu unterstützen, geben wir rund 30.000 Honigbienen auf dem Gelände unserer Hauptverwaltung in Dortmund ein Zuhause. 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, um so zusätzlichen Lebensraum für Insekten und Kleintiere zu schaffen 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. Unsere Regelung zum mobilen Arbeiten haben wir im Jahr 2022 ausgeweitet. Hierzu lesen Sie mehr im Kriterium 15. „Chancengleichheit“.

In den nachfolgenden Kapiteln 12 bis 13 „Ressourcenmanagement“ und „Klimarelevante Emissionen“ legen wir zum einen dar, in welchem Umfang wir natürliche Ressourcen nutzen, zum anderen welche CO₂-Emissionen durch die Nutzung entstehen.

12. Ressourcenmanagement

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 (siehe Kriterium 3 „Ziele“).

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 „Klimarelevante Emissionen“) und arbeiten daran, unsere eigene Geschäftstätigkeit in Dortmund bis 2025 klimakompensiert zu stellen (ausgenommen Kapitalanlage).

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. Dieses Vorhaben soll 2023 abgeschlossen werden.

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. Darüber hinaus wird jede Liegenschaft ein ESG-Scoring erhalten. Alle Ziele im Bereich Immobilien sollen

im Jahr 2026 abgeschlossen sein. Unser Ziel, die Erstellung einer ESG-Due Diligence, soll bereits im Jahr 2023 erreicht werden.

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 Drucker-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.

Für unsere digitale Infrastruktur planen wir für das Jahr 2023 die Ablösung der Arbeitsplatzdrucker durch Follow-Me-Printer. Dies war bereits für dieses Jahr angesetzt. Aufgrund der Ausweitung der Regelungen zum mobilen Arbeiten wurden Arbeiten, die erst für das Jahr 2023 angesetzt waren, vorgezogen. Durch die Einführung der Follow-me-Printer und gleichzeitiger Abschaffung der Arbeitsplatzdrucker können wir die Anzahl der Druckerpatronen reduzieren und den Vorteil der Tonerklappenverriegelung steigern. Zusätzlich können diese Druckersysteme das mobile Arbeiten unterstützen. Wir wissen, dass im Bereich der IT große Hebel zur Reduktion von Emissionen liegen. Wir haben daher Ziele definiert wie die Einführung nachhaltiger Maßnahmen beim Erwerb von IT-Komponenten (bspw. Berücksichtigungen von Umweltsiegeln und entsprechende Zertifizierungen des Herstellers), eine laufzeitadäquate Nutzung von Hardware sowie eine nachhaltige Verwertung dieser Hardware.

Unsere elektronischen Services (siehe Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ und 10 „Innovations- und Produktmanagement“) 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.

Viele der in diesem Kapitel aufgeführten Aspekte werden auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie benannt. Über das ESG-Board (Ausführungen hierzu lesen Sie im Kapitel 1 „Strategie“) erfolgt ein vierteljährliches Update zu unseren Zielen innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie, so dass frühzeitig auf mögliche Verfehlungen eingegangen und entsprechende Maßnahmen formuliert werden können.

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 „Regeln und Prozesse“).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
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 (siehe dazu Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ oder 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“). Für die Darstellung der Versicherungsprodukte wird Papier als wichtige Ressource eingestuft.

Kopierpapierverbrauch in Blatt:

- Grammatur 80 g/m²: 2.264.250 (in 2021: 2.879.400)
 - davon 2.261.500 Blatt (in 2021: 2.854.200) im Format DIN A4 und 2.750 Blatt (in 2021: 25.200) im Format DIN A3
- Grammatur 75 g/m²: 602.500 (in 2021: 800.000)

Vertriebsunterlagen in Blatt:

- Grammatur 80 g/m²: 331.750 (im Jahr 2021 lag keine Vertriebsunterlage in angegebener Grammatur vor)
- Grammatur 135 g/m²: 6.708 (in 2021: 61.380)
- Grammatur 170 g/m²: 4.194 (in 2021: 134.000)
- Grammatur 300 g/m²: 39.100 (in 2021: 59.545)
 - davon 2.500 Blatt im Format DIN A6 und 36.600 Blatt im Format DIN A4

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen unterstützen durch vielfältige Aktionen eine Reduzierung des Papierverbrauchs (siehe Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“).

Zum Bereich Papier zählen wir auch Toilettenpapier sowie Papierhandtücher auf unseren WC. Hier ergaben sich folgende Verbräuche im Jahr 2022:

- Toilettenpapier: 13.440 Rollen (in 2021: 11.520 Rollen)
- Papierhandtücher: 1.945.600 Blatt (in 2021: 2.010.960 Blatt)

Grund für die Erhöhung: Deutlich höhere Anwesenheitsquoten in der Hauptverwaltung als im Corona-Jahr 2021.

Anschaffung von Büromaterialien:

- Büromöbel: 266.079,78 Euro (in 2021: 66.050,01 Euro) – Grund für den Anstieg der Büromöbelkosten ist die vermehrte Anschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen
- Büromaterialien (Stifte, Blöcke, Hefter etc.): 12.518,70 Euro (in 2021: 21.872,14 Euro)
- Tinte und Toner: 303 Stück im Wert von 20.407,73 Euro (in 2021: 14.800,00 Euro)

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
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.

Alle Angaben zum Verbrauch von Kraftstoff werden in Kilowattstunden (kWh)

angegeben. Bei unseren Standorten (ausgenommen die Hauptverwaltung in Dortmund) handelt es sich um Mietobjekte. Die Verbräuche aus dem Jahr 2022 erhalten wir erst Mitte 2023, weshalb wir in diesem Bericht noch keine Angaben zum Jahr 2022 machen können. Für den Standort in Celle fehlen uns die Daten der Immobilienverwaltungsgesellschaft. Aus diesem Grund können wir nur vereinzelte Werte aus dem Jahr 2021 angeben. Wir weisen hinter der Verbrauchszahl das entsprechende Jahr aus. Die Verbräuche aus dem Jahr 2022 finden Sie im kommenden Bericht.

	Dortmund	Berlin	Celle	Hamburg	Leipzig	München	W
Stromverbrauch Emissionen in g CO₂/kWh	1.346.422 Ökostrom	6.819 / 99,4	3.375 221(2021)	6.515 / 139,7	10.888 / 99,4	9.660 / 127,3	10 C
zzgl. Rechenzentrum in kWh	120.855(Ökostrom)	Über HV	Über HV	Über HV	Über HV	Über HV	Ü
Heizenergieverbrauch in kWh	1.369.745	19.042	19.639(2020)	19.858	36.672	15.760	18
Kühlenergieverbrauch in kWh	-	26,6	-	3.780	-	5.960	6.
Gesamtergebnis in kWh	2.837.022	25.887,6	23.014	30.153	47.560	31.380	34

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir priorisiert Ziele für unsere anteilig größten Emissionsquellen festgehalten. Hierzu zählt nicht der oben dargestellte Energieverbrauch, so dass wir aktuell keine Ziele für die Verringerung unseres Energieverbrauchs beschrieben haben. Perspektivisch kann sich dies ändern.

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, alle vermeidbaren Emissionen unserer Geschäftsprozesse bis 2025 gänzlich zu reduzieren und alle nicht vermeidbaren Emissionen zu kompensieren (ausgenommen: Kapitalanlage). Wir bezeichnen dies als klimakompensiert. Dazu haben und werden wir umfassende Reduktionsmaßnahmen im Unternehmen etablieren und umsetzen.
 - Wir setzen uns das Ziel, bis 2050 alle vermeidbaren Emissionen unserer Kapitalanlage zu reduzieren und alle nicht vermeidbaren Emissionen zu kompensieren. Dazu werden wir umfassende Maßnahmen im Bereich der Investitionsentscheidungsprozesse etablieren und in bestehenden Investments in Dialoggespräche eintreten.

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
Gesamt Volumens 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. Der Wasserverbrauch wird in Kubikmeter (m³) angegeben:

- Hauptverwaltung in Dortmund: 7.117 (in 2021: 5.496); Grund für die
Erhöhung: Deutlich höhere Anwesenheitsquoten in der Hauptverwaltung
als im Corona-Jahr 2021.

Die Immobilien der Standorte sind Mietobjekte, daher geben wir den
Wasserverbrauch aus dem Jahr 2021 in Kubikmeter (m³) an:

- Berlin: 26,06 (in 2020: 39,99)
- Celle: 106,00 (2020)
- Hamburg: 50,8 (in 2020: 54,10)

- Leipzig: 32,41 (in 2020: 76,74)
- München: 65,62 (in 2020: 70,08)
- Wiesbaden: 354,5 (in 2020: 60,90)

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

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.

Nachfolgend finden Sie das Gesamtgewicht in Kilogramm nach Entsorgungsmethoden.

- Recycling: 16.910 (in 2021: 11.970); Grund für die Erhöhung: Deutlich höhere Anwesenheitsquoten in der Hauptverwaltung als im Corona-Jahr 2021.
- Müllverbrennung: 13.710 (in 2021: 11.020); Grund für die Erhöhung: Siehe oben.
- **Gesamt: 30.620**

13. Klimarelevante Emissionen

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, Weitere) verursachen auch die

Kapitalanlagen über die entsprechenden Zielinvestments das Treibhausgas Kohlenstoffdioxid. Durch das hohe Kapitalanlagenvolumen besteht die Möglichkeit, Einfluss auf Treibhausgasemissionen zu nehmen und diese 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 beizusteuern. Wir setzen uns das Ziel, bis 2050 alle vermeidbaren Emissionen unserer Kapitalanlage zu reduzieren und alle nicht vermeidbaren Emissionen zu kompensieren. Wir bezeichnen dies als klimakompensiert.

Durch unsere eigenen Emissionen und die Emissionen unserer Investments können neben Kohlenstoffdioxid (CO₂) weitere Treibhausgase und Umweltauswirkungen entstehen: Unter anderem Methan, Distickstoffoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW/PFC), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃), 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).

Bei der Analyse unserer CO₂-Emissionen arbeiten wir mit dem Klimaexperten ClimatePartner zusammen. Mit dem zur Verfügung gestellten Tool sind wir in der Lage, eine umfassende CO₂-Bilanz zu erstellen, die alle Emissionen berücksichtigt. Die Bilanzierung berücksichtigt sowohl unsere Hauptverwaltung in Dortmund als auch unsere sechs Standorte. 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 in der CO₂-Bilanz nicht erfasst. Wir werden die Schließung der Lücke in den nächsten Jahren angehen. Dazu haben wir uns im Berichtsjahr Hilfe durch den Dienstleister MSCI ESG Research geholt, der die Daten vieler Investments sammelt und konsolidiert zur Verfügung stellt. Wir gehen davon aus, dass sich im Zuge der kommenden CSRD die darüber hinaus bestehende Datenlücke weiter schließen wird.

Viele der Emissionen unsere Standorte sind Bestandteil der Emissionen der

Hauptverwaltung. Darunterfallen

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

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen stießen rund 2.128,78 (in 2021: ca. 2.223,66) Tonnen CO₂ im Geschäftsjahr 2022 aus. ClimatePartner

berücksichtigt einen Sicherheitsaufschlag von 10 %, wodurch sich das Gesamtergebnis auf rund 2.341,66 (in 2021: 2.446,03) Tonnen CO₂ beläuft.

Davon entfallen auf die Hauptverwaltung in Dortmund 1.983,6 Tonnen (in 2021: 2.068,96). Das entspricht bei einer durchschnittlichen Belegschaft von 683 Mitarbeitern in Dortmund im Jahr 2022 einem Pro-Kopf-Ausstoß von ca. 2,9 Tonnen. Bei den einzelnen Standorten ergaben sich folgende Werte:

- Berlin: 19,61 (in 2021: 21,64 Tonnen)
- Celle: 13,51 (in 2021: 16,79 Tonnen)
- Hamburg: 26,97 (in 2021: 33,20 Tonnen)
- Leipzig: 34,44 (in 2021: 31,77 Tonnen)
- München: 27,97 (in 2021: 32,00 Tonnen)
- Wiesbaden: 22,69 (in 2021: 19,31 Tonnen)

Die Immobilien der Standorte sind Mietobjekte, weshalb uns die Zahlen aus dem Jahr 2022 nicht vorliegen (gewöhnlich erst im Herbst). Wir verweisen hier auf die Zahlen aus dem Jahr 2021. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht geben wir die Werte aus dem Jahr 2022 an, die deutlich unter den aktuellen Werten liegen werden.

Die meisten Emissionen entstehen durch die Anfahrt der Mitarbeiter (50,3 % aller Emissionen). Danach folgen die Emissionen der eingekauften Wärme (14,0 %), der elektronischen Geräte (8,9 %) sowie die Emissionen, die durch das mobile Arbeiten (6,1 %) entstehen.

Zusätzlich entstehen einige Emissionen durch unsere Geschäftsreisen (4,1 %). Wir sehen hier neben der Optimierung der Anfahrt der Mitarbeiter den effektivsten Hebel, um Emissionen zu sparen. Wenn wir Geschäftsreisen unternehmen, nutzen wir in der Regel die Bahn. Wir haben im Jahr 2022 260.439 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.

	2022	2021
Anzahl Fahrkarten	369	107
Anzahl Fahrten	543	164

Viele Veranstaltungen wurden nach den zwei Corona-Jahren 2020 und 2021 im Jahr 2022 wieder durchgeführt. Aus diesem Grund stieg auch die Anzahl unserer Geschäftsreisen deutlich an.

Folgende weitere Emissionen (in Tonnen CO₂) wurden durch Geschäftsreisen erzeugt:

- Flüge: Rund 19,79 (in 2021: 9,07)
- Miet- und Privatfahrzeuge: Rund 43,76 (in 2021: 24,67)
- Hotelübernachtungen: Rund 8,99 (in 2021: 3,74)

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

Unser Ziel ist es, unsere Geschäftsprozesse unseres Konzerns bis 2025 klimakompensiert zu stellen (ausgenommen Kapitalanlage). Wir haben gleichwohl entschieden, bereits die Emissionen aus dem Jahr 2022 in Höhe von rund 2.341,66 Tonnen CO₂ vollständig zu kompensieren. Dazu investieren wir in das Projekt „Saubere Kochöfen in Maharashtra (Indien)“. Das Projekt unterstützt Familien in den Dörfern Maharashtra die Gesundheit zu verbessern und CO₂-ärmeres Kochen zu fördern. Dazu werden anstelle von offenen Feuern tragbare Kochöfen aus Metall oder Ton zum Kochen verwendet. Wir haben insgesamt einen Beitrag in Höhe von 29.270,75 Euro gezahlt.

Obwohl wir in diesem Jahr bereits Kompensationszahlungen geleistet haben, möchten wir unser Ziel weiterverfolgen, die Emissionen weiter zu reduzieren.

Mit Hilfe unsere Kapitalanlagen haben wir einen großen Einfluss auf die Reduktion von CO₂-Emissionen.

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 für die Beurteilung und Umsetzung obliegt den Mitarbeitern der Kapitalanlage sowie dem entsprechenden Ressortvorstand.

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

Wir haben uns das Ziel gesetzt, alle vermeidbaren Emissionen der Kapitalanlage bis 2050 klimakompensiert zu stellen.

Wir bezuschussen das Ticket des ÖPNV und sensibilisieren unsere Mitarbeiter durch Hinweise im Intranet, Vorträge oder im Rahmen unserer Personalnews dafür, über Alternativen zum Auto nachzudenken.

Ein strategisches Ziel ist die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität. Bereits seit 2020 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 2021 haben wir erstmalig das Berechnungstool unseres Kooperationspartners ClimatePartner genutzt. Alle Werte, die wir in diesem Bericht zu unseren CO₂-Emissionen angeben, wurden wann immer möglich mit dem Vorjahreswert ergänzt, um die Veränderung zum Vorjahr direkt erkennen zu können. Viele Emissionen sind durch eine höhere Anwesenheitsquote der Mitarbeiter in den Standorten gestiegen. Dennoch haben wir insgesamt eine Reduktion unserer CO₂-Emissionen erreicht. Grund hierfür ist vor allem die Umstellung auf Ökostrom zum 01.01.2022.

Seit 2019 beziehen wir im Rahmen unserer Risikoanalyse auch die Nachhaltigkeitsrisiken explizit mit ein. 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 „Regeln“).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- 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: 13,13 (in 2021: 57,72)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- 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: 314,35 (in 2021: 719,07)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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: 1.801,3 (in 2021: 1.446,87)

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- 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 Rechenprogramme.

Im Jahr 2021 haben wir erstmalig eine vollumfängliche CO₂-Bilanz für unseren Konzern erstellt. Aus den Erkenntnissen haben wir in unserer überarbeiteten Strategie im November 2022 Reduktionsziele abgeleitet. Wie bereits im Kriterium 3 „Ziele“ erläutert, haben wir uns umfassende Reduktionsziele im Scope 3 gesetzt, da der größte Anteil unseres CO₂-Ausstoßes im Scope 3 emittiert wird. Außerdem wollen wir die Datenqualität in diesem Bereich nach und nach verbessern, weshalb wir uns das Ziel gesetzt haben, bis 2030 die Emissionen der Kapitalanlage erstmalig in der CO₂-Bilanz zu erfassen.

Die berechnete CO₂-Bilanz finden Sie in Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“ 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 (Kriterien 11 „Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen“ bis 13 „Klimarelevante Emissionen“) und auf der Internetseite enthalten

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Taxonomiefähige Kapitalanlagen

Angaben gem. delegiertem Rechtsakt zur Art. 8 Taxonomie-VO*	Anteil an den Gesamtaktiva (in %)	Absolutbeiträge (in Mio. Euro)
Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	21,5	4.208,8
Risikopositionen bei nicht- taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	9,6	1.873,0
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten	24,3	4.762,0
Risikopositionen gegenüber Unternehmen ohne Verpflichtungen zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung	26,7	5.236,6
Derivate	-1,5	-287,2

*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	80,34	71.614
Nicht-taxonomiefähig	19,66	17.520

*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.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

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 Verordnung (EU) 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (EU-Taxonomie) in Kraft. Die EU-Taxonomie 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

Nachdem im letzten Berichtsjahr 2021 die EU nur die delegierte Verordnung für die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) veröffentlicht hat (sogenannter „Climate Delegated Act“, Climate DA) und diese dementsprechend anzuwenden waren, werden in diesem Berichtsjahr 2022 alle sechs Umweltziele für die Berichterstattung einschlägig.

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 2022 sind gemäß Art. 10 Abs. 3 der delegierten Verordnung zu Art. 8 Taxonomie-Verordnung die Anteile der taxonomiefähigen bzw. nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten für die sechs 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 EU-Taxonomie 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. Für indirekt gehaltene Risikopositionen (z. B. Investitionen in Fonds) ist, wenn die benötigten Informationen vorlagen, eine Durchschau auf die zugrundeliegenden

Risikopositionen erfolgt.

Die Kapitalanlage-Kennzahlen werden zu Marktwerten ermittelt. Bei der Berechnung wird beim Nenner der Kennzahlen eine Differenzierung vorgenommen. Für die Ermittlung der pflichtmäßig zu veröffentlichen Kennzahlen werden im Nenner die Gesamtaktiva berücksichtigt. Um künftig eine bessere Vergleichbarkeit bei den taxonomiekonformen Kennzahlen zu ermöglichen, werden bereits heute die freiwilligen Kennzahlen im Verhältnis zu den Gesamtinvestments abzüglich der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken sowie supranationalen Emittenten ermittelt.

Freiwillige ergänzende Angaben zu den Angaben gem. delegiertem Rechtsakt zur Art. 8 Taxonomie-VO* unter Berücksichtigung von Schätzungen	Anteil an den Gesamtaktiva (in %)	Absolutbeiträge (in Mio. Euro)
Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	30,2	4.208,8
Risikopositionen bei nicht- taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	13,4	1.873,0

*Verordnung (EU) 2020/852

Die Einschätzung, ob Wirtschaftsaktivitäten taxonomiefähig oder nicht taxonomiefähig sind, basiert auf den im Climate DA 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. Einzig bei den Risikopositionen der Anlageklasse Immobilien und Hypotheken erfolgte eine direkte Klassifizierung als taxonomiefähig.

Die Zuordnung fußt – insbesondere für liquide Anlagen – vornehmlich auf Informationen eines externen Datenanbieters. Für illiquide Anlagen wurden die Informationen hauptsächlich selbstständig anhand einer Fondsdurchschau oder eines Fragebogens eingeholt und analysiert. Bei verbleibenden Risikopositionen erfolgte eine eigene Recherche. Gleiches gilt für die Bestimmung des Anteils der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung nach EU-Recht verpflichtet sind.

Kapitalanlagen, die nach der Durchführung des oben genannten Screeningprozesses aufgrund unzureichender Datenlage nicht zweifelsfrei als taxonomiefähig oder nicht-taxonomiefähig klassifiziert werden konnten, sind nicht in den Zählern der nachfolgenden Kennzahlen enthalten. Hierbei sind die

wesentlichen Restriktionen bei der Datenbeschaffung auf eine nicht erfolgte Datenanlieferung des externen Datenanbieters, ausbleibende Veröffentlichungen von Taxonomieangaben der Risikopositionen, eine Identifikation von unzulässigen Schätzungen der Risikopositionen sowie bei Fonds auf die fehlende Bereitstellung einer Durchschau zurückzuführen. Ebenso sind übrige Aktiva, wie zum Beispiel Forderungen, nicht in die Zähler der nachfolgenden Kennzahlen eingeflossen.

Bei der Ermittlung der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten und des Anteils, der in Derivate investiert ist, stellen die VOLKSWOHL BUND Versicherungen auf das aufsichtsrechtliche Meldewesen unter Solvency II ab (Ermittlung anhand CI-Codes).

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

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 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. 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 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	55,45	49.429
Nicht-taxonomiefähig	44,55	39.705

*Verordnung (EU) 2020/852

Aufgrund des hohen Beitragsanteils des Geschäftsbereichs 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

und für die allgemeine Unfallversicherung wurden die Versicherungsbedingungen dahingehend erweitert, dass ausdrücklich auch Unfälle infolge von Bewusstseinsstörungen durch die Einwirkung extremer Witterungsbedingungen wie Sturm, Sonneneinstrahlung und Frost mitversichert sind. Aus diesem Grund ist die Quote der taxonomiefähigen Beiträge, dessen LoB unmittelbar klimabedingten Risiken abdecken, im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen 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 775 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 gleich.

Unser Konzern hält alle in Deutschland geltenden Gesetze bezüglich der Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein. Wir sind Mitglied des Arbeitsgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. (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. Hier finden fest vereinbarte, monatliche Besprechungen statt.

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

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Um mögliche Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und vermeiden zu können, trifft sich regelmäßig der Arbeitsschutzausschuss (ASA) mit Beteiligung der Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V. (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 durch 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 unsere 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.

Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag

Neben den gesundheitlichen Aspekten arrangieren wir 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. Im Jahr 2023 möchten wir erneut eine übergreifende Weiterbildungsveranstaltung zum Thema Nachhaltigkeit veranstalten. Entstandene Ideen und Vorschläge können dann über das betriebliche Vorschlagswesen oder direkt bei den für das Thema verantwortlichen Mitarbeitern eingereicht werden.

Stetige Verbesserungsmöglichkeiten

Alle drei Jahre stellen wir uns der Bewertung unserer Mitarbeiter, indem wir sie zur Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung des Instituts Great Place to Work (GPTW) 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. Im Jahr 2022 wurden wir vom Institut GPTW als einer der 50 besten Arbeitgebenden in Europa ausgezeichnet.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, immer zu den besten 100 Arbeitgebern in Deutschland zu gehören. In den einzelnen Dimensionen Glaubwürdigkeit-Respekt-Fairness-Stolz-Teamgeist möchten wir dauerhaft Zustimmungswerte von mehr als 80 % erreichen.

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

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.

Wir nehmen jährlich an Firmenläufen teil. Zahlreiche Mitarbeiter beteiligen sich an den Läufen.

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 Arbeiterwohlfahrt (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 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 den Mitarbeiterbefragungen feststellen, werden wir unser Konzept überdenken und anpassen.

Um diese Werte zu verdeutlichen, haben wir uns das Ziel gesetzt, die Fluktuations- sowie Krankheitsquote unserer Mitarbeiter dauerhaft unter dem Branchendurchschnitt zu halten. Als Branchendurchschnitt werden die Ergebnisse der jährlichen Untersuchung des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. verwendet. Für das Jahr 2022 lag der Branchendurchschnitt bei 6,06 %. Damit wollen wir verdeutlichen, dass für uns Gesundheit an oberster Stelle steht und wir sichere Arbeitsplätze bieten.

Die Ziele werden vierteljährlich im Rahmen des ESG-Board (Ausführungen zu diesem Aspekt finden Sie im Kriterium 1 „Strategie“) überprüft, so dass bei Zielabweichung Maßnahmenänderungen oder Zielanpassungen frühzeitig erfolgen können. Im Rahmen des ESG-Arbeitskreises werden die entsprechenden Maßnahmen ausgearbeitet und weiterverfolgt.

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.

15. Chancengerechtigkeit

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

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. Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Anteil der befristeten Arbeitsverträge dauerhaft unter 10 % zu halten. Im Bereich Arbeitsbedingungen und Gesundheit entnehmen Sie unsere Ziele aus dem Kriterium 3 „Ziele“ und 14. „Arbeitnehmerrechte“.

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. Mitarbeiter werden nicht aufgrund dessen bevorzugt oder benachteiligt. Im Jahre 2022 hatten wir keinen Diskriminierungsfall.

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.

Wie bereits im Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“ beschrieben, versuchen wir durch umfangreiche Sozialangebote die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter zu fördern. Ein wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang 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 und mobiles Arbeiten. Unsere Mitarbeiter profitieren von über 100 verschiedenen Teilzeitmodellen. Im Jahr 2022 haben wir die Option des mobilen Arbeitens durch die Überarbeitung unserer Betriebsvereinbarung erweitert. Seit Oktober 2022 haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit bis zu 80 % mobil zu arbeiten. Außerdem bieten wir eine Beratung für die Pflege von Angehörigen über die AWO oder Caritas an. Wir bieten Eltern bei Betreuungsgenpässen 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.

Die dargestellte Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung unserer Führungskräfte des Jahres 2022:

Position	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
Insgesamt	66,0 %	34,0 %	0,0 %	100,0 %
VBL	68,2 %	31,8 %	0,0 %	100,0 %
F1	87,5 %	12,5 %	0,0 %	100,0 %
F2	61,5 %	38,5 %	0,0 %	100,0 %
F3	60,6 %	39,4 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
VBS	62,5 %	37,5 %	0,0 %	100,0 %
F1	83,3 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %
F2	45,5 %	54,5 %	0,0 %	100,0 %
F3	28,6 %	71,4 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	83,3 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %

Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen als guter Arbeitgeber spricht die niedrige Fluktuation. Diese lag bei 6,8 % in der VBL und in der VBS bei 2,8 % 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: 5,3 %
- VBS: 0,9 %

Ein weiteres Indiz dafür, dass unsere Maßnahmen zu einer zufriedeneren Belegschaft beitragen, ist die lange Betriebszugehörigkeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen von durchschnittlich 15,4 Jahren – aufgeteilt in 15,2 Jahren (VBL) bzw. 16,8 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.

16. Qualifizierung

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

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.

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. Diese Unterstützungen bauen wir im Jahr 2023 weiter aus und dürfen zum 01. August 2023 Auszubildende in der Fachrichtung „Anwendungsentwicklung“ sowie „Systemintegration“ in unserer Hauptabteilung IT begrüßen.

Wir übernehmen in der Regel sowohl unsere Auszubildenden als auch die dualen Studenten nach bestandener Prüfung. So soll die Übernahmequote von Auszubildenden und dualen Studenten dauerhaft über 90 % liegen. Besonders in den vergangenen Jahren haben wir darauf geachtet, die Ausbildungsplätze

paritätisch zu besetzen. 2022 hatten wir insgesamt 10 Auszubildende sowie 10 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. 2022 waren dies zwei Studenten.

Wir bieten unseren Mitarbeitern zahlreiche interne und externe Seminare an. Wir konnten 1.748 interne Weiterbildungsteilnahmen im Jahr 2022 verzeichnen.

Auch im Jahr 2022 fanden zahlreiche, eigene Potenzial-Assessment-Center statt. 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 den Mitarbeitern über vergangene und zukünftige Themen geführt.

Zudem wurde ein moderiertes Austauschtreffen von Gruppenleitern, Abteilungsleitern und Kompetenz-Center-Leitern institutionalisiert. 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.

Neben unserer Verantwortung für unsere Mitarbeiter und Vertriebspartner setzen wir uns darüber hinaus für die Qualifizierung junger Menschen ein. Wir finden, dass Bildung der Schlüssel zur Chancengerechtigkeit und Zukunftssicherung unserer Gesellschaft ist. Aus diesem Grund fördern wir 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 (BWV) in Dortmund und in der DMA. Sie tragen damit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch zwischen der Wirtschaft und den Bildungseinrichtungen bei. Ziele im Bereich Spenden und Sponsoring finden Sie im Kriterium 18 „Gemeinwesen“.

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

Wir haben im Bereich Personal (Kriterien 14 bis 16 „Chancengleichheit“, „Arbeitnehmerrechte“ und „Qualifizierung“) keine wesentlichen Risiken festgestellt. Hintergründe zu unserem Risikomanagement und zu unserer Risikobewertung finden Sie unter Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“.

Für die Planung, Umsetzung und Kontrolle der in den Kriterien 14 bis 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.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Insgesamt wurde im Jahr 2022 in der VBL 895.556 und in der VBS 140.751 Stunden gearbeitet.

Das ergibt für den Konzern insgesamt 1.036.307 Stunden. Es gab keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen oder mit Todesfolge innerhalb unserer Belegschaft. Im Jahr 2022 hatten wir vier 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 und ein Unfall ereignete sich bei einem Betriebsausflug. Daher kann für die Berechnung der Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen kein Arbeitsunfall berücksichtigt werden, woraus sich eine Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen von 0 ergibt.

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.

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 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 der DEKRA statt, in der die Ergonomie des Arbeitsplatzes geprüft wird, es Tipps zur Optimierung gibt und die 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, Ersthelfer, 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 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 FaSi
- 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 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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 „Qualifizierung“ beschrieben, bieten wir ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot. Dies umfasst sowohl Angebote explizit für bestimmte Angestelltengruppen („Führungskräfte-Austausch“) als auch

Angebote für besondere Lebenssituationen. Derzeit nutzen ca. 90 % unserer Mitarbeiter das Angebot. Die Stundenanzahl der einzelnen Seminare erfassen wir zum aktuellen Zeitpunkt nicht. Aus diesem Grund ist es uns nicht möglich, eine durchschnittliche Stundenanzahl anzugeben.

Geschlecht	Anteil der Teilnehmer
Männlich	44,8 %
Weiblich	55,2 %
Gesamtergebnis	100,0 %

Angestelltenkategorie	Anteil der Teilnehmer
Außendienst	1,0 %
F1	1,8 %
F2	6,8 %
F3	12,0 %
Mitarbeiter	78,0 %
Vorstand	0,3 %
Gesamtergebnis	100,0 %

Der Außendienst wird bei unseren internen Weiterbildungsveranstaltungen im Generellen nicht berücksichtigt, da diese über eine separate Weiterbildungsdatenbank dokumentiert werden. Unser Außendienst ist durch die IDD dazu verpflichtet, sich mindestens 15 Stunden im Jahr weiterzubilden.

Mit dem Abebben der Corona-Pandemie haben wir im Jahr 2022 wieder ein internes Weiterbildungsprogramm mit hybriden Angeboten (d. h. sowohl Angeboten in Präsenz als auch virtuell) zur Verfügung gestellt. Eine genaue Auflistung der Stundenanzahl können wir jedoch derzeit noch nicht auswerten. Eine Möglichkeit zur Auswertung soll in den nächsten Jahren in unserer Weiterbildungsdatenbank eingefügt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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 „Chancengleichheit“

Aufteilung der Führungskräfte nach Altersgruppe

	VBL	VBS
F1		
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %
30 bis 50 Jahre	37,5 %	41,7 %
> 50 Jahre	62,5 %	58,3 %
F2		
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %
30 bis 50 Jahre	50,0 %	45,5 %
> 50 Jahre	50,0 %	54,5 %
F3		
< 30 Jahre	9,1 %	0,0 %
30 bis 50 Jahre	54,5 %	71,4 %
> 50 Jahre	36,4 %	28,6 %
Vorstand		
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %
30 bis 50 Jahre	75,0 %	75,0 %
> 50 Jahre	25,0 %	25,0 %
Aufsichtsrat		
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %
30 bis 50 Jahre	0,0 %	0,0 %
> 50 Jahre	100,0 %	100,0 %

Andere Diversitätsindikatoren in den Führungspositionen

Bei der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. und der VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG haben wir insgesamt 14 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 (Stichtag 31.12.2022). Schutzbedürftige Gruppen erfassen wir nicht.

	Ja	Nein	Gesamtergebnis
VBL	2,4 %	97,6 %	100,0 %
F1	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F2	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F3	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Vorstand	25,0 %	75,0 %	100,0 %
VBS	2,5 %	97,5 %	100,0 %
F1	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F2	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F3	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Vorstand	25,0 %	75,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	16,7 %	83,3 %	100,0 %
Gesamtergebnis	2,4 %	97,6 %	100,0 %

Schwerbehinderung

Unternehmen	Quote
VBL	2,8 %
VBS	4,3 %

Hierbei ist zu beachten, dass sich die Zahlen auf den 31.12.2021 beziehen, da wir eine Auswertung der Zahlen für 2022 erst nach Erstellung des Berichtes erhalten.

Aufteilung der Angestellten nach Geschlecht und Altersgruppe sowie Betriebszugehörigkeit

Nach Geschlecht (absolut):

Unternehmen	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	335	333	0	668
VBS	40	67	0	107
Gesamtergebnis	375	400	0	775

Nach Geschlecht (relativ):

Unternehmen	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	50,1 %	49,9 %	0,0 %	86,2 %
VBS	37,4 %	62,6 %	0,0 %	13,8 %
Gesamtergebnis	48,4 %	51,6 %	0,0 %	100,0 %

Nach Altersgruppen (absolut):

Unternehmen	< 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamtergebnis
VBL	96	352	220	668
VBS	19	50	38	107
Gesamtergebnis	115	402	258	775

Nach Altersgruppen (relativ):

Unternehmen	< 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamtergebnis
VBL	14,4 %	52,7 %	32,9 %	86,2 %
VBS	17,8 %	46,7 %	35,5 %	13,8 %
Gesamtergebnis	14,8 %	51,9 %	33,3 %	100,0 %

Durchschnittsalter nach Gesellschaft:

Unternehmen	Durchschnittsalter: Mittelwert
VBL	43,2
VBS	42,6
Gesamtergebnis	43,2

Betriebszugehörigkeit:

Unternehmen	Nach Jahren: Mittelwert
VBL	15,3
VBS	16,8
Gesamtergebnis	15,5

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- 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.

2022 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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 ein Dienstleister mit einer in Relation zu anderen (produzierenden) Branchen weniger komplexen Lieferkette. Unsere Wertschöpfungskette haben wir im Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ beschrieben. Trotzdem nehmen wir unsere Verantwortung für Menschenrechte und die damit verbundene Sorgfaltspflicht sehr ernst.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG) betrifft uns aufgrund unserer Mitarbeiteranzahl noch nicht. Nichtsdestotrotz unterstützen wir die vom Gesetzgeber angestrebte Transparenz von Lieferketten und werden auch für uns in den kommenden Jahren entsprechende Maßnahmen ableiten.

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. 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 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“).

Um mögliche Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und zu vermeiden, trifft sich regelmäßig der ASA (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 (<https://volkswohl.tools.factsheetslive.com/>) können sie ihre Fonds nach einzelnen Ausschlusskriterien (z. B. Verletzung von Menschenrechten oder Arbeitsrechten) auswählen.

Kapitalanlage

In der Kapitalanlage unterstützen wir die Einhaltung der Menschenrechte durch den expliziten Ausschluss von Wertpapieren, deren Emittenten Menschenrechte

oder die Kernarbeitsnormen der ILO oder des UN Global Compact verletzen. Die Einhaltung lassen wir durch eine externe Ratingagentur regelmäßig überprüfen (siehe Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“).

Unternehmensführung

Die Unternehmensführung gibt die strategische Richtung des Unternehmens vor. Sie lässt sich regelmäßig über den aktuellen Status unserer Maßnahmen informieren und ist in die Umsetzung der Vorgaben eingebunden. Um unsere Unternehmensführung regelmäßig zu überprüfen, befolgen wir bereits seit einigen Jahren freiwillig die Grundsätze des DCGK. Ab dem Jahr 2024 möchten wir auf unserer Internetseite eine freiwillige Entsprechenserklärung zum DCGK abgeben.

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 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“).

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 „Regeln und Prozesse“.

Die Verantwortung für die Umsetzung der genannten Aspekte fällt in verschiedene Zuständigkeitsbereiche. Die Überprüfung der Lieferanten obliegt der für den Einkauf zuständigen Führungskraft. Die Auswahl der Fonds entscheidet die Hauptabteilung Marketing. Für 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.

In Abhängigkeit zu den kommenden regulatorischen Verpflichtungen werden wir in den nächsten Jahren mögliche Ziele im Bereich der Menschenrechte analysieren, formulieren und mit entsprechenden Maßnahmen belegen. Aktuell können wir keinen genauen Zeitraum angeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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 Menschenrechte oder die Kernarbeitsnormen der ILO oder des UN Global Compact verletzen. Es erfolgt eine mindestens halbjährliche unabhängige Prüfung für ca. 50 % des Gesamtbestands (Direktbestand, Spezialfonds). Die restlichen 50 % betreffen die Investitionen, die von der externen Ratingagentur nicht geprüft werden können. Hierunter fallen vornehmlich unsere alternativen Anlagen. Deren Menschenrechtsklauseln werden in der Regel über die jeweiligen Asset Manager überprüft. Weitere Informationen zu unserer Kapitalanlage finden Sie in Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Einhaltung der Menschenrechte hat für uns oberste Priorität, weshalb ein Verstoß durch Mitarbeiter schwer geahndet wird. Wir sind ein in Deutschland tätiger Versicherer, so dass sich unsere Standorte auf Deutschland beschränken. In den Kriterien 14 bis 16 „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“ und „Qualifizierung“ beschreiben wir den Umgang mit unseren Mitarbeitern und unsere Maßnahmen in diesem Bereich. Jedem neuen Mitarbeiter händigen wir an seinem ersten Arbeitstag die Compliance-Richtlinien aus. Aktive Prüfungen auf die Einhaltung der Menschenrechte finden in unseren Standorten aktuell nicht statt. Über ein Hinweisgebersystem können Mitarbeiter Verstöße gegen die Menschenrechte sowie andersartige Verstöße

gegenüber dem Compliance-Management melden. Einen Verstoß gegen Menschenrechtsaspekte haben wir bislang noch nicht verzeichnet.

Darüber hinaus steht unser Betriebsrat allen Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung. Er hat unter anderem die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wie in Kriterium 17 „Menschenrechte“ beschrieben, möchten wir in Anlehnung an das LKSG entsprechende Maßnahmen für uns in den nächsten Jahren ableiten. Derzeit befinden wir uns noch in der Analysephase. Im Bereich Büromöbel beträgt der Prozentsatz der Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden, 95 %.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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.

Lesen Sie dazu die Ausführungen zum Leistungsindikator GRI SRS-414-1.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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 680 Mitarbeitenden 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. Dazu berichteten wir bereits im Kriterium 16 „Qualifizierung“. Darüber hinaus bilden die VOLKSWOHL BUND Versicherungen Kaufleute für Versicherungen und Finanzen aus, die wir nach bestandener Prüfung übernehmen.

Erfahrene Mitarbeiter unserer Unternehmen engagieren sich seit vielen Jahren in Bildungseinrichtungen unserer Region oder unserer Branche, zum Beispiel im BWV in Dortmund und in der 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 DMA, aber auch durch unser eigenes Ausbildungsprogramm fördern wir den Nachwuchs in unserer Region. Unser Ziel ist es, gute Perspektiven für deren berufliche Zukunft zu bieten (Ziele und weitere Inhalte in diesem Bereich lesen Sie in Kriterium 16 „Qualifizierung“).

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

Im Jahr 2011 haben wir ein Konzept für Spenden und Sponsoring eingeführt, mit dem wir uns bewusst Regeln für die Vergabe von Spendengeldern gegeben haben. Seitdem unterstützen wir lokale Einrichtungen und neue Initiativen durch regelmäßige Spenden vor dem Hintergrund einer langfristigen Zusammenarbeit. Hierbei liegen uns vor allem sozial benachteiligte junge Menschen sowie Kinder und Jugendliche in Not am Herzen. Wir unterstützen und bezuschussen Initiativen, die diese jungen Menschen fördern.

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

Im Jahr 2022 zahlten wir für Spenden, Sponsoring und Förderbeiträge 88.186,32 Euro.

Einige soziale Projekte und Initiativen in Dortmund bezuschussen wir dauerhaft und nachhaltig mit einem jährlichen Beitrag von 2.500 Euro - darunter Geschenkaktionen in Kinderheimen und Schulen. Bereits seit dem Jahr 2011 spenden wir diesen Betrag an die Dortmunder Tafel. Darüber hinaus fördern wir auch einzelne Aktionen oder weitere Vereine, Projekte oder Initiativen auf Anfrage mit einmaligen Spendenzahlungen. Wichtig ist uns dabei, neben der Tatsache, dass unsere Beiträge vornehmlich benachteiligten Kindern und Jugendlichen zur Verfügung stehen sollen, der regionale Bezug. Wir fördern bewusst kleinere Initiativen, die auf Unterstützung angewiesen sind. Größere Initiativen, die bereits über breite finanzielle Mittel verfügen, sind nicht Teil unseres Spenden- und Sponsoring-Konzeptes.

Dauerhaft von uns gefördert werden u. a. folgende Vereine und Initiativen:

- Ärztliche Beratungsstelle gegen Vernachlässigung und Misshandlung von Kindern e. V.
- „Bunte Schule“ – Förderverein interkulturelle Waldorfinitiativen Ruhrgebiet e. V.
- Clownsvisite e. V.
- Kinderschutzbund Dortmund e. V.

- Kinder- und Jugendhospizdienst e. V.
- Kinder- und Jugendtheater Dortmund
- „Kratzbürste“ – Pfadfinderinnenschaft St. Georg, Diözesanverband
- „Tischlein deck dich“
- Theaterstück „Mein Körper gehört mir!“
- Theater- und Tanzwerkstatt im „Theater im Depot“

Im Rahmen der Spendenmöglichkeit „Spende statt Feier“ wurden im Jahr 2022 1.275 Euro an den Malteser Hilfsdienst e.V. für Kinder- und Jugendhospizdienst sowie die Clownsvisite gespendet. Diese Geldbeträge kamen durch die nicht stattgefundenen Abteilungsfeiern im Jahr 2021 zusammen. Wir berichteten ausführlich über diese Aktion im letzten Nachhaltigkeitsbericht.

Zur Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter gehen wir bewusst über das Prinzip der Gesundheitsförderung im Unternehmen mithilfe von Einzelmaßnahmen hinaus und haben im Jahr 2018 ein breites zentrales betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Unternehmen eingeführt. In diesem Zusammenhang kooperieren wir seit dem Jahr 2022 mit der BIG direkt gesund und verschiedenen zertifizierten Gesundheitseinrichtungen und -anbietern. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, unserer FaSi sowie unserem Berater der BIG direkt gesund erstellt unser BGM-Team jährlich ein Gesundheitsprogramm mit verschiedenen Themen je Quartal, welches auf den Bedarf unserer Mitarbeiter abgestimmt ist. Im Jahr 2022 haben wir u. a. den Vortrag von Prof. Dr. Ingo Froböse zum Thema gesunde Selbstführung, eine Smoothie- und Powerfood-Bar, eine hausweite Schrittchallenge, Ernährungsberatungen, Darmscreenings und Workshops zum Thema Entspannung angeboten. Ein breit angelegtes Sportprogramm in der unternehmenseigenen Turnhalle bieten wir laufend an.

Im Sinne der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz 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 Mitarbeitern 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. Für das Jahr 2023 planen wir „Bewusst-vor Ort“ bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen durchzuführen. Unter dem Thema Work-Life-Balance zeigen wir allen Interessierten unsere Umsetzungen – vom Eltern-Kind-Büro, über die firmeneigene KiTa, bis zur Sporthalle sowie vieles mehr. 2022 fand außerdem der zweite BEWUSST-WIE-Tag statt. Das Netzwerk informierte die Mitglieder des Vereins sowie alle Interessierten über eine ressourcenschonende Wassernutzung. Darunter wurde das Programm von Neven Subotic und seiner gleichnamigen Stiftung vorgestellt. Die Stiftung setzt sich für den Zugang von sauberem Wasser, Sanitäranlagen und Hygiene in den Regionen Äthiopien, Kenia und Tansania ein. Außerdem wurde die Umsetzung von Nachhaltigkeit in Sportvereinen und in Banken vorgestellt. Durch die spannenden Vorträge und Diskussionen konnten die Teilnehmer gute Anreize und Ideen für ihr eigenes Unternehmen mitnehmen.

Einen großen Beitrag im Bereich des gemeinnützigen und gesellschaftlichen Engagements leisten auch einige unserer Mitarbeiter. Diese engagieren sich ehrenamtlich in ihrer Freizeit. Um diese Kollegen zu unterstützen und auch weitere Mitarbeiter für ein ehrenamtliches Engagement zu begeistern, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 ein Konzept zum „corporate volunteering“ auszuarbeiten und umzusetzen. 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.

Unsere Unterstützung des Gemeinwesens in Dortmund und Umgebung ist sehr umfassend. 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. Wir möchten die Kooperationen und Hilfen 2023 weiterführen und ausbauen. Dazu haben wir uns in unserer überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, bis 2030 die Anzahl an Spendenempfängern zu verdoppeln.

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 „Regeln und Prozesse“).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator 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 TEuro
Verdiente Bruttobeiträge	1.698.612
Beiträge aus der Brutto-Rückstellung für Beitragsrückerstattung	33.310
Erträge aus Kapitalanlagen	554.815
Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen	351
Sonstige versicherungstechnische Erträge	34.772
Sonstige Erträge	14.883
Summe Erlöse	2.336.744
Rückversicherungsbeiträge	44.683
Aufwendungen für Versicherungsfälle	821.493
Veränderung der übrigen versicherungstechnischen Netto-Rückstellungen	170.507
Aufwendungen für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattungen	214.780
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb	230.859
Aufwendungen für Kapitalanlagen	146.435
Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen	47.495
Veränderung der Schwankungsrückstellung und ähnlicher Rückstellungen	-2.714
Nicht realisierte Verluste aus Kapitalanlagen	550.901
Sonstige Aufwendungen	59.196
Außerordentliche Aufwendungen	68
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-39.100
Sonstige Steuern	2.131
Summe der Aufwendungen	2.246.732
Jahresüberschuss	90.011

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

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. Der Verband vertritt die Interessen der Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik. Die Vorstände der VOLKSWOHL BUND Versicherungen sowie entsprechende

Mitarbeiter der Fachabteilungen sind in verschiedenen Ausschüssen dieses Verbandes vertreten – darunter auch im Bereich Nachhaltigkeit.

Das Jahr 2019 war geprägt durch die Verabschiedung des EU-Aktionsplans zu Sustainable Finance (siehe Kriterium 1 „Strategie“ und 2 „Wesentlichkeit“). 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 <http://www.volkswohl-bund.de/nachhaltigkeit/offenlegungsverordnung>). Auch die Taxonomie-Verordnung, die IDD-Änderungen sowie die CSRD haben Auswirkungen auf unser Haus. Informationen über die Umsetzungen können Sie auf den Seiten 62 bis 66 (EU-Taxonomie) nachlesen. Für weitere Informationen zu unseren gesetzlichen Anforderungen können Sie dem Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ entnehmen.

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. Im Bereich der Nachhaltigkeit sind wir an verschiedenen Formaten beteiligt (GDV-Arbeitskreise, Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V. (VOTUM) u. a.).

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 Branchenverbänden (z. B. GDV, VOTUM). 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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 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. Es werden klare Verhaltensregeln für die beteiligten Personengruppen in der Compliance-Richtlinie festgelegt. Zusätzlich werden eigenverantwortliche Prüfungen durch den Compliance-Manager durchgeführt, 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 Geschäftspartner, externen Dienstleister, Produktzulieferer, 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 zur 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 deren 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 führt regelmäßige, objektive und prozessunabhängige Prüfungen der gesamten Geschäftsorganisation durch. Innerhalb eines festgelegten Zeitraumes überprüft sie nach einem risikoorientierten Prüfungsplan die Geschäftsorganisation jeder Organisationseinheit, wozu u. a. die internen Kontrollen aber auch die Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen zählen. Die Beurteilung erfolgt unter den Gesichtspunkten Ordnungsmäßigkeit, Sicherheit und Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

Die hohe Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen spiegelt sich auch in der Planung der Internen Revision für das Jahr 2023 wider. Es ist vorgesehen, die Umsetzung der gesetzlichen ESG-Anforderungen bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen zu überprüfen. Dies stellt eine Ergänzung und Erweiterung gegenüber der Prüfung im Jahr 2022 dar, welche den Fokus auf die Umsetzung der Offenlegungsverordnung gelegt hat.

Risikomanagement

Ziel des Risikomanagements ist es, durch kontinuierliche Kontrollprozesse potenzielle Risiken frühestmöglich zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir innerhalb der Risikoinventuren aller Gesellschaften weiterhin keine wesentlichen Risiken identifiziert, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Im Rahmen der Risikoinventur haben wir bereits frühzeitig im Jahr 2019

unsere Mitarbeiter für ESG-Risiken sensibilisiert. Diese Sensibilisierung führten wir im Jahr 2022 weiter und planen eine Differenzierung der Kriterien E, S und G im Jahr 2023 im Rahmen der Ausweitung der Governance-Strukturen.

Alle weiteren Informationen zu unserem Risikomanagement finden Sie im Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“.

Governance-System

Zur Vermeidung von potenziellen Interessenskonflikten soll auf Vorstandsebene die Zuständigkeit für das zentrale Risikomanagement 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 Ombudsperson-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 im Bereich „Gesetzeskonformes Verhalten“ keine Ziele und entsprechende Maßnahmen formuliert. Für uns ist eine Einhaltung und stichtagsbezogene Umsetzung von Gesetzen und Verordnungen selbstverständlich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

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: Korruptionsvorfälle

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

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.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.