



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Betriebsorganisation

Maike Pohl

Südwall 37-41
44137 Dortmund
Deutschland

0231/54333050
maike.pohl@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)

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: 2020, 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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Verantwortung für die Zukunft

Manchmal braucht es einen besonderen Anstoß, damit man sich klar macht, wo man tatsächlich steht. So ging es uns mit dem Nachhaltigkeitsbericht, den wir als VOLKSWOHL BUND Versicherungen in dieser Form 2021 zum ersten Mal veröffentlicht haben. Sehr viele Menschen in unserem Haus haben sich daran beteiligt. Zusammen haben wir praktisch Inventur gemacht und uns gefragt: Was von dem, das wir tun, geschieht zum langfristigen Vorteil der Menschen und unserer Umwelt? Wo sind wir schon nachhaltig und an welchen Stellen können wir noch mehr tun? Dabei hat sich bestätigt: Wir sind bereits ein sehr nachhaltiges Unternehmen. Das beginnt mit unserem Geschäftszweck. Der VOLKSWOHL BUND wurde vor über 100 Jahren gegründet, um als Gemeinschaft für diejenigen zusammenzustehen, denen ein Unglück widerfährt. Das ist heute noch genauso: Wir helfen den Menschen dabei, Altersarmut vorzubeugen, die finanziellen Folgen von Berufsunfähigkeit aufzufangen, Vorsorge für Hinterbliebene zu betreiben und Schäden auszugleichen, durch die Existenzen gefährdet sein können. Dies alles gelingt uns als Verein auf Gegenseitigkeit. Unser Ziel ist nicht der Profit, sondern die Hilfe für alle, die sich dem VOLKSWOHL BUND anschließen. Das galt bereits für unsere Gründer, gilt für uns bis heute und wird auch in Zukunft unsere Leitplanke sein. Als Verein führen wir unser Unternehmen selbstbestimmt und organisieren unsere Finanzen unabhängig. Die einzigen, die von unserem Kapitalanlageerfolgen profitieren, sind unsere Versicherten. Auch das halten wir schon von Grund auf für nachhaltig. Als Versicherungsunternehmen können wir auf vielen Wegen helfen, die Nachhaltigkeitsziele der UN zu erreichen. Und das tun wir auch. So fragen wir uns bei allem, was wir entscheiden: Ist das anständig? Bleiben wir dabei redlich? Ist das noch integrires Handeln? Eine wichtige Rolle spielen hierbei unsere rund 700 Mitarbeiter. Durch sie lebt das Unternehmen. Jeder von ihnen ist ein Experte auf seinem Gebiet. Sie alle sind motiviert, engagiert und sie sind stolz. Sie trauen sich, zu ihren Überzeugungen zu stehen. Unsere Mitarbeiter bilden das kollektive Gewissen des VOLKSWOHL BUND. Und sie sind jederzeit ein Korrektiv, dem sich andere mit ihren Entscheidungen früher oder später stellen müssen. Dies alles berücksichtigen wir in unserer Unternehmensführung. Während wir den Mitarbeitern einerseits viele Freiräume lassen, unterstützen wir sie auf der anderen Seite, indem wir Richtungen vorgeben, Projekte anstoßen und

Entscheidungen treffen, hinter denen wir alle stehen können. Auch dadurch sind wir nachhaltig. Nun ist die Versicherungswirtschaft in einer vergleichsweise komfortablen Position, wenn es darum geht, nachhaltig zu agieren. Das ist nicht in allen Branchen so. Dennoch haben wir die Möglichkeit, auch dort einzuwirken. Deshalb schauen wir uns zum Beispiel die Unternehmen und Staaten, bei denen wir das Kapital unserer Versicherten anlegen, genau an und prüfen, ob wir sie unterstützen wollen. Ebenso verfahren wir mit Dienstleistern, mit denen wir zusammenarbeiten. Denn was wir auch tun, wir wollen nicht alles dem Wettbewerb unterordnen. Immer gilt: Wir müssen uns hinterher noch im Spiegel anschauen können. Helfen ist unser Geschäft, darum steht beim VOLKSWOHL BUND das Anpacken ganz weit vorne. Das Aufschreiben kommt danach, und genau diese Arbeit war jetzt dran. Mit diesem Bericht haben wir unser nachhaltiges Handeln entsprechend dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex strukturiert und dokumentiert. Für alle, die einen Einblick in unser Tun haben wollen, halten wir hier fest, wie wir Nachhaltigkeit leben – zum Wohle der Umwelt, bei unseren Produkten, mit unserem sozialen Engagement, beim Umgang mit unseren Mitarbeitern, in der Kapitalanlage und bei der Unternehmensführung. So lautet auch unsere Überschrift: „Wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft“.

VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Der Vorstand

Allgemeine Informationen

Über unseren Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2020 erläutert unsere Entscheidungen und Aktivitäten im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir orientieren uns bei der Erstellung des Berichtes an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der Bericht wurde anhand der Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) verfasst und wird nach der Prüfung durch den DNK zertifiziert. Weitere Erläuterungen finden Sie auf unserer Internetseite.

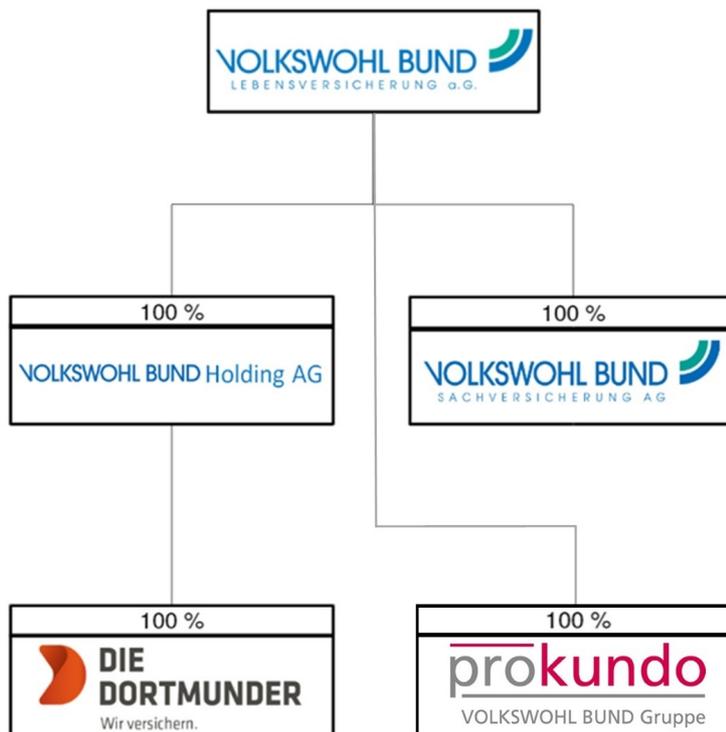
Als Versicherungsunternehmen passt unser Geschäftsmodell durch unseren Beitrag zur Zukunftssicherung und Generationengerechtigkeit zum Nachhaltigkeitsgedanken. Auf dieser Grundlage übernehmen wir Verantwortung und wollen diese weiter ausbauen.

Der Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet die nichtfinanzielle Erklärung. Die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. erstellt als Mutterunternehmen des Konzerns die nichtfinanzielle Erklärung gemäß §§ 341a Abs. 1a HGB, 341j Abs.4 HGB i. V. m. §§ 289b HGB und 315b HGB. Wir gehen hier insbesondere auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein. Die nichtfinanzielle Erklärung erfüllt die Vorgabe des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG). Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen. Das generische Maskulinum gilt im Folgenden für alle Geschlechter.

Unser Nachhaltigkeitsgedanke

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

Zu den VÖLKSWOHL BUND Versicherungen gehören die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. (VBL) als Obergesellschaft, die 100 %-ige Tochtergesellschaft VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG (VBS), die 100 %-ige Tochtergesellschaft (mittelbar über die VOLKSWOHL BUND Holding AG) Dortmunder Lebensversicherung AG (DOL) und die 100 %-ige Tochtergesellschaft prokundo GmbH. Unsere Hauptverwaltung befindet sich in Dortmund. Gegründet wurden die VOLKSWOHL BUND Versicherungen 1919 unter dem Namen *Deutscher Volkswohl-Bund in Berlin*.



Im Fokus: Unsere Kunden

Der VOLKSWOHL BUND wurde vor über 100 Jahren gegründet, um als Gemeinschaft für diejenigen zusammenzustehen, denen ein Unglück widerfährt. Das ist heute noch genauso: Wir helfen den Menschen dabei, Altersarmut vorzubeugen, die finanziellen Folgen von Berufsunfähigkeit aufzufangen, Vorsorge für Hinterbliebenen zu betreiben und Schäden auszugleichen, durch die Existenzen gefährdet sein können. Dies alles gelingt uns als Verein auf Gegenseitigkeit. Unser Ziel ist nicht der Profit, sondern die Hilfe für alle, die sich dem VOLKSWOHL BUND anschließen. Als Verein führen wir unser Unternehmen selbstbestimmt und organisieren unsere Finanzen unabhängig. Die einzigen, die von unserem Kapitalanlageerfolgen profitieren, sind unsere Versicherten. Wir sind Maklerversicherer, da wir unsere Lebens- und Sachversicherungen über Makler, Mehrfachagenten und unabhängige Finanzdienstleister vertreiben. Unsere Kunden erhalten so eine professionelle Beratung, basierend auf ihren Wünschen und Bedürfnissen. Der Makler empfiehlt uns, wenn er der Meinung ist, dass unsere Versicherungen am besten den Anforderungen des Kunden entsprechen.

Unsere Versicherungsprodukte

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

- Kapitalbildende Lebensversicherung (einschließlich vermögensbildender Lebensversicherung) mit überwiegendem Todesfallcharakter,
- Risikolebensversicherung,
- Kapitalbildende Lebensversicherung mit überwiegendem Erlebensfallcharakter

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

Unser Nachhaltigkeitsbericht

In der Vergangenheit haben wir eine nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen des Geschäftsberichts abgegeben. Im Jahr 2020 haben wir die nichtfinanzielle Erklärung für das Jahr 2019 erstmalig eigenständig außerhalb unseres Geschäftsberichts unter dem Titel „Verantwortung für die Zukunft“ veröffentlicht. Diesen Bericht über aktuelle angestoßene und bereits verwirklichte Projekte in verschiedenen Bereichen unseres Hauses finden Sie unter <https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen/nachhaltigkeit>. Im Jahr 2021 verfassen wir erstmalig einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht inklusive nichtfinanzieller Erklärung und stellen diesen auf unserer Internetseite zur Verfügung.

Kennzahlen des Konzerns

Trotz der Herausforderungen, die die Corona-Pandemie im Geschäftsjahr 2020 mit sich gebracht hat, konnten wir wachsen und dabei weitere sehr gute Ertragsergebnisse erzielen. Wir haben den Geschäftsbetrieb durchgehend aufrechterhalten. Die gebuchten Bruttobeiträge wuchsen um 1,2 % auf 1,643 Milliarden Euro. Die Beitragssumme des gesamten Neuzugangs betrug 3,609 Milliarden Euro. Den stärksten Zuwachs verzeichnete das Neugeschäft unserer fondsgebundenen Versicherungen mit einem Plus von 249 Millionen Euro Beitragssumme. Im Bereich Schaden- und Unfallversicherung betrugen die gebuchten Bruttobeiträge 85,0 Millionen Euro. Die beiden größten Sparten waren nach wie vor die Unfall- und die Kraftfahrtversicherung mit Beitragsanteilen von 37,4 % bzw. 31,7 %. Auf die Haftpflichtversicherung entfielen 16,3 % und auf Sach- und sonstige Versicherungszweige 14,5 % der gebuchten Bruttobeiträge. Unsere ausführlichen Geschäftsberichte veröffentlichen wir auf unserer Internetseite unter <https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen>. Wir beschäftigen 726 Mitarbeiter bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen. Eine nähere Aufschlüsselung finden Sie unter den Kriterien 14-16.

Nachhaltigkeitsrisiken

Im Rahmen unseres Risikomanagementsystems betrachten wir Nachhaltigkeitsrisiken systematisch. In Übereinstimmung mit der Einschätzung der BaFin sehen wir

Nachhaltigkeitsrisiken als Teilaspekt der bekannten Risikoarten. Nachhaltigkeitsrisiken können auf alle Risikoarten wirken, weshalb wir sie systematisch im Rahmen unserer Risikoinventur identifizieren, um sie anschließend zu analysieren und zu managen. Weitere Informationen zum Risikomanagement enthält Kriterium 6.

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.

Um unsere Verantwortung für die Zukunft konkreter zu gestalten und auszubauen, haben wir Anfang 2020 in Kooperation mit der Technischen Hochschule (TH) Köln eine Wesentlichkeitsanalyse für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen erstellt. Die Wesentlichkeitsanalyse dient der Identifikation und Gewichtung der für das Unternehmen und seiner Stakeholder zentralen Nachhaltigkeitsthemen. Wir konnten feststellen, dass viele nachhaltige Themen bereits im Unternehmen umgesetzt sind und schon seit Jahren fest zur Unternehmensphilosophie gehören. Die begonnenen und umgesetzten Projekte wurden jedoch bisher nicht unter dem Begriff Nachhaltigkeit gebündelt, sondern dezentral in unseren Unternehmensbereichen umgesetzt. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie auch in unserer nichtfinanziellen-Erklärung „Verantwortung für die Zukunft“ aus dem Jahr 2019. Um eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, werden wir unter dem Motto **„Wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft“** unsere bisherigen Aktivitäten bündeln, konkretisieren und weiter ausbauen. Mithilfe von Interviews mit Stakeholdern und Mitarbeitern haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse folgende sechs Handlungsfelder erarbeitet:

- "Nachhaltige Umwelt"
- "Attraktive Produkte & wertvolle Dienstleistungen"
- "Zufriedene Mitarbeiter"
- "Gemeinnütziges gesellschaftliches Engagement"
- "Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage"
- "Verantwortungsvolle Unternehmensführung"
-

Innerhalb dieser Handlungsfelder haben wir qualitative Ziele (im Folgenden *kursiv* dargestellt) und erste Aktivitäten beschlossen, die wir 2021 und in der Zukunft verfolgen werden:

Handlungsfeld: Nachhaltige Umwelt

Nachhaltiges Immobilienmanagement

„Wir handeln ressourcenschonend in unserem Immobilienmanagement und fördern nachhaltige Themen!“

Mehr als 1,7 Milliarden Euro investieren wir aktuell in wertbeständige Immobilienbeteiligungen und Immobilienfonds. Wir achten sorgfältig auf Energieeffizienz bei der Instandhaltung, der Sanierung sowie beim Bau von neuen Immobilien, um so nachhaltig zu investieren. Veraltete Technik wird sukzessive gegen neue und energiesparende Technik ausgetauscht. Hierzu zählen beispielsweise energieeffiziente Filter und Pumpen, Wärmedämmungen, hybride Heizsysteme sowie intelligente Verbrauchszähler. Beim Umbau oder Neubau von Immobilien achten wir darauf, die benötigten Ressourcen möglichst zu reduzieren und unseren Abfall zu recyceln. Bereits bei der Planung und dem Bau unserer Hauptverwaltung im Jahr 2010 haben wir nachhaltig gehandelt. Die Energie zur Kühlung und Beheizung des Gebäudes wird zu einem großen Teil durch Geothermie gewonnen. Indem wir Erdwärme als Energiequelle nutzen, verringern wir den Verbrauch von fossilen Energieträgern. Tatsächlich senken wir sowohl den Einsatz an Primärenergie als auch die Kohlendioxid-Emission um 50 % gegenüber herkömmlichen Klimaanlageanlagen. Unser Ziel ist es, zum nächstmöglichen Termin zu einem Ökostromanbieter zu wechseln, um unsere Büro- Prozesse zukünftig mit 100 % Ökostrom laufen zu lassen. Zusätzlich soll der Bezug des Ökostroms durch eigene Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern unterstützt werden. Um das Gleichgewicht der Natur zu unterstützen, haben wir rund 20.000 Honigbienen auf dem Gelände unserer Hauptverwaltung in Dortmund aufgenommen. Die Biene als eine der wichtigsten Nutztiere für uns Menschen leistet einen großen ökologischen Beitrag. Sie bestäubt rund 80 % aller Nutz- und Wildpflanzen und sichert damit das Überleben von Mensch und Natur. Durch die Parks, Gärten und bepflanzten Balkone in der Umgebung bietet unser Standort in Dortmund den Honigbienen das ideale Zuhause, von dem aus sie friedlich summend unser Ökosystem auf Trab halten können.

Mehr als die Hälfte unserer neuen Dachflächen haben wir mit Moosen und Mischgras begrünt und so zusätzlichen Lebensraum für Insekten und Kleintiere geschaffen.

Wir wollen dazu beitragen, dem Klimawandel entgegenzutreten, und unseren Beitrag dazu leisten, die 1,5 °C-Grenzen des Pariser Klimaabkommens einzuhalten. In den nächsten Jahren werden wir 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.

Nachhaltiger Einkauf

„Wir kaufen unsere Möbel und Verbrauchsmaterialien nachhaltig ein!“

In unserem Unternehmen gehen wir verantwortungsvoll mit unseren Arbeitsmaterialien um und nutzen die Möglichkeiten des Recyclings. Unsere Mitarbeiter im Einkauf achten auf Produkte, die entsprechende Umwelt- und Gütesiegel tragen. Für 2021 und in der Zukunft haben wir das Ziel, unsere Büromaterialien sukzessive auf eine ökologische Variante umzustellen. Wo es möglich ist, arbeiten wir mit Partnern zusammen, die ihren Geschäftsbetrieb umweltschonend und nach sozialen und ökonomischen Kriterien ausrichten, wie beispielsweise bei dem Einkauf unserer Büromöbel.

„Wir achten auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Lebensmitteln!“

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 keine unnötigen Abfälle entstehen. Mit Hilfe eines elektronischen Anmeldesystems können wir die Zahl der benötigten Portionen personengenau berechnen. Sollten doch mal Essensreste entstehen, die wir am Folgetag nicht verwerten können, werden diese abgeholt und zu Biokraftstoff verarbeitet. Portionspackungen haben wir abgeschafft. Unsere Saucen und Dressings bieten wir in großen Behältern zur Selbstbedienung an. Die leeren Behälter setzen wir in anderen Bereichen des Hauses ein, zum Beispiel für Gartenarbeiten oder als Putzeimer. Auch von den Pappbechern an der Kaffeemaschine haben wir uns verabschiedet und benutzen stattdessen Porzellantassen.

„Wir achten auf nachhaltige Aspekte bei der Beschaffung und dem Einsatz von Lebensmitteln!“

Der Kaffee in unserem Betriebsrestaurant ist fair gehandelter Kaffee. Zusätzlich prüfen wir, ob wir das zu Verfügung gestellte Mineralwasser in Zukunft über Wasserspender zapfen können. Unsere Lebensmittel beziehen wir ausschließlich von lokalen Lieferanten in einem Umkreis von 20-50 Kilometern. Hierdurch fällt beim Transport der Lebensmittel kaum CO₂ an.

CO₂-Emissionen reduzieren

„Wir reduzieren die CO₂-Emissionen!“

Unsere Mitarbeiter unterstützen wir finanziell bei der Nutzung des OPNV. Durch mobiles Arbeiten und Homeoffice-Angebote entfällt der Arbeitsweg sogar ganz. Im Jahr 2020 haben wir uns am Projekt „Emissionsfreie Innenstadt“ der Stadt Dortmund beteiligt. Nach Auswertung einer Mitarbeiterbefragung erhielten wir eine Beratung und Handlungsempfehlungen, die wir 2021 berücksichtigen werden. Zusätzlich planen wir unseren Nutzfahrzeuge-Pool auf E-Mobilität umzustellen.

Weniger Ressourcen verbrauchen

„Wir optimieren unseren Ressourcenverbrauch in unserer technischen Infrastruktur!“

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. Durch die Ablösung unserer alten Kopiersysteme haben wir zusätzlich eine erhebliche Menge an CO₂ kompensiert. Unsere neuen Systeme verfügen über eine

Tonerklappen verriegelung. Der Zugriff auf den Toner wird erst dann ermöglicht, wenn dieser wirklich komplett entleert ist. Wir vermeiden damit einen vorzeitigen Austausch und das Wegwerfen halbvoller Kartuschen. Unsere leeren Schwarz-Toner werden direkt als Resttonerbehälter weiterverwendet. Umweltorientierte Initiativen, die uns überzeugen, unterstützen wir. Jährlich gehen mehrere Millionen Briefe klimaneutral auf den Weg. „GOGREEN“ heißt dieser Service, bei dem wir für die Emissionen, die beim Transport unserer Briefe entstehen, freiwillig einen Ausgleichsbetrag zahlen. Mit dem Geld unterstützt die Deutsche Post internationale Klimaschutzprojekte. Wir kompensieren jährlich fast 200 verursachte Tonnen CO₂. Unsere elektronischen Services sparen jedes Jahr eine große Anzahl Transport-Emissionen – unsere Vertriebspartner erhalten die Kopien der Kundenschriften überwiegend elektronisch. Im Bereich der Kfz-Haftpflichtversicherung senden wir die Kopien der Rechnung sogar ausschließlich elektronisch.

Handlungsfeld: Attraktive Produkte & wertvolle Dienstleistungen

Nachhaltige Absicherung und Geldanlage

„Wir unterstützen unsere Kunden und Vertriebspartner, indem wir auch im Bereich Absicherungen und Finanzen nachhaltige Produkte zur Verfügung stellen!“

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

Im Mai 2021 legen wir eine eigene nachhaltige, ESG (Umwelt, Sozial und Unternehmensführung) -konforme Produktlinie namens NEXT (**N**achhaltig, **E**ngagiert + **T**ransparent) auf. Die NEXT-Linie wird innerhalb der Produkte FondsFittery und der

fondsgebundenen Rentenversicherung erhältlich sein. Der Kunde kann bei diesen Produkten ESG-konforme Fonds aussuchen und in nachhaltige ETF-geführte Fondsboxen investieren. Zum gleichen Zeitpunkt wird auch unsere Unfallversicherung Easy Invest ESG-konform gestaltet. Als nächster Schritt ist die ESG-konforme Gestaltung der Gewerbeversicherungen und Wohngebäudeversicherung geplant. Schon heute können Kunden zusammen mit ihren Maklern Produkte über das „transparente“-Konzept abschließen. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen verpflichten sich hier, die Versicherungsbeiträge entsprechend den Nachhaltigkeitskriterien des Vereins für alternative Versorgungskonzepte e.V. (VAV e.V.) anzulegen. Versicherungsbeiträge, für die das „transparente“-Konzept vereinbart wurde, verwalten wir innerhalb unseres Sicherungsvermögens zusammen mit den Beiträgen aus den konventionellen Tarifen. Der Kunde erhält dabei die Garantie, dass wir das Vermögen im Deckungsstock mindestens in Höhe der „transparente“-Zuflüsse nachhaltig anlegen. Mit dem Versicherungstarif „Kfz-GreenLine“ unterstützt die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG umweltfreundliches Fahren. Wir fördern den Betrieb von Autos mit alternativem Antrieb oder einer geringen Umweltbelastung, indem wir diese Fahrzeuge deutlich günstiger versichern als Fahrzeuge mit konventionellem Antrieb.

Informationen ressourcenschonend bereitstellen

„Wir bieten unseren Vertriebspartnern und Kunden effiziente Prozesse und eine ressourcenschonende Bereitstellung von Daten und Informationen!“

Seit 2012 gibt es den Online-Antrags-Prozess der prokundo GmbH, den wir kontinuierlich weiter ausbauen. Um den Papierverbrauch zu reduzieren, arbeiten wir an digitalen Angebotsstrecken, wodurch die Makler online, ohne auf Papier zu drucken, einen Antrag für ihre Kunden einreichen können. Unseren Versicherten bieten wir ebenfalls umfangreiche digitale Services an. Online-Marketing-Kampagnen wollen wir weiter ausbauen, so dass wir Flyer, Plakate und Werbeunterlagen nicht in großen Mengen drucken müssen.

Handlungsfeld: Zufriedene Mitarbeiter

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

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

GEMEINSAMKEIT schreiben wir groß- genauso wie unsere Ziele in diesem Handlungsfeld: *„Wir gehen fair miteinander um!“*

„Wir schaffen Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit!“

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

„Wir qualifizieren unsere Belegschaft nachhaltig!“

„Wir achten auf Arbeitssicherheit und unterstützen die Gesundheit am Arbeitsplatz!“

„Wir ermöglichen eine gesunde Work-Life-Balance!“

„Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!“

„Wir sind ein guter Arbeitgeber!“

„Wir stehen für eine nachhaltige Personalpolitik!“

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

Handlungsfeld: Gemeinnütziges gesellschaftliches Engagement

„Wir fördern Chancengerechtigkeit und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung!“

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für Chancengerechtigkeit und Zukunftssicherung unserer Gesellschaft ist ein hoher Bildungsstand, dessen Grundlagen so früh wie möglich gelegt werden sollte. Über die Förderung der Versicherungswissenschaft und der Berufsbildung in unserer Branche hinaus konzentriert sich unser Sponsoring auf junge Menschen unserer Region in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Beim Sponsoring berücksichtigen wir die ökonomischen Interessen unserer Versicherungsnehmer und das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Zur Unterstützung der Dortmunder Schulen gehen wir strategische Partnerschaften mit ausgewählten Schulen ein. Hier finden unter anderem Bewerbungstrainings und Veranstaltungen zur Vorbereitung auf das Berufsleben statt. Wir beteiligen uns am Dualen Studiengang der Versicherungswirtschaft, der seit 2010 an der Fachhochschule Dortmund angeboten wird und von uns mitgegründet wurde. Gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen fördern wir seit dem Wintersemester 2009/2010 Studenten in Form von Stipendien. Erfahrene Mitarbeiter unserer Unternehmen engagieren sich seit vielen Jahren in Bildungseinrichtungen unserer Region oder unserer Branche, zum Beispiel im Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft (BWV) in Dortmund und in der Deutschen Makler Akademie (DMA), deren Mitbegründer und Förderer wir sind. Sie tragen damit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch zwischen der Wirtschaft und Bildungseinrichtungen bei. Wir unterstützen lokale Einrichtungen und neue Initiativen durch regelmäßige Spenden. Hierbei liegen uns vor allem junge Menschen in Not am Herzen. Wir unterstützen und bezuschussen Initiativen, die diese jungen Menschen fördern. Wir stehen verschiedenen Amateur-Sportvereinen finanziell und organisatorisch zur Seite und fördern so die Gesundheit von jungen Menschen. Weitere Ausführungen zur Höhe und zu speziellen Spendenempfängern finden Sie unter Kriterium 18.

Handlungsfeld: Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage

„Wir fördern nachhaltige Investitionen!“

Unsere verantwortungsbewusste 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 den Direktbestand als auch für die Investitionen in unserem Spezialfonds. Wir schließen 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. Wir investieren nicht in Wertpapiere, deren Emittenten systematisch Menschenrechte oder die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO verletzen. Ferner schließen wir in unserem Anlageuniversum Anleihen von Staaten aus, die 5 % oder mehr ihres Bruttoinlandsproduktes für Militärausgaben verwenden. 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 EIRIS (Londoner Ratingagentur).

Wir investieren nicht in Agrarrohstoffe oder deren Derivate, da solche Investitionen die Volatilität von Nahrungsmittelpreisen verstärken können. 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. Weitere nachhaltige Investitionen, wie zum Beispiel in die kontrollierte Lachsaufzucht (Aquakulturen) oder die nachhaltige, biobasierte Kreislaufwirtschaft wurden seitdem ebenfalls umgesetzt. Im Jahr 2021 werden wir unseren gesamten Deckungsstock (Direktbestand, Spezialfonds und alternative Anlagen) in Hinblick auf die sozialen, ökonomischen und ökologischen Kriterien überprüfen, mit dem Ziel, daraus mittelfristig ein eigenes internes ESG-Scoring zu ermitteln. Der Auswahlprozess externer Datenanbieter ist bereits angestoßen und soll im Laufe des Jahres 2021 abgeschlossen sein. Wir werden eine Handlungsempfehlung

zum Umgang mit Aktienstimmrechten erarbeiten und zudem die eingeschlagene nachhaltige Investmentstrategie gezielt weiterverfolgen.

Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung

„Wir handeln verantwortungsbewusst, integer und nachhaltig!“

Unsere tägliche Aufgabe als Versicherer ist es, einen Beitrag zur Generationengerechtigkeit und zur Zukunftssicherung zu leisten.

Mit dem Versicherungsschutz, den wir anbieten, tragen wir dazu bei, heutige und zukünftige Generationen vor Altersarmut und vor negativen finanziellen Folgen durch Verlust der Arbeitskraft sowie durch Sachschäden, Unfälle, Krankheiten und Todesfälle zu bewahren. Wir fördern unmittelbar die Eigenverantwortung heutiger und zukünftiger Generationen und helfen mit, massive finanzielle Belastungen für die Allgemeinheit zu vermeiden. Diesen nachhaltigen Geschäftszweck verfolgen die VOLKSWOHL BUND Versicherungen seit mehr als 100 Jahren. Wir erkennen den Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Versicherungsvertrieb an. Der Kodex schützt die Interessen der Kunden, indem er seine Unterzeichner zu einem fairen, redlichen und professionellen Vertrieb von Versicherungsprodukten verpflichtet. Wir treffen umfangreiche Sicherheitsvorkehrungen, um Versuche von Geldwäsche abzuwehren oder die Finanzierung von Terrorismus zu verhindern. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet bei Geschäftsvorfällen alle Vorgaben und Handlungsanweisungen einzuhalten. 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. Der Compliance-Manager behandelt jeden Hinweis oder jede Meldung mit der gebotenen Vertraulichkeit.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen reagieren angemessen und deutlich auf solche Verstöße oder sonstige strafbare Handlungen. Ein Verstoß gegen geltendes Recht, etwa durch Bestechung oder Bestechlichkeit, kann für die Mitarbeiter auch zu strafrechtlichen Konsequenzen führen. Beim Umgang mit Dritten, etwa Geschäftspartnern, externen Dienstleistern, Produktzulieferern, Investmentgesellschaften und Banken, achten unsere Mitarbeiter auf eine strikte Trennung von dienstlichen und privaten Interessen. Die Auswahl und Vertragsgestaltung folgt allein dem Unternehmensinteresse. Unsere Compliance-Richtlinie umfasst die Einhaltung aller rechtlichen Bestimmungen und schreibt das integre Verhalten unserer Mitarbeiter vor. Sie 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. Weitere Informationen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung beschreiben wir in Kriterium 20.

Derzeit prüfen wir weitere Zertifizierungsmöglichkeiten wie die Principles for sustainable insurance (PSI) oder die Principles for Responsible Investment (PRI).

Im Team mit anderen

Wir sind davon überzeugt, dass das Thema Nachhaltigkeit gemeinsam besser und effektiver umgesetzt werden kann. Aus diesem Grund arbeiten wir mit anderen Unternehmen aus der Versicherungsbranche zusammen. Wir sind Gründungsmitglied der Brancheninitiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung, die das in finma Institut für Finanz-Markt-Analyse 2020 ins Leben gerufen hat. Hier geht es darum, Synergie-Effekte zu nutzen und die Entwicklung zu mehr Nachhaltigkeit zu fördern. Die Brancheninitiative richtet sich nicht nur an die Versicherungswirtschaft, sondern auch an Kunden und Verbraucher. Die Mitglieder wollen das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung fördern.

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.

Zusammen mit der Technischen Hochschule (TH) Köln haben wir Ende 2019/Anfang 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um einen Eindruck unseres ökologischen, sozioökonomischen und politischen Umfelds in Bezug auf Nachhaltigkeit zu erhalten. Aufbauend auf diese Analyse entwickelten wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Die Ergebnisse und den Stand der Umsetzung finden Sie unter Kriterium 1. Wir beabsichtigen die Wesentlichkeitsanalyse alle zwei Jahre zu wiederholen, um unsere Umsetzungen in den Handlungsfeldern kontinuierlich überprüfen zu können. Aktuelle Projekte kontrollieren wir regelmäßig.

Ökologische Besonderheiten

Aus den veränderten klimatischen Bedingungen resultieren mehr Extremwetterereignisse mit höheren Intensitäten. Das betrifft vor allem unsere Sachversicherung mit ihren Hausrat-, Wohngebäude- und Elementarschadenversicherungen. Diese Ereignisse haben bislang keine Auswirkung auf unsere aktuellen Tarifikalkulationen sowie auf unseren Bestand. Wir beobachten die Auswirkungen der Klimaveränderungen und reagieren bei Bedarf entsprechend.

Sozioökonomische Besonderheiten

Wir tragen mit unserem Geschäftszweck zur Zukunftssicherung und Generationengerechtigkeit bei. Besonders in unserer Lebensversicherung findet sich der sogenannte „Ausgleich der Zeit“ wieder. Den Nachhaltigkeitsgedanken haben wir tief in unserem Unternehmen verankert. Die Versicherungsbranche beschäftigt über 200.000 Angestellte. Auf diese Weise sichert sie Einkommen, erhöht die Kaufkraft und trägt zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilität bei. 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.

Politische Besonderheiten

Das Versicherungsgeschäft ist gegenwärtig und wird auch zukünftig von zunehmendem Wettbewerb und steigenden regulatorischen Anforderungen geprägt. Die UN-Generalversammlung veröffentlichte 2015 die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung mit 17 Zielen („Sustainable Development Goals“).

Auf dieser Grundlage wurde - vorrangig für die Finanzdienstleisterbranche - der EU-Aktionsplan 2018 entwickelt. Dieser Aktionsplan, die bereits umgesetzte EU-Offenlegungsverordnung sowie die aktuelle Taxonomie-Verordnung haben einen großen Einfluss auf unser Unternehmen. Durch unsere Geschäftstätigkeit als Versicherungsunternehmen beeinflussen wir verschiedene Bereiche (siehe in den Handlungsfeldern unter Kriterium 1). In einigen Bereichen stehen wir vor der Herausforderung optimale Prozesse zu etablieren, wie beispielsweise die automatische Berechnung der Kilometer-Anzahl bei Dienstfahrten, um den genauen CO₂-Ausstoß berechnen zu können.

Folgende Punkte haben Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit:

Neben gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeiter über das Thema Nachhaltigkeit aufzuklären. Im Bereich der Kapitalanlagen passiert dies durch die transparente Darstellung der Ausschlusskriterien inklusive deren Einhaltung. Im Bereich der fondsgebundenen Lösungen stellen wir die Nachhaltigkeit über die Zuordnung der Fonds zu den Art. 6, 8 und 9 der EU-Offenlegungsverordnung dar. Durch die Konkretisierung der Regulatory Technical Standards werden wir ab 2022 zudem in der Lage sein, auf Unternehmensebene die nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen zu benennen. Der Klimawandel stellt Versicherungsunternehmen vor große Herausforderungen. Unter „Ökologische Besonderheiten“ werden diese benannt. Diese Risiken fließen auch in unser Risikomanagement ein (siehe Kriterium 6). Ein weiteres Risiko ist der demographische Wandel. Mitarbeiter, die in den Ruhestand treten (Babyboomer-Generation), durch qualifizierte Nachfolger zu ersetzen, wird zunehmend schwieriger.

Dies wollen wir durch eine starke Arbeitgebermarke ausgleichen (siehe Kriterium 14-16).

3. Ziele

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

Auf Grundlage der Sustainable Development Goals (SDG) haben wir unsere qualitativen Ziele formuliert. Es handelt sich dabei um langfristige, allgemeine Ziele. Eine unternehmensübergreifende Priorisierung der Ziele haben wir zu diesem Zeitpunkt nicht vorgenommen. Die einzelnen Verantwortlichen der Handlungsfelder priorisieren ihre Ziele in Abstimmung mit dem Vorstand. Im Bereich der Kapitalanlagen achten wir auf eine hohe Diversifikation des gesamten Deckungsstocks, so dass sämtliche SDG je nach investierten Unternehmen und Objekten (Immobilien, Infrastruktur) unterstützt werden. Folgende SDG spiegeln sich in unseren Handlungsfeldern wider:

<p>1 KEINE ARMUT</p>	<p>Armut in allen ihren Formen und überall beenden Handlungsfeld: Produkte & Dienstleistungen, Engagement, Kapitalanlage</p>
<p>2 KEIN HUNGER</p>	<p>Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern Handlungsfeld: Engagement, Kapitalanlage</p>
<p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p>	<p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jedes Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern Handlungsfeld: Mitarbeiter, Engagement, Kapitalanlage</p>
<p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	<p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern Handlungsfeld: Mitarbeiter, Engagement, Kapitalanlage</p>
<p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<p>Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung</p>
<p>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN</p>	<p>Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitäreinrichtung für alle gewährleisten Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung</p>
<p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	<p>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern Handlungsfeld: Umwelt, Kapitalanlage</p>
<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung</p>

<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p> 	<p>Widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen Handlungsfeld: Umwelt, Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung</p>
<p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p> 	<p>Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage</p>
<p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p> 	<p>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten Handlungsfeld: Umwelt, Engagement, Kapitalanlage, Unternehmensführung</p>
<p>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p> 	<p>Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen Handlungsfeld: Umwelt, Kapitalanlage</p>
<p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> 	<p>Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen Handlungsfeld: Umwelt, Produkte & Dienstleistungen, Kapitalanlage</p>
<p>14 LEBEN UNTER WASSER</p> 	<p>Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklungen erhalten und nachhaltig nutzen Handlungsfeld: Kapitalanlage</p>
<p>15 LEBEN AN LAND</p> 	<p>Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern Handlungsfeld: Umwelt, Produkte & Dienstleistungen, Kapitalanlage</p>
<p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p> 	<p>Friedliche und inklusive Gesellschaft für eine nachhaltige Entwicklung fördern Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung</p>



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

Handlungsfeld: Mitarbeiter, Kapitalanlage, Unternehmensführung

Unsere qualitativen Ziele werden wir im Jahr 2021 durch konkrete Pläne, Aktivitäten und die Festlegung von Kennzahlen weiter ausbauen und entwickeln, so dass eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen verankert sein wird. Das Thema Nachhaltigkeit wird durch zwei Mitarbeiter der Betriebsorganisation koordiniert. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den für die Handlungsfelder verantwortlichen Personen statt, um die bestmögliche Nachhaltigkeitsstrategie sowie eine abteilungsübergreifende Kommunikation zu etablieren. Verantwortlich für die Definition und das Erreichen der Ziele ist der Vorstand, den die Hauptverantwortlichen der einzelnen Handlungsfelder unterstützen. Mit Hilfe der zu entwickelnden Kennzahlen kann die Umsetzung der einzelnen Vorhaben geprüft und bei Bedarf angepasst werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Versicherungsprodukte sind nicht physisch greifbar und durchlaufen keine typischen Produktionsketten. Unser Verwaltungsgebäude und die Rechenzentren verbrauchen Ressourcen (siehe Kriterium 1 sowie 11 bis 13). Wichtige Felder innerhalb der Wertschöpfungskette sind primär die Produktentwicklung, Kundenservice und vor allem die Kapitalanlage. Zusätzlich unterstützen die primären Faktoren den Einkauf, die Küche und die Personalbeschaffung sowie -entwicklung und IT.

Produktentwicklung

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). Für 2021 bringen wir eine eigene nachhaltige Produktlinie auf den Markt (siehe Kriterium 1).

Unsere Produkte werden über unabhängige Finanzdienstleister vertrieben, deren Verbrauch nicht in unsere Wertschöpfungskette eingerechnet wird. Trotzdem achten wir bei der Zusammenarbeit mit unseren unabhängigen Finanzdienstleistern auf eine langfristige und vertrauensvolle Bindung. Wir prüfen die Zuverlässigkeit, die angemessene Qualifikation und die

Vermögensverhältnisse bei unseren Vertriebspartnern ebenso wie bei unseren im Vertrieb angestellten Personen, wie zum Beispiel unseren Maklerbetreuern.

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, überwacht und bei negativer Abweichung von Zielen entsprechende Maßnahmen beschlossen.

Kapitalanlage

Durch rendite- und risikobewusste, nachhaltige Investitionen können wir die globalen Nachhaltigkeitsziele gezielt unterstützen (siehe Kriterium 1). Hier berichten wir auch ausführlich über unsere nachhaltige Strategie im Erwerb, Neubau und Betrieb im Immobilienmanagement in Kriterium 1.

Einkauf

Wir achten bei der Beschaffung auf ökologische und soziale Kriterien (siehe Kriterium 1 sowie 11 bis 13).

Küche

Die nachhaltigen Aspekte bei der Beschaffung und Verwertung von Lebensmitteln finden Sie unter Kriterium 1.

Personalbeschaffung und -weiterentwicklung

Bei unseren Mitarbeitern setzen wir auf eine langfristige Zusammenarbeit. Das fördern wir bereits bei der Auswahl von zukünftigen Mitarbeitern und bei der Weiterentwicklung unserer bestehenden Mitarbeiter. Alle Maßnahmen und Ziele haben wir ausführlich im Kriterium 14-16 beschrieben.

IT

Die Ausrichtung unserer technischen Infrastruktur auf nachhaltige Aspekte finden Sie unter Kriterium 1.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

Ressortverantwortungen der VOLKSWOHL BUND-Vorstände

Dietmar Bläsing, Sprecher des Vorstands

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

Heike Bähner

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

Dr. Gerrit Böhm

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

Axel-Rainer Hoffmann

Ressort: Kapitalanlagen, Immobilienverwaltung und Realkredite, Schaden

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

6. Regeln und Prozesse

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

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

Öffentlichkeit.

Der Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten bildet die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen den VOLKSWOHL BUND Versicherungen und ihren Vertriebspartnern. Wir ebenso wie unsere Vertriebspartner verpflichten uns zu einem rechtskonformen und redlichen Verhalten, welches Schäden abwendet und Reputation und Glaubwürdigkeit stärkt. Um das rechtskonforme und redliche Verhalten aller Personengruppen zu überwachen, hat der Vorstand die Funktionen Interne Revision und Compliance in die Unternehmensorganisation implementiert. Nähere Informationen finden Sie unter Kriterium 20. Einige Nachhaltigkeitsprozesse müssen noch implementiert werden. Wir werden einzelne Prozessumstellungen vornehmen, um unser nachhaltiges Handeln besser verfolgen zu können. Kennzahlen helfen uns dabei, diese bewerten zu können.

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

Unsere Geschäftstätigkeit und -beziehungen sowie unsere Produkte und Dienstleistungen könnten auf die Umwelt, auf unsere Arbeitnehmer, auf die Gesellschaft oder auf die Menschenrechte negative Auswirkungen haben. Darüber hinaus könnten sie Korruption und Bestechung ermöglichen. Um dies zu verhindern, überprüft unser Risikomanagement regelmäßig im Sinne des CSR-RUG, ob ein wesentliches Risiko (insbesondere auch unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten) vorliegt. Nachhaltigkeitsrisiken bilden keine eigene Risikokategorie, sondern sind Bestandteil bestehender Kategorien.

Bei der Überprüfung gehen wir wie folgt vor:

- **Risikoidentifikation:** Der Risikomanagementprozess beginnt mit der Risikoidentifikation. Hierzu machen wir jährlich eine Risikoinventur. Die Risikoinventur zielt auf eine ganzheitliche Bestandsaufnahme der Risiken ab. Um sicherzustellen, dass sämtliche Risiken identifiziert werden, sind für alle Organisationseinheiten dezentrale Risikoverantwortliche festgelegt, die die Risiken aus ihrer Organisationseinheit an den Zentralen Risikomanager berichten und eine Vollständigkeitserklärung abgeben. Das gilt auch für Mitarbeiter mit Sonderfunktionen. Am Ende des Prozessschrittes liegen alle Risiken vor.
- **Risikoanalyse und -bewertung:** Innerhalb der jährlichen Risikoinventur machen wir eine Risikoanalyse/-bewertung, mit der wir die Wesentlichkeit einzelner Risiken sowie deren Strukturierung bestimmen. Grundlagen dafür sind die Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und

Schadenausmaß. Ferner prüfen wir, ob bereits implementierte Steuerungsgrößen weiterhin sinnvoll und ob die Limits angemessen sind. Diese passen wir bei Bedarf an.

- **Risikosteuerung:** In der Risikosteuerung legen wir die Mittel zur Risikohandhabung fest. Dies können Risikovermeidung, -verminderung, -überwälzung oder -akzeptanz sein. Grundsätzlich liegt die Verantwortung und Steuerung der Risiken bei den dezentralen Risikoverantwortlichen. Bevor wir tätig werden, müssen wir einen Handlungsbedarf erkennen. Dafür haben wir ein Limitsystem, das zugleich Frühwarnsystem ist. Im Limitsystem sind für wesentliche Netto-Risiken Steuerungsgrößen und Limits definiert.
- **Berichterstattung:** Die qualitative und quantitative Risikoberichterstattung sowie die Risikoüberwachung ermöglichen es dem Vorstand, einen Überblick über das gesamte Risikoprofil und entsprechende Steuerungsgrößen zu bekommen.

•
Für das Geschäftsjahr 2020 haben wir auf dieser Basis keine neuen, wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert. Weitere Informationen über unseren Nachhaltigkeitsgedanken, die Ziele sowie unsere Handlungsvorhaben und bereits umgesetzte Pläne in unseren sechs Handlungsfeldern enthält Kriterium 1.

7. Kontrolle

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

Wirtschaftskennzahlen erfassen wir in einem umfangreichen Controllingsystem. Die Berichte werden vom Vorstand geprüft und verabschiedet. Die Kontrollorgane des Vorstands sind der Aufsichtsrat und die Mitgliedervertretung. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind gesetzlich verpflichtet, jährlich Geschäftsberichte und Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR) sowie nichtfinanzielle Informationen zu veröffentlichen. Die nichtfinanzielle Erklärung wurde im vergangenen Jahr in einem gesonderten Bericht veröffentlicht (Verantwortung für die Zukunft). Für das Jahr 2020 wurden die nichtfinanziellen Informationen in diesen Nachhaltigkeitsbericht integriert (siehe auch unter allgemeinen Informationen). Nach gesetzlicher Vorgabe überprüft der Aufsichtsrat finanzielle sowie nichtfinanzielle Kennzahlen und verabschiedet die Berichte. Die Jahresabschlüsse werden von den Wirtschaftsprüfern kontrolliert und testiert. Die Ermittlung der nichtfinanziellen Kennzahlen erläutern wir unter folgenden Kriterien: 12-14, 17-18 und 20.

Wir haben darüber hinaus verschiedene Leitlinien verabschiedet, wie zum Beispiel die Leitlinie Interne Kontrollen, die angemessene und wirksame Kontrollen gewährleistet. Unsere Leitlinien werden jährlich inhaltlich überprüft und etwaige Änderungen dokumentiert. Unsere 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 entsprechender Dokumentation datenschutzrelevanter Prozesse.

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

Handlungsfeld „Nachhaltige Umwelt“

Die ökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i. V. m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Alle Informationen zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen der Hauptverwaltung Dortmund finden Sie unter Kriterium 13.

Handlungsfeld „Attraktive Produkte und wertvolle Dienstleistungen“

- Anzahl und Art nachhaltiger Produkte
- Anteil des Digitalisierungsprozesses

Handlungsfeld „Zufriedene Mitarbeiter“

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

Handlungsfeld „Gemeinnütziges gesellschaftliches Engagement“

- Spendensumme und -zweck

Handlungsfeld „Wirkungsorientierte und verantwortungsvolle Kapitalanlage“

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

Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“

- Erfassung und zukünftige Überwachung der Klimarisiken nach TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

- Anteil Compliance-Verstöße
- Anzahl Korruptionsfälle
- Anzahl der Beschwerden
- Verhältnis der fixen und variablen Gehaltskomponenten

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 GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten wieder. Alle Leitlinien und Verhaltensstandards stehen unseren Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung und wurden vom Vorstand oder vom Aufsichtsrat verabschiedet. Alle neuen Mitarbeiter erhalten die Unterlagen zu unseren Unternehmenswerten, Leitlinien (zum Beispiel die Compliance-Leitlinie) und Verhaltensstandards bei der Einstellung. In den Dokumenten gehen wir beispielsweise auf den Umgang mit unseren Kunden, Vertriebspartnern und Mitarbeitern und regelkonformes Verhalten ein.

8. Anreizsysteme

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

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

- nicht-leitende Mitarbeiter der Hauptverwaltung und der Kompetenz-Center,

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

Mitglieder der Aufsichtsräte werden von dieser Leitlinie nicht erfasst, da ihre Vergütungen von den Hauptversammlungen festgelegt werden. Zuständig für die Erstellung und für die Änderungen dieser Leitlinie ist der Vorstand der Konzern-Obergesellschaft. Die Leitlinie diskutieren wir mit den Aufsichtsräten. Wir aktualisieren sie anlassbezogen, wobei sie mindestens alle drei Jahre auf ihre Aktualität zu überprüfen ist. Der Vorstand stellt sicher, dass diese Leitlinie konsistent zu anderen Leitlinien ist. Die Höhe der Konzern-Jahresbezüge und der Konzern-Pensionszusagen berücksichtigt Vergleiche mit Versicherungsunternehmen ähnlicher Größe sowie nachhaltige Geschäftserfolge der Konzernunternehmen. Unser Vergütungssystem berücksichtigt unsere Unternehmens- und damit auch Nachhaltigkeitsziele. Wir unterscheiden folgende Zielkategorien: Finanzlage, Ertrag, Wachstum, Service und Mitarbeiter. Jedes Jahresziel basiert auf einem Grundsatzziel. Für manche Grundsatzziele haben wir uns zudem Mittelfristziele gegeben. Für das 2020 wurden Ziele, wie zum Beispiel die Solvency-II-Quote von über 250 %, eine HUS Bestandssteigerung von mindestens 1,8 Millionen Euro sowie die telefonische Erreichbarkeit von weniger als sechs abgebrochene Anrufe gesetzt. Für alle Mitarbeiter der Hauptverwaltungen und der Kompetenz-Center – mit Ausnahme von Prokuristen – können allgemeine Bonifikationen ausgelobt werden. Die Höhe der allgemeinen Bonifikationen ist ein prozentualer Anteil der monatlichen Grundbezüge. Sie hängt von der Erreichung konzernweit identischer Ziele ab. Die allgemeine Jahresbonifikation soll 30 % eines Monatsgehalts nicht überschreiten.

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.

Wie unter "1. Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, gibt es kein separates "Nachhaltigkeitszielsystem". Die Vergütungspolitik wird ausführlich unter "8. Anreizsysteme" beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten beträgt für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen 9,2; für die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. 8,62 und für die VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG 2,8.

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 (VVaG). 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 %-tige Tochtergesellschaften unserer Lebensversicherung sind und wir müssen keine Aktionäre außerhalb des Konzerns bedienen. Gewinne kommen daher dem gesamten Konzern zu Gute, dessen Muttergesellschaft ein Verein auf Gegenseitigkeit ist. Es ergeben sich nachfolgende Anspruchsgruppen, die in der Wesentlichkeitsanalyse 2019 identifiziert wurden:

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

Wir reagieren angemessen auf die Anliegen sämtlicher Anspruchsgruppen. Wir prüfen jeden internen und externen Hinweis und realisieren diese nach Ermessen. Gesetze und Verordnungen setzen wir fristgerecht um. Weitere Besonderheiten finden Sie in Kriterium 2, Umsetzung der Gesetze und unser gesetzes-konformes Verhalten unter Kriterium 20. Wir haben vor allem unsere Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeiter als wichtige Stakeholder für unsere Nachhaltigkeitsstrategie befragt und haben sie durch interne Weiterbildungsformate angeregt, nachhaltige Ideen einzubringen oder umzusetzen. Über unser betriebliches Vorschlagswesen erhalten wir diverse Anregungen zur Verbesserung im Bereich der Nachhaltigkeit von unseren

Mitarbeitern. Dazu gehören beispielsweise Ideen wie die Anschaffung neuer Fahrradbügel, um noch mehr Platz in unserem Fahrradkeller zu haben.

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.

Auch für unsere Kunden sind Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf ihre Versicherung zunehmend von Bedeutung. Im Berichtsjahr erreichten uns dazu einzelne Anfragen, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte in der Kapitalanlage. Zusammen mit den Stakeholder-Befragungen innerhalb unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) sind dies wichtige Erkenntnisse für unsere strategische Ausrichtung.

	Anspruchsgruppen	Themen/ Anliegen
Interne Anspruchsgruppen	Aufsichtsrat	Beratung der strategischen und operativen Geschäftstätigkeit sowie Überwachung der Unternehmensführung
	Vorstand	Nachhaltigkeitsstrategie als ein bedeutender Faktor, um Vertrauen und Wettbewerbsfähigkeit aufzubauen
	Mitarbeiter	Förderung eines Nachhaltigkeitsengagements, aber auch bereits Bekanntes, z. B. adäquate Belohnung, Arbeitsplatzsicherheit etc.
	Bewerber	Soziale Aspekte haben eine hohe Priorität
Externe Anspruchsgruppen	Öffentlichkeit und Medien	Nachhaltigkeit als ein zentrales Thema
	Kunden	Faire, transparente, digitale und einfache Beratung und Absicherung von Risiken als wichtigste Anliegen, aber auch nachhaltiges Investieren spielt eine Rolle
	Mitbewerber	Nachhaltigkeitsengagement liegt vor, jedoch zum aktuellen Zeitpunkt sehr unterschiedlich. Eine einheitliche Definition muss in Zukunft vorliegen.
	Vertriebspartner	Angebot von nachhaltigen Produkten
	Gesetzgeber	Kriterium 2 niedergeschrieben: Vereinfachung und Vereinheitlichung von nachhaltigen Anlageentscheidungskriterien

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Regelmäßige Marktbeobachtungen und Wettbewerbsanalysen helfen uns dabei, unsere Produkte an die Standards des Marktes anzupassen und darüber hinaus zu verbessern. Dazu haben wir im Jahr 2020 eine eigene Abteilung innerhalb der Hauptabteilung Marketing eingerichtet. Diese ist verantwortlich für die Pflege und die Qualitätsbeobachtung aller Produkte im Lebens- sowie Sachversicherungsbereich. Das ermöglicht uns, auf Trends und Marktveränderungen schnell zu reagieren. Wir bieten schon seit mehreren Jahren das nachhaltige „transparente“-Konzept für unsere Vertriebspartner und deren Kunden an, wie bereits ausführlich in Kriterium 1 beschrieben. Um den Nachhaltigkeitsgedanken auch weiterhin zu verfolgen und auszubauen, planen wir im Mai 2021 die Einführung unserer eigenen nachhaltigen Produktlinie unter dem Namen NEXT (siehe Kriterium 1). Unsere Vertriebspartner unterstützen wir durch unsere digitalen Services. Sie reichen von der Angebotserstellung mit E-Signatur und automatisierter, digitaler Erstellung der Versicherungsscheine über digitale Unterstützung bei den Bestandsprozessen mit BiPRO-Normen bis hin zu unserem Makler-Extranet und den digitalen Marketingkampagnen und Vertriebsunterstützungen. Wir fördern durch die Unterstützung des digitalen Maklerbüros nachhaltige Aspekte bei unseren Vertriebspartnern und verringern den Papierverbrauch. Unsere Produkte und Dienstleistungen ermöglichen es unseren Kunden und Vertriebspartnern sich nachhaltig zu engagieren. Innovationen haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Im gegründeten VBInnolab sind Mitarbeiter in unterschiedlichen Bereichen für die Entwicklung neuer Ideen zuständig. Neue digitale Techniken, Produkte und Herausforderungen sowie nachhaltigkeitsbezogene Aspekte stehen im Vordergrund. Neben dem VBInnolab zählen wir auch auf die Innovationsbereitschaft unserer Mitarbeiter, die wir durch das betriebliche Vorschlagswesen fördern. Die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen führte zu einem Anstieg an nachhaltigkeitsbezogenen Ideen und Vorschlägen im betrieblichen Vorschlagswesen. Diese nehmen wir dankend auf und versuchen, diese zu verwirklichen. Wir berücksichtigen nachhaltige Aspekte in der Wertschöpfungskette (Kriterium 4).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

In unserem Deckungsstock (Direktbestand und Spezialfonds) überprüfen wir Ausschlusskriterien (Abdeckungsquote: 70 %) mindestens halbjährlich. Die

restlichen 30 % betreffen die alternativen Anlagen, die nach individuellen Kriterien überprüft werden. Darunter fallen zum Beispiel die Beteiligungen an Wind- und Solarparks. Weitere Informationen zu unseren Zielen im Jahr 2021, unseren bestehenden Anlagen sowie unser Vorgehen haben wir bereits unter Kriterium 1 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 wie Energie (Fernwärme, Strom), Wasser und Papier. Unsere Geschäftstätigkeit hat also unweigerlich ökologische Folgen, weshalb uns ein verantwortungsvoller Umgang gegenüber der Umwelt sehr wichtig ist. Jeder kleine Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zählt. Einen größeren Einfluss haben wir in unserer Kapitalanlage, durch unsere Produkte und unseren Einkauf. Die qualitativen Aspekte hierzu finden sich auch unter Kriterium 1.

Kapitalanlage

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

Produkte

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

Einkauf

Bei der Beschaffung von Lebensmitteln, Büromaterialien und Büromöbeln achten wir auf nachhaltige Unternehmen und kurze Lieferwege. Die Verantwortung liegt dabei im Einkauf, seiner Führungskraft sowie dem entsprechenden Ressortvorstand (siehe Kriterium 1). Wir verhalten uns umweltbewusst und sensibilisieren auch unsere Mitarbeiter für Umweltthemen. Ausführlich beschreiben wir dies in den nachfolgenden Kriterien 12 und 13. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie unterstreicht unsere Vorbildfunktion nicht nur gegenüber unseren Mitarbeitern, sondern auch gegenüber unseren Vermittlern, Kunden und anderen Versicherungsgesellschaften ein.

Folgende Ressourcen werden durch uns als Versicherungsverein direkt genutzt:

- Fernwärme (4.917.600 MJ) für Wärme zur Warmwasserbereitung und Heizung
- Strom - elektrisch (4.669.369 MJ), für beispielsweise die IT, das Licht, die Drucker, die PC etc.
- Papier (8,01 t) für Policen & Briefe (7,99 t), Toilettenpapier (2,32 t)
- Büromaterialien, wie Einrichtung (54.658 Euro), Schreibwaren (22.604,06 Euro), Druckerpatronen (für 2019 32.183 Euro) etc.
- Lebensmittel, wie Getränke und Verpflegung
- Abfall durch unseren täglichen Bürobedarf und unsere Küche (35.400 kg)
- Wasser (6.344 m³) durch die Büronutzung
- Kraftstoffe (in Liter), wie Benzin, Diesel oder Kerosin (für Autofahrten und Flüge)

Daraus können folgende Emissionen und Umweltauswirkungen entstehen: Unter anderem CO₂-, Methan-, Lachgas-, Stickoxid-Emissionen, auch Feinstaub und weitere Wirkungen, wie der Flächenverbrauch (beispielsweise Bereitstellung von Infrastruktur).

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

Zur Berechnung der Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung von Finanzdienstleistern nutzen die VOLKSWOHL BUND Versicherungen ein "CO₂-Berechnungstool" welches vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) zur Verfügung gestellt wird. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen erfassen und veröffentlichen erstmalig folgende Kennzahlen, die in CO₂-Emissionen umgerechnet werden:

- Strom
- Wärme
- Wasser
- Papier
- Entsorgung
- Kühl- und Löschmittel

Für unsere Geschäftsreisen haben wir keinen Prozess zur Abrechnung der Personenkilometer, so dass die Kilometer in diesem Bericht nicht quantifiziert werden können. In diesem Jahr werden wir einen Prozess aufsetzen, um diese Kennzahlen zu ermitteln. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass aufgrund der Corona-Pandemie die Anzahl der Geschäftsreisen stark rückläufig ist und daher diese Kennzahl isoliert nicht aussagekräftig wäre.

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 "Umwelt" ist es, Ressourcen einzusparen und die CO₂-Emissionen zu verringern. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir zahlreiche Vorhaben in unsere Nachhaltigkeitsstrategie etabliert (siehe unter Kriterium 1). In unserer Hauptverwaltung in Dortmund beschäftigen wir uns intensiv mit der Steuerung der Ressourcenverbräuche und der Senkung der CO₂-Emissionen. Wir sehen unsere Verantwortung insbesondere darin, die mit dem Ressourcenverbrauch verbundenen klimarelevanten Emissionen zu reduzieren (siehe Kriterium 13) und arbeiten daran, den CO₂-Ausstoß unserer eigenen Geschäftstätigkeit in Dortmund bis 2025 klimaneutral zu stellen.

Weitere Informationen zu unserem Energiemanagement in der Hauptverwaltung finden Sie unter Kriterium 1.

Die Umweltbilanz umfasst unser Hauptgebäude in Dortmund (inklusive eines Kompetenz-Centers), nicht jedoch die anderen vier Kompetenz-Center mit ca. 10-15 Mitarbeitern in Hamburg, Wiesbaden, Leipzig und München. Diese werden von der Bilanzierung ausgeschlossen, da es sich zum Teil um Mietobjekte handelt. Langfristig werden wir auch diesen Bereich mit einbeziehen. Der Vollständigkeit halber finden Sie nachfolgend die bereits unter Kriterium 1 beschriebenen Punkte: Wir werden zusätzlich zum Energiemanagement der Hauptverwaltung weitere Prozesse zur Klimaneutralität umstellen und Handlungsvorgaben für einen bewussten Umgang mit endlichen Ressourcen ausbauen. Ein bewusster Umgang mit Papier, Lebensmitteln und Abfall gehört ebenso wie die Nutzung von Recyclingmöglichkeiten dazu. Die Möglichkeit des Recyclings nutzen wir intensiv. Unsere Büromaterialien sollen

sukzessive auf eine ökologische Variante umgestellt werden. Im Innenhof haben wir Honigbienen angesiedelt und Dachflächen – soweit möglich – begrünt. Im Bereich Mobilität haben wir bereits viele Vorhaben umgesetzt und werden diese weiter ausbauen. (siehe Kriterium 1).

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).

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. Für die Darstellung der Versicherungsprodukte wird Papier als wichtige Ressource eingestuft.

Papierverbrauch in Tonnen (t):

Gesamt: 8,01 (2019: 10,31)

- davon sind 6,58 (2019: 7,99) Druckerpapier und 1,48 (2019: 2,32) Toilettenpapier

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen unterstützen durch vielfältige Aktionen eine Reduzierung des Papierverbrauchs.

Papiereinsparung durch digitalen Service:

Unsere digitalen Bemühungen in Richtung des Vertriebspartners zeigen im Zeitlauf, dass wir zunehmend mehr Geschäftsvorfälle elektronisch versenden. Die Anzahl postalischer Sendungen über den klimaneutralen Versand GOGREEN der Deutschen Post nimmt stetig ab. Gesamt: 1,7 Millionen digital abgewickelte Geschäftsprozesse (2019: ca. 1 Million digital abgewickelte Geschäftsprozesse)

Verbrauch von Büromaterialien:

Büromöbel: 54.657,75 Euro

Schreibwaren: 22.604,06 Euro

Tinte und Toner (für 2019): 32.183,78 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.

Gesamter Verbrauch von Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen in Megajoule (MJ):

- Verbrauch von fossilem Brennstoff: 42.293
- Verbrauch von elektrischem Strom: 4.669.369
- Verbrauch von Fernwärme: 4.917.600
- Gesamter Energieverbrauch: 9.629.262

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 Ziele für Klimaneutralität.

Wir zahlen eine Ausgleichszahlung bei der deutschen Post für unseren Briefversand (174,92 t CO₂ durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services ausgeglichen).

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 haben eine kommunale Wasserversorgung in Kubikmeter (m³): 6.344

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Gesamtgewicht in Kilogramm (kg) gefährlicher und ungefährlicher Abfälle nach Entsorgungsmethoden:

- Recycling: 17.000
- Müllverbrennung: 18.160
- Deponie: 240
- **Gesamt: 35.400**

Bei der detaillierten Bestimmung der Abfallentsorgungsmethode von Papiermüll, Restmüll und anderen Verpackungen befinden wir uns noch in der Analysephase. **Ganzheitliche Berücksichtigung von Ökonomie, Soziales**

und Ökologie

Bei der Digitalisierung verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz:

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

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 verursachen auch die Kapitalanlagen über die entsprechenden Investitionen das Treibhausgas Kohlendioxid. Durch das hohe Kapitalanlagenvolumen besteht die Möglichkeit, Treibhausgasemissionen zu steuern und folglich zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund streben wir an, den CO₂-Ausstoß auch über die Kapitalanlagen weiter zu minimieren und bis 2025 messbare und deutliche Ergebnisse zur Klimaneutralität beizusteuern.

Weitere Tätigkeiten haben wir unter Kriterium 1 beschrieben.

Seit 2020 beziehen wir im Rahmen unserer Risikoanalyse auch die Nachhaltigkeitsrisiken explizit mit ein (siehe Kriterium 6). Als positives Beispiel zur Reduktion von CO₂-Emissionen sind die Investitionen in Wind- (Onshore) und Photovoltaik-Anlagen zu nennen, deren Allokationsanteil wir über die Jahre sukzessive ausgebaut haben. Weitere nachhaltige Investitionen, wie zum Beispiel in die kontrollierte Lachsaufzucht (Aquakulturen) oder die nachhaltige, biobasierte Kreislaufwirtschaft, wurden umgesetzt. Weitere Angaben finden Sie unter Kriterium 1.

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

Wie bereits in Kriterium 12 beschrieben, unterstützen wir die Stadt Dortmund bei dem Projekt „Emissionsfreie Innenstadt“. Nach Auswertung einer digitalen Mitarbeiterbefragung des gesamten Hauses wurden uns

Handlungsempfehlungen gegeben, wie zum Beispiel unseren Fahrradkeller durch doppelstöckige Abstellplätze der Fahrräder aufzuwerten, um mehr Mitarbeiter zum Verkehrsmittel Fahrrad zu bewegen. Die Handlungsempfehlungen werden durch uns auf Machbarkeit geprüft und entsprechend umgesetzt. Wir bezuschussen das Ticket des ÖPNV und sensibilisieren die Mitarbeiter durch Einträge im Intranet, Vorträge oder Personalnews, um sie auf Alternativen zum Auto aufmerksam zu machen. Ein strategisches Ziel ist die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität. Bereits seit dem vergangenen Jahr befinden sich E-Ladestationen in der Tiefgarage und auf dem Besucherparkplatz. Den Mitarbeitern in der Hauptverwaltung Dortmund steht eine Sammelpackstation des Paketdienstleisters Pakadoo zur Verfügung. Durch die Paketlieferung an eine zentrale Sammelstelle entstehen laut Pakadoo durch Bündelungseffekte bis zu 36 % Einsparung der CO₂-Emissionen gegenüber herkömmlichen Paketversands. Für die Datensammlung zur Berechnung der Kennzahlen der Leistungsindikatoren verwenden wir die VfU-Umweltkennzahlen für Finanzinstitute nach dem GHG-Protocol.

Diese Tabelle haben wir erstmals 2020 eingesetzt. In den folgenden Jahren soll sie uns unter anderem dazu dienen, den Verbrauch aller genutzten Ressourcen zu kontrollieren und zu reduzieren. Sobald wir feststellen, dass eine Kennzahl stagniert oder wieder ansteigt, werden wir die Ursache prüfen und unsere Prozesse dementsprechend anpassen.

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

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 (t) von CO₂-Äquivalenten, unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen und ohne den Punkt Verkehr: 9 t

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: 536 t (Market Based) und 825 t (Location Based)

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:
141 t

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.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen haben schon durch den Bau des neuen Gebäudes zahlreiche Möglichkeiten umgesetzt, um die Verbräuche der CO₂-Emissionen zu senken. Sie sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht (zum Beispiel Pakadoo oder GOGREEN unter Kriterium 13), auf der Internetseite oder in der nichtfinanziellen Erklärung aus dem letzten Jahr enthalten (<https://www.volkswohl-bund.de/unternehmen/nachhaltigkeit>). Wir beabsichtigen, das Niveau weiter auszubauen.

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 der Nachhaltigkeitsstrategie großen Wert auf soziale Aspekte gelegt. Aus diesem Grund haben unsere Mitarbeiter einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmensstrategie (siehe <https://www.volkswohl-bund.de/karriere/unternehmenskultur-und-werte>).

Wir beschäftigen rund 700 Mitarbeiter. Wir schätzen alle wert, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Identität und von einer eventuell vorliegenden Behinderung. Sie alle behandeln wir gleichberechtigt. Wir haben einen hohen Anspruch an den Service, den wir unseren Kunden und Vertriebspartnern bieten wollen. Entsprechend hoch ist unsere Erwartung an das Engagement und die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter. Aus- und Weiterbildung haben für uns und unsere Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.

Wir gehen fair miteinander um!

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen halten alle in Deutschland geltenden Gesetze bezüglich der Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein. Wir sind Mitglied des Arbeitsgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV). Damit bieten wir unseren Mitarbeitern tariflich vereinbarte Bedingungen. Durch unsere flexible Arbeitszeitenregelung entstehen bei uns keine unbezahlten Überstunden. Der Betriebsrat vertritt die Interessen und Rechte unserer Arbeitnehmer. Wir pflegen eine enge und kollegiale Zusammenarbeit. In unseren Leitlinien wird dem Mitarbeiter ein Recht auf gute Führung zugesagt.

Wir achten auf Arbeitssicherheit und unterstützen die Gesundheit am Arbeitsplatz!

Um mögliche Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und vermeiden zu können, trifft sich regelmäßig der Arbeitsschutzausschuss (ASA) mit Beteiligung der Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI), den Betriebsarzt und den Betriebsrat. So bieten wir unseren Mitarbeitern hohe

Arbeitsschutzstandards. Im Ausschuss werden alle Themen rund um den Arbeitsschutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiter besprochen und entsprechende Beschlüsse verfasst. Durch jährliche Arbeitsschutzunterweisungen und Arbeitsplatzbegehungen in Zusammenarbeit mit der DEKRA, sowie Sportangebote, mobile Massagen und Workshops zur Arbeitssicherheit und Gesundheit, gewährleisten wir eine umfassende Arbeitssicherheit und fördern die Gesundheit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus bieten wir Gesundheitstage an, an denen die Mitarbeiter sich zu Fachvorträgen anmelden können. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Untersuchung ihrer Augen, eine jährliche Gripeschutzimpfung und eine psychische Gefährdungsbeurteilung an.

Wir schaffen Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit!

Wir arrangieren regelmäßig abteilungsübergreifend 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, in denen wir unsere Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren. Die entsprechenden Ideen und Vorschläge können dann über das betriebliche Vorschlagswesen oder direkt bei den für das Thema verantwortlichen Mitarbeitern eingereicht werden.

Wir sind ein guter Arbeitgeber!

Regelmäßig stellen wir uns der Bewertung unserer Mitarbeiter, indem wir sie zur Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung des Instituts Great Place to Work auffordern. Alle Mitarbeiter können die VOLKSWOHL BUND Versicherungen als Arbeitgeber anonym bewerten und individuelle Hinweise geben. Diese wertvolle und ehrliche Resonanz nutzen wir, um unsere Arbeits- und Sozialkultur laufend zu hinterfragen und zu verbessern. Wir sehen die Optimierung unserer Arbeitgebermarke als kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Auch an anderen Wettbewerben, wie zum Beispiel „Top Arbeitgeber in Deutschland“ der Zeitschrift Focus Business, nehmen wir teil und wurden 2020 Drittplatzierter unter den mittelgroßen Unternehmen im Bereich Versicherungen. Außerdem wurden wir als „Leading Employer 2020“ durch das Düsseldorfer Institute of Reserach & Data Aggregation ausgezeichnet. Wir weisen Arbeitnehmer und Bewerber aktiv auf die Bewertungsmöglichkeiten hin, die das Online-Portal kununu bietet. Auch hieraus gewinnen wir wertvolle Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten.

Wir ermöglichen eine gesunde Work-Life-Balance!

Wir fördern die sportliche Aktivität unserer Mitarbeiter, indem wir ihnen sowohl kostenlose Kurse und individuelle Trainingsmöglichkeiten in unserem hauseigenen Sportbereich als auch mobile Massagen anbieten. Unser jährlicher Firmenlauf konnte aufgrund der Corona-Pandemie zuletzt leider nicht wie gewohnt stattfinden. Der Lauf für 2022 ist aber bereits in Planung. Wir bieten

unseren Mitarbeitern auch auf privater Ebene Hilfen an. Wer beispielsweise bei der Koordinierung von Privatleben und Beruf Unterstützung benötigt, kann sich bei unserem deutschlandweit tätigen Sozialpartner für Lebenslagencoaching und Krisenintervention, die Arbeitnehmerwohlfahrt (AWO), 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 Mitarbeiterbefragungen feststellen, werden wir unser Konzept überdenken und anpassen.

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

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

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

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

Faire Arbeitsbedingungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir legen Wert auf dauerhafte Arbeitsverhältnisse und verzichten grundsätzlich auf Outsourcing. Unsere Mitarbeiter erhalten außerdem umfangreiche Sozialleistungen. Gleichzeitig achten wir darauf, dass unsere Arbeitsbedingungen der Gesundheit und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zuträglich sind. Entsprechend unserem Leitbild stehen Menschen im Mittelpunkt. Wir wertschätzen die Menschen, die bei uns arbeiten, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexuellen Identität und von einer möglicherweise vorliegenden Behinderung. Kein Mitarbeiter wird aufgrund dieser Kriterien bevorzugt oder benachteiligt.

Im Jahre 2020 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 e.V. unterzeichnet. So machen wir transparent, dass wir Vielfalt und Chancengerechtigkeit hier im Hause fördern und weiter ausbauen wollen.

Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

Ein wichtiger Punkt in unserem Haus ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir unterstützen unsere Eltern durch eine betriebsnahe Kindertagesstätte auf unserem Unternehmensgelände in Zusammenarbeit mit der AWO. Unser hauseigener Kindergarten 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 Kinder unserer Mitarbeiter im Alter von sechs bis zwölf Jahren betreut werden. Darüber hinaus steht den Eltern das ganze Jahr über ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung. Unseren Mitarbeitern ermöglichen wir zahlreiche individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle sowie Homeoffice. Die bereits bestehenden Optionen haben wir 2020 durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ergänzt. Außerdem bieten wir Beratung für die Pflege von Angehörigen über die AWO oder Caritas an. Unsere Mitarbeiter profitieren von über 100 verschiedenen Teilzeitmodellen. Wir bieten Eltern bei Betreuungsgängern oder Angehörigen, die Familienteile pflegen, eine Chance, Beruf und Familie zu vereinbaren. Mitarbeiter, die sich weiterbilden möchten, können durch die Auswahl an Teilzeitmodellen ihr Potenzial komfortabler ausbauen.

Wir stehen für eine nachhaltige Personalpolitik! Die dargestellte Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung des Jahres 2020:

Position	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	73,0 %	27,0 %	0,0 %	100,0 %
F1	81,2 %	18,8 %	0,0 %	100,0 %
F2	70,4 %	29,6 %	0,0 %	100,0 %
F3	70,4 %	29,6 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
VBS	63,6 %	36,4 %	0,0 %	100,0 %
F1	81,8 %	18,2 %	0,0 %	100,0 %
F2	58,3 %	41,7 %	0,0 %	100,0 %
F3	33,3 %	66,7 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	87,5 %	12,5 %	0,0 %	100,0 %
Gesamtergebnis	71,3 %	28,7 %	0,0 %	100,0 %

Wir verpflichten uns, bei Bewerbern mit gleicher Qualifikation einen Bewerber mit Schwerbehinderung vorzuziehen. Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen als guter Arbeitgeber spricht die niedrige Fluktuation. Diese lag bei 4,7 % in der VBL und in der VBS bei 1,1 %. Ein weiteres Indiz dafür, dass all diese Maßnahmen zu einer zufriedeneren Belegschaft beitragen, ist die lange Betriebszugehörigkeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen von durchschnittlich 15,3 Jahren (VBL) bzw. 18,7 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 Faktoren.

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

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 qualifizieren unsere Belegschaft nachhaltig!

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen bilden im eigenen Haus Kaufleute für Versicherungen und Finanzen aus - im klassischen Ausbildungsverhältnis sowie im Rahmen eines dualen Studiums. Im Rahmen des dualen Studiums kooperieren wir mit der Fachhochschule Dortmund sowie mit anderen Versicherungsunternehmen und Großmaklern aus der Region. Die Studenten können einen kaufmännischen und einen akademischen Abschluss (Bachelor of Arts) erwerben und werden durch unsere Teilzeitmodelle und mögliche Stipendien unterstützt. Während der gesamten Ausbildungszeit sammeln sie berufliche Praxis und verknüpfen sie mit theoretischem Wissen. Unser Ziel ist es, gute Perspektiven für ihre berufliche Zukunft zu bieten. Wir übernehmen in der Regel sowohl unsere Auszubildenden als auch die dualen Studenten nach bestandener Prüfung. Besonders in den vergangenen Jahren haben wir darauf geachtet, die Ausbildungsplätze paritätisch zu besetzen. 2020 hatten wir insgesamt 12 Auszubildende sowie 8 Duale Studenten. Zusätzlich sind wir eines der Partnerunternehmen des IT-Center Dortmund, wodurch die dort eingeschriebenen IT-Studenten praktische Erfahrungen neben ihrem Studium sammeln können. 2020 waren dies zwei Studenten. Für ihre Weiterentwicklung können unsere Führungskräfte ein freiwilliges Führungskräfte-Feedback durchführen. Dabei geben die Mitarbeiter ihrer Führungskraft ein Feedback, damit diese ihren Führungsstil optimieren kann. Mindestens alle drei Jahre werden Orientierungsgespräche zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter über vergangene und zukünftige Themen geführt. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern zahlreiche interne und externe Seminare an. Trotz des besonderen Jahres 2020, geprägt durch die Corona-Pandemie und somit nicht repräsentativ für ein normales Weiterbildungsjahr, konnten wir über 1000 digitale Weiterbildungsteilnahmen verzeichnen. Neben fachlichen Weiterbildungen bieten wir auch zahlreiche Programme zur Förderung der Gesundheit an. Unser eigenes Potenzial-Assessment-Center konnte auch im Jahre 2020 stattfinden. Potenzielle Führungskräfte erhalten nach der Bewältigung verschiedenster Aufgaben, wie zum Beispiel Teamarbeiten, Präsentieren und Vier-Augen-Gespräche, eine ausführliche Bewertung und Weiterbildungsvorschläge. Unsere Vertriebspartner unterstützen wir ebenfalls bei der Weiterbildung. Wir gehören zu den Gründungsmitgliedern der DMA, über die qualifizierte Schulungen im Bereich Vertrieb möglich sind.

Unsere Verantwortung als Förderer

Bildung ist der Schlüssel zur Chancengerechtigkeit und Zukunftssicherung unserer Gesellschaft. Wir fördern die Versicherungswissenschaft und die Berufsbildung in unserer Branche. Darüber hinaus fördern wir aktiv junge Menschen unserer Region in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Regelmäßig unterstützen wir einen festen Kreis regionaler Vereine und Initiativen, die sich um Kinder und Jugendliche kümmern. Sie erhalten jährlich einen gleichbleibend hohen Betrag von uns, mit dem sie kalkulieren können. Zur Unterstützung Dortmunder Schulen gehen wir strategische Partnerschaften mit ausgewählten Einrichtungen ein. Hier finden unter anderem Bewerbungstrainings und Veranstaltungen zur Vorbereitung auf das Berufsleben statt. Neben unserer Beteiligung am Dualen Studiengang

Versicherungswirtschaft an der Fachhochschule Dortmund fördern wir gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung Studenten in Form von Stipendien. Erfahrene Mitarbeiter unserer Unternehmen engagieren sich seit vielen Jahren in Bildungseinrichtungen unserer Region oder unserer Branche, beispielsweise im Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft in Dortmund und in der Deutschen Makler Akademie. Sie tragen damit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch zwischen der Wirtschaft und den Bildungseinrichtungen bei. Die Themen zum Gesundheitsmanagement finden Sie unter den Kriterien 14 und 15 sowie die damit verbundenen Ziele unter Kriterium 3. Wir haben im Bereich Personal (Kriterien Chancengleichheit, Arbeitnehmerrechte und Qualifizierung) keine wesentlichen Risiken festgestellt (siehe auch Kriterium 17). Hintergründe zu unserem Risikomanagement und zu unserer Risikobewertung finden Sie unter Kriterium 6. Für die Planung, Umsetzung und Kontrolle der in den Kriterien 14-16 genannten Aspekte ist die Personalabteilung der VOLKSWOHL BUND Versicherungen verantwortlich. Neue Entwicklungen werden geprüft und die Maßnahmen gegebenenfalls angepasst. Rückmeldungen unserer Mitarbeiter, beispielsweise über Bewertungsplattformen, nehmen wir sehr ernst und schaffen, wo möglich, Abhilfe.

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

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

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 2020 in der VBL 868.323 und in der VBS 128.703 Stunden gearbeitet. Es gab keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen oder mit Todesfolge innerhalb unserer Belegschaft. Die dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen beliefen sich auf vier Vorfälle. Keiner dieser Vorfälle erfüllt das Kriterium von einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 3 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. Bei

Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (selbstständige Maklerbetreuer) 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 (DEKRA) statt, in der die Ergonomie des Arbeitsplatzes geprüft wird, es Tipps zur Optimierung gibt und der Mitarbeiter Probleme ansprechen kann. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Orientierungsgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter gibt es eine Rubrik, um über potenzielle Belastungsfaktoren zu sprechen, wie etwa die Arbeitsbelastung und -organisation, das Arbeitsumfeld und beruflich oder privat belastende Situationen, die den Arbeitsalltag beeinflussen. In unserem Intranet erhalten die Mitarbeiter diverse Informationen zur Arbeitssicherheit:

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

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

Vierteljährlich trifft sich der Arbeitsschutzausschuss (ASA), in dem Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzthemen besprochen und entsprechende Beschlüsse gefasst werden. Die Belange der Mitarbeiter werden in diesem Gremium von den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern vertreten. Dem ASA gehören weiter an:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (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.

Unser Weiterbildungsangebot ist breit gefächert und umfasst sowohl Angebote explizit für bestimmte Mitarbeitergruppen („Führen auf Distanz“) als auch Angebote für besondere Lebenssituationen („Mit Entspannung durch die Krise“). Derzeit nutzen ca. 90 % unserer Mitarbeiter das Angebot. Zukünftig werden wir einen Auswertungsprozess installieren, um unser Angebot und die Nutzung weiter zu verbessern.

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:

Position	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	73,0 %	27,0 %	0,0 %	100,0 %
F1	81,2 %	18,8 %	0,0 %	100,0 %
F2	70,4 %	29,6 %	0,0 %	100,0 %
F3	70,4 %	29,6 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
VBS	63,6 %	36,4 %	0,0 %	100,0 %
F1	81,8 %	18,2 %	0,0 %	100,0 %
F2	58,3 %	41,7 %	0,0 %	100,0 %
F3	33,3 %	66,7 %	0,0 %	100,0 %
Vorstand	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	87,5 %	12,5 %	0,0 %	100,0 %
Gesamtergebnis	71,3 %	28,7 %	0,0 %	100,0 %

Aufteilung der Führungskräfte nach Altersgruppe:

	VBL	VBS	Konzern
1. Führungsebene			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	37,5 %	27,3 %	
> 50 Jahre	62,5 %	72,7 %	
2. Führungsebene			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	59,3 %	50,0 %	
> 50 Jahre	40,7 %	50,0 %	
3. Führungsebene			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	63,0 %	66,7 %	
> 50 Jahre	37,0 %	33,3 %	
Vorstand			
< 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	
30 bis 50 Jahre	50,0 %	50,0 %	
> 50 Jahre	50,0 %	50,0 %	
Aufsichtsrat			
< 30 Jahre			0,0 %
30 bis 50 Jahre			12,5 %
> 50 Jahre			87,5 %

Andere Diversitätsindikatoren in den Führungspositionen:

Bei VBL und VBS haben wir insgesamt 12 Personen beschäftigt, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Diese gehören nicht den Kontrollorganen (Aufsichtsrat und Vorstand) oder den drei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes an. Abstammung oder ethnische Herkunft erfassen wir nicht. Die Religion der Mitarbeiter erhalten wir aus den Steuermerkmalen. Eine etwaige zweite Staatsbürgerschaft erfassen wir nicht. Der Anteil von Menschen mit Behinderung in Kontrollorganen ist in der untenstehenden Tabelle zusammengefasst. Schutzbedürftige Gruppen erfassen wir nicht.

	Ja	Nein	Gesamtergebnis
VBL	2,7 %	97,3 %	100,0 %
F1	6,3 %	93,8 %	100,0 %
F2	3,7 %	96,3 %	100,0 %
F3	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Vorstand	0,0 %	100,0 %	100,0 %
VBS	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F1	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F2	0,0 %	100,0 %	100,0 %
F3	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Vorstand	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Aufsichtsrat (Konzern)	12,5 %	87,5 %	100,0 %
Gesamtergebnis	2,6 %	97,4 %	100,0 %

Schwerbehinderung

Unternehmen	Quote
VBL	3,2 %
VBS	5,5 %

Aufteilung der Angestellten nach Geschlecht und Altersgruppe sowie Betriebszugehörigkeit: Nach Geschlecht

Unternehmen	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	306	326	0	632
VBS	36	58	0	94
Gesamtergebnis	342	384	0	726

Unternehmen	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamtergebnis
VBL	48,4 %	51,6 %	0,0 %	87,1 %
VBS	38,3 %	61,7 %	0,0 %	12,9 %
Gesamtergebnis	47,1 %	52,9 %	0,0 %	100,0 %

Nach Altersgruppe

Unternehmen	< 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamtergebnis
VBL	81	364	187	632
VBS	11	53	30	94
Gesamtergebnis	92	417	217	726

Unternehmen	< 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamtergebnis
VBL	12,8 %	57,6 %	29,6 %	87,1 %
VBS	11,7 %	56,4 %	31,9 %	12,9 %
Gesamtergebnis	12,7 %	57,4 %	29,9 %	100,0 %

Unternehmen	Mittelwert
VBL	42,9
VBS	43,9
Gesamtergebnis	43,0

Betriebszugehörigkeit

Unternehmen	Mittelwert
VBL	15,3
VBS	18,7
Gesamtergebnis	15,7

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.

2020 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 kein produzierendes Unternehmen, sondern ein Dienstleister mit einer weniger komplexen Lieferkette. Wir nehmen unsere Verantwortung für Menschenrechte und die damit verbundene Sorgfaltspflicht sehr ernst.

Lieferanten

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

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

Vertriebspartner, Kunden und Mitarbeiter

Wir haben uns dem Verhaltenskodex des GDV für den Versicherungsvertrieb verpflichtet (siehe Kriterium 1, 6, 17, 19 und 20). Um mögliche Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und zu vermeiden, trifft sich regelmäßig der Arbeitsschutzausschuss. Unseren Kunden bieten wir bei fondsgebundenen Produkten die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsaspekte bei der Fondsauswahl zu berücksichtigen. Durch eine Filterfunktion auf unserer Internetseite können sie ihre Fonds nach einzelnen Kriterien auswählen. Innerhalb unseres Sicherungsvermögens schließen wir Emittenten, die gewisse Normen verletzen, grundsätzlich aus.

Kapitalanlage

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

Unternehmensführung

Die Unternehmensführung gibt die strategische Richtung des Unternehmens vor. Sie lässt sich regelmäßig über den aktuellen Status informieren und ist in die Umsetzung der Vorgaben eingebunden. Die Abteilung Revision und Compliance prüft die Einhaltung der Gesetze und Normen regelmäßig und legt die Berichte dem Vorstand vor, um die angemessene Einbindung des Vorstands zu gewährleisten. Im Zusammenhang mit den Menschenrechten haben wir keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder die sich aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben identifiziert. Hintergründe zu unserem Risikomanagement finden Sie in Kriterium 6. Die Verantwortung für die Umsetzung der genannten Aspekte fällt in die verschiedenen Zuständigkeitsbereiche. Die Überprüfung der Lieferanten obliegt der für den Einkauf zuständigen Führungskraft. Für die Auswahl der Fonds sowie insgesamt die Beurteilung der Investitionen in der Kapitalanlage ist der Hauptabteilungsleiter 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.

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 systematisch Menschenrechte oder die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO des UN Global Compact verletzen. Es erfolgt eine mindestens halbjährliche unabhängige Prüfung für 70% des Gesamtbestands (Direktbestand, Spezialfonds). Die restlichen 30% betreffen die alternativen Anlagen, deren Menschenrechtsklauseln über die jeweiligen Asset Manager überprüft werden. Weitere Informationen zu unserer Kapitalanlage finden Sie in Kriterium 1.

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.

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: 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.

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

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

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. Als Versicherer ist es darüber hinaus unser Ziel, die heutigen und zukünftigen Generationen vor Schäden zu bewahren und abzusichern. Am Standort Dortmund mit über 600 Mitarbeiter leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Attraktivität und Entwicklung in unserer Region. Stetig suchen wir den Dialog zu Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene. Als Versicherer handeln wir sozial durch die Bereitstellung von Versicherungsschutz. Als Förderer unterstützen wir soziale Projekte, unter anderem durch Geschenkaktionen in Kinderheimen und Schulen oder mit Spenden für die Dortmunder Tafel. Durch unsere Kooperation mit der Fachhochschule Dortmund, der Technischen Universität Dortmund, der Technischen Hochschule Köln und der Deutschen Makler Akademie, aber auch durch unser eigenes Ausbildungsprogramm fördern wir den Nachwuchs in unserer Region.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen bilden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und duale Studenten aus, die wir nach bestandener Prüfung übernehmen. Unser Ziel ist es, gute Perspektiven für ihre berufliche Zukunft zu bieten (siehe Kriterium 16).

Als Mitglied des Dortmunder Vereins „bewusst wie“ unterstützen wir als Unternehmensverband für gesellschaftliche Verantwortung Unternehmen im Dialog zu CSR-Themen (Corporate Social Responsibility) in der Region. 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. Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen unterstützen mit ihrer Mitgliedschaft sowie durch ihre Arbeit im Beirat die Initiative Deutsche Infrastruktur (IDI). Ziel dieser unabhängigen Plattform deutscher privater Altersvorsorgeeinrichtungen ist es, die Akzeptanz von privaten Investoren in diesen Segmenten weiter zu erhöhen, um die Infrastruktur und damit die Zukunftsfähigkeit im Land zu verbessern. Der Vorstand ist über alle Tätigkeiten informiert und oftmals aktiv mit eingebunden. Für alle Engagements und Kooperationen haben wir verschiedene Ansprechpartner in unserem Unternehmen. Im Zusammenhang mit dem

Gemeinwesen haben wir keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten und Dienstleistungen identifiziert (siehe unter Kriterium 6). Unsere Unterstützung des Gemeinwesens in Dortmund und Umgebung ist sehr umfassend. Wir möchten die Kooperationen und Unterstützung auch in im Jahr 2021 weiterführen. Kontinuierlich werden neue Spendenempfänger, Kooperationspartner und Unterstützungsbedarfe geprüft. Jede Kooperation und Unterstützung prüfen wir ebenfalls regelmäßig. Aktuell entwickeln wir unsere quantitativen Ziele mit Maßnahmen und Kennzahlen. Diese werden wir in unserem nächsten Bericht darlegen.

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	Betrag in T€
Verdiente Bruttobeiträge	1.645.446
Beiträge aus der Brutto-Rückstellung für Beitragsrückerstattung	32.229
Erträge aus Kapitalanlagen	743.141
Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen	142.130
Sonstige versicherungstechnischen Erträge	22.602
Sonstige Erträge	8.486
a. i. Summe der Erlöse	2.594.034
Rückversicherungsbeiträge	193.832
Aufwendungen für Versicherungsfälle	716.669
Veränderung der übrigen versicherungstechnischen Netto-Rückstellungen	1.075.290
Aufwendungen für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattungen	178.075
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb	202.465
Aufwendungen für Kapitalanlagen	55.910
Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen	37.775
Veränderung der Schwankungsrückstellung und ähnlicher Rückstellungen	-302
Nicht realisierte Verluste aus Kapitalanlagen	43.197
Sonstige Aufwendungen	57.304
Außerordentliche Aufwendungen	68
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-6.170
Sonstige Steuern	2.350
a. ii. Summe der Aufwendungen	2.556.462
a. iii. Jahresüberschuss	37.571

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. Die Vorstände der VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind in verschiedenen Ausschüssen dieses Verbandes vertreten. Der Verband vertritt die Interessen der Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik. Das Jahr 2019 war geprägt durch die Verabschiedung des EU-Aktionsplans zu Sustainable Finance. Ziel des Aktionsplans ist die Umlenkung der Kapitalströme in der Finanz- und Versicherungsbranche in nachhaltige Investments. Über den Kapitalmarkt soll so Druck auf die Wirtschaft ausgeübt werden, um die Klimaschutzziele durch das Pariser Klimaschutzabkommen bis 2030 zu erreichen. In Folge dieses Aktionsplans definieren die VOLKSWOHL BUND Versicherungen verschiedene Vorhaben, die schrittweise in Kraft treten.

Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind die Offenlegungspflichten durch die Offenlegungsverordnung und die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die Geschäftsorganisation und in die Kundenberatung besonders relevant (siehe Umsetzung auch auf unserer Internetseite unter www.volkswohl-bund.de/nachhaltigkeit).

Relevante Gesetzgebungsverfahren

Relevante Gesetzgebungsverfahren für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen betreffen in erster Linie die Versicherungsaufsicht, die Versicherungstätigkeit – hier insbesondere das Versicherungsvertragswesen – und den Versicherungsvertrieb. Von Relevanz sind für diese Bereiche ferner die aktuelle Rechtsprechung auf europäischer und nationaler Ebene, aktuelle behördliche Verfügungen und Hinweise sowie Verlautbarungen von einschlägigen Berufsverbänden. Für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen finden relevante Gesetzgebungsverfahren auf europäischer und nationaler Ebene statt. Europäische und nationale Aufsichtsbehörden und Ministerien auf nationaler Ebene begleiten diese Gesetzgebungsverfahren inhaltlich. Ferner informieren Branchenverbände Versicherungsunternehmen über laufende Gesetzgebungsverfahren und unterstützen sie bereits vor Inkrafttreten der Gesetze und Verordnungen, um ihnen eine fachlich sinnvolle Umsetzung zu ermöglichen.

Positionierung Lobbyismus

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

Kriterien des politischen Engagements und Mitgliedschaften

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

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.

Um Versuche abzuwehren, die Geldwäsche oder die Finanzierung von Terrorismus zum Ziel haben, treffen wir umfangreiche Sicherheitsvorkehrungen. Jeder Mitarbeiter beachtet bei Geschäftsvorfällen die Einhaltung der Vorgaben und Handlungsanweisungen. 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 überprüft das integre Verhalten aller Mitarbeiter und die Auswirkungen von Änderungen externer Rahmenbedingungen. Er legt klare Verhaltensregel für die beteiligten Personengruppen in der Compliance-Richtlinie fest. Zusätzlich führt er eigenverantwortliche Prüfungen durch, um die Beachtung der Compliance-

Richtlinie zu überprüfen. Der Umgang mit möglichen Interessenkonflikten zum Beispiel bei Produkteinführungen, bei Vertriebsprozessen, bei der Kapitalanlage oder bei einer Kooperationsbeziehung stehen im Fokus der Schlüsselfunktion Compliance.

Die VOLKSWOHL BUND Versicherungen reagieren angemessen und deutlich auf solche Verstöße oder sonstige strafbaren Handlungen. Ein Verstoß gegen geltendes Recht, etwa durch Bestechung oder Bestechlichkeit, kann für den Mitarbeiter auch zu strafrechtlichen Konsequenzen führen. Beim Umgang mit Dritten, etwa Geschäftspartnern, externen Dienstleistern, Produktzulieferern, Investmentgesellschaften und Banken achten unsere Mitarbeiter auf eine strikte Trennung von dienstlichen und privaten Interessen. Die Auswahl und Vertragsgestaltung folgt allein dem Unternehmensinteresse. 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. Die Interne Revision befasst sich dabei vorrangig mit der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und internen Geschäftsanweisungen des Vorstandes. Innerhalb eines festgelegten Zeitraumes überprüft sie nach einem risikoorientierten Prüfungsplan jede Organisation. Prüfungsansätze dazu sind, neben den Themen Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit, die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Im Bündel der Prüfungsansätze werden so auch Thematik der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Beispielsweise bewertet die Interne Revision unter anderem die Verfahrensweisen zur nachhaltigen Kapitalanlage, beispielsweise ob die festgelegten Ausschlusskriterien von der Organisationseinheit entsprechend beachtet wurden. Unser Ziel ist es, durch kontinuierliche Kontrollprozesse potenzielle Risiken frühestmöglich zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir innerhalb der Risikoinventuren bisher keine wesentlichen Risiken identifiziert, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben. Im Rahmen der Risikoinventur haben wir im Jahr 2019 unsere Mitarbeiter bereits für ESG-Risiken sensibilisiert. Die Leitsätze des GDV-Verhaltenskodex (bereits beschrieben in den Kriterien 1, 6, 17 und 19) 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.

Beschwerdemanagement

Eingehende Beschwerden kontrolliert das zentrale Beschwerdemanagement. Eigene Mitarbeiter können ebenfalls Hinweise zu Regelverstößen anonym melden. Die Vorgehensweise ist in der Leitlinie für das Zentrale Beschwerdemanagement geregelt. Dies ermöglicht uns, frühestmöglich auf den Verdacht von Korruption und Bestechung zu reagieren und im Bedarfsfall zu

handeln.

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 bestätigten 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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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