



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

BGV / Badische Versicherungen

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

BGV / Badische Versicherungen
Referat Marketing und
Kommunikation

Torben Halama

Durlacher Allee 56
76131 Karlsruhe
Deutschland

0721 660-4617
halama.torben@bgv.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)

Der Konzern BGV / Badische Versicherungen mit Sitz in Karlsruhe bietet umfassenden Versicherungsschutz für Privat- und Firmenkunden aus ganz Deutschland. Der 1923 gegründete Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband (BGV) ist der Spezialversicherer für Kommunen in Baden und dort auch Marktführer in der Versicherung des öffentlichen Dienstes. Für Privat- und Firmenkunden bietet die Gruppe Sach-, Unfall-, Haftpflicht-, Kfz- und Rechtsschutzversicherungen sowie in Zusammenarbeit mit starken Kooperationspartnern auch individuelle Lösungen für die Bereiche Altersvorsorge, Finanzdienstleistung und Krankenversicherung an.

Der Konzern beschäftigt 776 Mitarbeiter und 37 Auszubildende. Mit einem Beitragsvolumen von über 391 Mio. Euro und knapp 1,8 Mio. Verträgen zählt der BGV zu den größten Versicherern in Baden. Die BGV-Kundencenter Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Konstanz, Mannheim, Mosbach, Offenburg, Rastatt und Pforzheim sind nach der internationalen Norm für Qualitätsmanagement ISO 9001 zertifiziert.

Der Konzern besteht aus dem Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verband (Mutterunternehmen), der BGV-Versicherung Aktiengesellschaft, der Badischen Rechtsschutzversicherung Aktiengesellschaft, der BGV Immobilien Verwaltung GmbH und der BGV Immobilien GmbH & Co. KG, alle mit Sitz in Karlsruhe:

Badischer Gemeinde-Versicherungs-Verband

Der Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband (BGV) ist der Partner der Städte und Gemeinden in Baden. Mitglieder des BGV sind die Städte, Gemeinden und Landkreise, die von ihnen gebildeten Zweckverbände und Gemeindeverwaltungsverbände sowie die zugehörigen Eigenbetriebe.

BGV-Versicherung AG

Die BGV-Versicherung AG ist das jüngste Tochterunternehmen des BGV. Zu den Kunden zählen kommunale Unternehmen in Privatrechtsform sowie das gesamte sonstige institutionelle Geschäft. Daneben bietet die BGV-AG preisgünstigen und leistungsstarken Versicherungsschutz für Privatpersonen.

Badische Rechtsschutzversicherung AG

Die Badische Rechtsschutzversicherung AG rundet das umfangreiche Angebot

der Versicherungsgruppe BGV / Badische Versicherungen für alle Kundengruppen ab.

Für weitere Informationen zum Konzern BGV / Badische Versicherungen beachten Sie bitte folgende Quellen auf der Website:

- [Unternehmenshistorie des BGV](#)
- [Der BGV-Jahresbericht 2020](#)
- [SFCR-Berichte zur Solvabilität und Finanzlage 2020](#)
- [Geschäftsberichte 2020](#)

Alle folgenden Informationen beziehen sich auf den gesamten Konzern.

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.

Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility sind fest integrierte Leit motive der Unternehmensstrategie des BGV. Gegründet als Versicherer der badischen Feuerwehren wurde der BGV zuerst zum Kommunalversicherer in der Region und erst später zum Privat- und Firmenversicherer. Die Unternehmenswurzeln liegen also in der engen Partnerschaft mit den Kommunen. Dadurch ist der BGV quasi automatisch dem Gemeinwohl verpflichtet und engagiert sich demnach für die Menschen hier vor Ort. Konkret drückt sich das zum Beispiel in Förderung und Unterstützung für Sport und Kultur, im Engagement für die Feuerwehren oder auch in den sozialen Aktivitäten für die eigenen Mitarbeiter aus.

Das Wohl der Mitarbeiter ist Zentrum der BGV-Personalpolitik. Das Gesundheitsmanagement sowie das Aus- und Weiterbildungsprogramm im BGV steht dafür genauso wie unsere diversen Sportgruppen und Mitarbeiterveranstaltungen. Wir unterstützen das ehrenamtliche Engagement, wir helfen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Beispiel durch die reservierten Plätze in der Kindertagesstätte auf unserem Firmengelände. Auch bei der Pflege von Angehörigen stehen wir an der Seite der Mitarbeiter und unterstützen sie wo wir können. Dieses Engagement wird auch extern wahrgenommen und macht uns - nicht zuletzt durch Zertifizierungen wie dem „audit berufundfamilie“ – zu einem der beliebtesten Arbeitgeber der Region.

Übergreifende Handlungsfelder für unsere zentralen Nachhaltigkeitsthemen sind die Digitalisierung der Kundenkorrespondenz sowie die Digitalisierung der eigenen Produktionskette, der Ausbau der eigenen Innovationskraft, die Umsetzung ökologischer Aktivitäten intern wie extern, die Gewährleistung der wirtschaftlichen Stabilität sowie das eigene Mitarbeiterengagement und das damit einhergehende Leistungsangebot. All diese Handlungsfelder werden

bereichsübergreifend im Nachhaltigkeitsteam (direkt unterhalb des Vorstandes) koordiniert.

Schwerpunkt kulturelles Engagement

Sport und Kultur sind wichtige Zugänge für eine aktive Teilhabe am Gemeinwesen. Sie befördern Integration, gesellschaftlichen Zusammenhalt und soziale Kompetenz. Ein reges Vereinsleben und eine breite Kulturlandschaft sind bildungsrelevante Faktoren einer funktionierenden Gesellschaft. Der BGV engagiert sich deshalb insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur in der Region und geht dabei in aller Regel langfristige und nachhaltige Kooperationen ein.

GDV Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukte

Die BGV-Versicherung AG sowie die Badische Rechtsschutzversicherung AG sind dem "Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten" des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und haben sich zu dessen Einhaltung verpflichtet.

Ziel: Der Verhaltenskodex schärft das Bewusstsein der Versicherungsunternehmen und Vermittler für die Verbraucherinteressen weiter und unterbindet Vertriebspraktiken, die den Belangen der Kunden widersprechen.

Verbindlichkeit: Wirtschaftsprüfer prüfen im Abstand von zwei Jahren, ob die internen Regeln der Unternehmen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten dem Verhaltenskodex entsprechen.

Rahmenwerk zum Nachhaltigkeitsmanagement

Die unterschiedlichsten Berichtspflichten der Versicherungsbranche dienen der regelmäßigen Evaluierung der gesamten Geschäftsprozesse sowie der Einhaltung diverser Standards. Um dem Thema Nachhaltigkeit bzw. „Corporate Social Responsibility“ in der internen Prozesslandschaft mehr Struktur zu geben, wird seit 2017 das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Grundlage eingesetzt. Die zentrale Steuerung des Nachhaltigkeitsengagements ist direkt beim Vorstand angebunden und wird durch die Bereiche Unternehmenskommunikation und Unternehmenssteuerung umgesetzt.

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.

Der Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband (BGV) wurde am 27. März 1923 als Selbsthilfeorganisation von acht badischen Städten in Mannheim gegründet. Seit 1924 ist der Sitz des Verbandes in Karlsruhe. Der BGV ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts nach dem Gesetz über kommunale Zusammenarbeit (GKZ) vom 16. September 1974. Das Geschäftsgebiet umfasst die ehemaligen Regierungsbezirke Nord- und Südbaden in ihren Grenzen vom 31. Dezember 1972. Der BGV betreibt für seine Mitglieder nach dem von der Fachaufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplan Versicherungen in der Schaden- und Unfallversicherung. Die Gesellschaft betreibt nahezu ausschließlich das selbst abgeschlossene Versicherungsgeschäft.

Beachten Sie mit Blick auf die Geschäftstätigkeit des BGV im gesellschaftlichen Umfeld die "Allgemeinen Informationen zum Geschäftsmodell".

Dem Geschäftsmodell des BGV liegt das dreigliedrige Nachhaltigkeitsverständnis aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem zu Grunde. Umweltschutz, kulturelle Bildung, die Stärkung des Ehrenamts und das Engagement für die eigenen Mitarbeiter sind besonders wichtige Nachhaltigkeitsaspekte. Dazu kommt das Engagement für die aktive Schadenverhütung (insbesondere die Unterstützung der Feuerwehren) sowie die nachhaltige Aufstellung des Geschäftsmodells im Zuge der Digitalisierung.

Selbstverständlich profitiert das Unternehmen direkt davon: Zum einen tatsächlich finanziell. Zum anderen ist der BGV mit Blick auf das Engagement für die Mitarbeiter der festen Überzeugung, dass zufriedene Mitarbeiter dem Unternehmen weitaus mehr zugewandt sind als unzufriedene. Dies zeigt sich eben auch in der verbesserten Wirtschaftlichkeit. Das externe Engagement führt darüber hinaus dazu, dass die Menschen in der Region den BGV besser kennenlernen. Etwa im Zuge der Serviceleistungen bei Festivals oder der Unterstützung im Bereich des Amateursports. Das zahlt sich am Ende buchstäblich aus.

Methode zur Festlegung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte

Die Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt im Zuge einer Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen des Geschäftsstrategieprozesses. Alle drei Jahre findet ein umfangreicher Strategieprozess statt. Darin werden auch die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte thematisiert. Auch unternehmensverbindliche Grundsätze, wie das BGV-Leitbild fließen in die Bewertung mit ein. Hinzu kommen regelmäßige Kundenbefragungen. Eine explizite Stakeholderbefragung die exklusiv Nachhaltigkeitsthemen behandelt, wird nicht durchgeführt.

Chancen und Risiken

Der BGV-Konzern erfüllt die neuen Solvabilitätsanforderungen nach Solvency II. An dieser Stelle verweisen wir, was die Einordnung der Chancen und Risiken angeht, explizit auf unsere gesonderte Berichterstattung Berichte über

die Solvabilität und Finanzlage (SFCR).

Mit Blick auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte sieht der Konzern besondere Herausforderungen in der anhaltenden Niedrigzinsphase, die sich zur Ära entwickelt, der steigenden Komplexität der regulatorischen Anforderungen, der zunehmenden Bedeutung der Digitalisierung, den Folgen der Corona-Pandemie und im demografischen Wandel.

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.

Der BGV verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz wonach CSR-Kriterien den internen Richtlinien sowie dem nach extern kommunizierten Leitbild immanent sind. Gerade im ökologischen und soziokulturellen Engagement wird dieser Ansatz offenbar. Aber auch im Kerngeschäft gilt es, Nachhaltigkeit fest zu integrieren und stetig in Beratung und Konzeption weiterzuentwickeln. Bei Nichterreichen gesetzter Ziele und Anstrengungen werden die Ursachen analysiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen. So wird die Nachhaltigkeitsleistung konsequent und kontinuierlich verbessert. Insgesamt wird das gesamte Nachhaltigkeitsmanagement fortlaufend weiter entwickelt. Mit Hilfe des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und der darin liegenden GRI SRS-Leistungsindikatoren wurden und werden Prozesse aufgesetzt, die zu einer besseren Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen führen.

Steuerungssystem

Das Steuerungssystem des BGV-Konzerns ist auf eine ertragsorientierte Steuerung ausgerichtet und unterstützt die Geschäftsleitung bei der Führung der Gesellschaft. Die Geschäftsstrategie beschreibt den Weg zur Erreichung der festgelegten Unternehmensziele. Mit Hilfe von Teilstrategien und Bereichssteuerungsprofilen und den aus dem Planungsprozess abgeleiteten operativen Jahreszielen wird sichergestellt, dass die Geschäftsstrategie umgesetzt wird. Aus der dem Verwaltungsrat für das folgende Geschäftsjahr vorgelegten Unternehmensplanung werden quantitative und qualitative Unternehmensziele für das Management abgeleitet. In Ergänzung zur operativen Planung erstellen wir im laufenden Geschäftsjahr regelmäßig Hochrechnungen und führen zur unterjährigen Steuerung Geschäftsanalysen durch. Hier wird auf vierteljährlicher Basis verfolgt, wie sich wesentliche Unternehmenskennzahlen entwickeln. Bei sich abzeichnenden negativen Entwicklungen werden gegensteuernde Maßnahmen ergriffen.

Weitere konkrete Ziele zur Nachhaltigkeit für das Geschäftsjahr 2020 sind unter anderem:

- **Förderung Jugendfeuerwehren:** Durchführung des neuen Förderpreises „BGV Nachwuchshelden“ zur Unterstützung von jugendlichen Ersthelferorganisationen. Fördersumme insgesamt 30.000 Euro.
- **Ökologie-Projekte in Baden:** Umsetzung von ökologischen Förderprojekte in der Region Baden
- **Förderung Initiativen für Kinder:** Spendenkooperationen mit Initiativen und Vereinen für Kinder in jeder Regionaldirektion des BGV
- **Integrative Nachhaltigkeitsstrategie:** Integration von verbindlichen Nachhaltigkeitszielen in die Unternehmensstrategie
- **Neue Arbeitswelten:** Anpassung des BGV-Arbeitsalltags an zukünftige Herausforderungen.
- **Re-Auditierung:** Erneuter Auditierungsprozess zum Zertifikat „audit berufundfamilie“

Zu den aufgeführten Nachhaltigkeitszielen und darüber hinaus startete Anfang 2021 erstmals ein Priorisierungsprozess, der aktuell andauert. Die aktuell in der Konzeption befindlichen strategischen Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens beziehen sich nicht auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

Der neue Strategieprozess hat auch die Implementierung bzw. Stärkung von ESG-Kriterien in Produkt, Prozess und Vertrieb zur Folge.

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.

Bei einem regional veranlagten öffentlichen Versicherer wie dem BGV steht der Begriff Wertschöpfungskette in einem anderen Kontext im Vergleich zu einem Industrieunternehmen. Den größten Teil der Wertschöpfung erbringt der BGV gemäß seinem Geschäftsmodell selbst. Alle weiteren externen Dienstleister (Beschaffung Büromaterialien, Zulieferer Betriebsrestaurant, Hardware IT, etc...) kommen aus der Region. Es wird in den jeweiligen Vertragsbeziehungen nicht explizit nach Nachhaltigkeitskriterien gefragt.

Nachhaltigkeitskriterien des Kerngeschäfts von der Beratung, über die Produktentwicklung bis zur Kapitalanlage gehen in die laufenden Prozesse ein

und werden im Controlling sowie in der Jahresberichterstattung im Kontext des Geschäftsberichts berücksichtigt, evaluiert und kontrolliert.

Hier handelt es sich um ein übergeordnetes, prinzipielles Prozessmanagement. Konkrete ökologische und soziale Probleme können adhoc nicht benannt werden.

Geplant ist, im kommenden Jahr die angeforderten ökologischen und sozialen Probleme im Rahmen des Prozessmanagements konkret zu analysieren und dann auch zu kontrollieren bzw. evaluieren.

Beratung

Die BGV-Versicherung AG sowie die Badische Rechtsschutzversicherung AG sind dem "Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten" des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und haben sich zu dessen Einhaltung verpflichtet. Wirtschaftsprüfer prüfen im Abstand von zwei Jahren, ob die internen Regeln der Unternehmen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten dem Verhaltenskodex entsprechen.

Produkte

Seit 2018 ist der Prozess für die Einführung von neuen Produkten sowie die Produktfreigabe um CSR-Kriterien in der Produktentwicklung ergänzt. Bei Produktentwicklungen wird damit die Möglichkeit zur Integration von sozialen und/oder ökologischen Leistungsbestandteilen geprüft, die bedarfsorientiert und kalkulatorisch sinnvoll sein müssen.

Kapitalanlage

Der BGV hat sich zur Einhaltung einer nachhaltigen Kapitalanlagestrategie verpflichtet. Gemeinsam mit der Gruppe der öffentlichen Versicherer ist der BGV der Investoren-Initiative „PRI“ (Principles for Responsible Investment) beigetreten. PRI wurde im Jahr 2005 unter Schirmherrschaft der Vereinten Nationen gegründet. PRI ist eine anerkannte Finanzinitiative mit den UN-Partnerorganisationen Global Compact und UNEPFI und wurde mit dem Ziel gegründet, verantwortungsbewusstes Kapitalanlagemanagement zu fördern und diesem zur Umsetzung zu verhelfen. Die öffentlichen Versicherer tauschen sich im Kapitalanlageausschuss regelmäßig über die Integration der ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) in ihre Investitionsentscheidungen aus.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit liegt direkt beim Vorstand des Unternehmens. Operativ wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung über das direkt dem Vorstand unterstellte Referat "Marketing und Kommunikation" durchgeführt. Aus dem im Leitbild des Unternehmens formulierten Selbstverständnis heraus trägt jeder einzelne Mitarbeiter Verantwortung für nachhaltiges Verhalten im Kontext seiner Arbeit und Aufgabe.

Der gesamte CSR-Controllingprozesses wird in einer Arbeitsgruppe aus den Bereichen Unternehmenssteuerung, Unternehmenskommunikation, Kapitalanlage, Betriebswirtschaft und Personal koordiniert.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Mitarbeiter des BGV müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie die internen Anweisungen und Richtlinien beachten. Zu diesem Zweck wurde u. a. das Interne Kontrollsystem (IKS) eingerichtet und ständig weiterentwickelt. Dadurch wird die Einhaltung gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher sowie interner Vorschriften sichergestellt, Fehler/Manipulationen erkannt und Korrekturen ermöglicht.

Der Aufbau, die Aktualisierung und die Befolgung des IKS sind Führungsaufgaben. Durch das ausgeprägte, interne Kontrollsystem, das Arbeitsanweisungen, Plausibilitäts- und Abstimmungsprüfungen, die organisatorische Trennung von Funktionen sowie umfangreiche Kontrollen beinhaltet, wird sichergestellt, dass mögliche Risiken im Rahmen der operationellen Tätigkeiten der Funktionseinheiten vermieden bzw. auf ein akzeptables Maß reduziert werden. Insbesondere wird durch regelmäßige und effektive Kontrollen die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems überprüft und dokumentiert. Die technischen Kontrollen im Schadenbereich werden verfeinert. Die Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen ist das Ziel. Die Funktionen des IT-

Sicherheitsbeauftragten, Compliancebeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Brandschutzbeauftragten und Notfallbeauftragten stellen durch die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der jeweiligen Vorgaben ein wirksames Internes Kontrollsystem in diesen Bereichen sicher.

Der Informationssicherheit wird große Bedeutung beigemessen. Daher existieren im Bereich der Datenverarbeitung umfassende Zugangskontrollen und Schutzvorkehrungen, die die Sicherheit der Programme und Daten gewährleisten. Für den Schutz des internen Netzwerks werden ständig angepasste Firewalls und Antivirenprogramme eingesetzt. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch regelmäßige Datensicherungen, die im Bedarfsfall eine rasche Wiederherstellung von Daten ermöglichen. Mit Hilfe der implementierten IT-Notfallplanung und der laufenden Weiterentwicklung der IT-Prozesse wird das IT-Sicherheitsmanagement weiter ausgebaut und den Entwicklungen angepasst. Rechtliche Risiken und Risiken aus Geschäftsprozessen existieren prinzipiell auch beim Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verband, besondere existenzgefährdende Sachverhalte haben sich allerdings nicht konkretisiert. Von der Internen Revision werden alle Unternehmensbereiche regelmäßig dahingehend überprüft, ob sie bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten die dafür gültigen gesetzlichen Regelungen und bestehenden unternehmensinternen Anweisungen einhalten. Neben der laufenden Prüfung der Betriebs- und Schadenbereiche werden die Effektivität und Effizienz des Risikomanagementsystems regelmäßig kritisch überprüft. Ferner wird der Kapitalanlagebereich einer umfassenden Prüfung entsprechend der aufsichtsrechtlichen Anforderungen unterzogen.

Weitere Regeln und Rahmenbedingungen zur Einhaltung nachhaltiger Standards sind:

- GDV Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten
- Risikomanagement
- Nachhaltigkeitskriterien in der Produktentwicklung
- Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffungsrichtlinie
- Nachhaltigkeitsaspekte im Personalleitfaden
- Nachhaltigkeitskriterien für Beratungstätigkeiten
- Compliance-Richtlinien

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.

Dieser Bericht wurde für das Jahr 2017 erstmals erstellt. Die dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu Grunde liegenden Leistungsindikatoren werden

laufend zur internen Planung und Kontrolle genutzt.

Daneben fließen die weitergehenden Berichtspflichten und branchenspezifischen Reports (wie die Berichterstattung zu Solvency II) als Kontroll- und Monitoring-Größen mit ein. So wird bereits im Zuge des dezentralen Risikomanagements ein detailliertes Reputationsmanagement erhoben, anhand dessen sich Maßnahmen aus dem Bereich CSR abbilden lassen. Hinzu kommen regelmäßige Kundenbefragungen.

Sämtliche Maßnahmen des Mitarbeiterengagements, wie etwa das Weiterbildungskonzept, das Gesundheitsmanagement oder der Bereich "Work-Life-Balance" werden bereits über die regelmäßige Evaluierung durch das „auditberufundfamilie“ zertifiziert. In 2021 läuft hier die Re-Auditierung.

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 Unternehmenswert und -grundsätze sind im Leitbild des BGV zusammengefasst und gelten als Grundlage jedweden unternehmerischen Handelns der Mitarbeiter des Versicherers. Das Leitbild ist [öffentlich kommuniziert](#).

Darüber hinaus regulieren die [Compliance-Richtlinien](#) des Unternehmens die Verhaltensstandards.

Zudem sind die BGV-Versicherung AG sowie die Badische Rechtsschutzversicherung AG dem "[Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten](#)" des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und haben sich zu dessen Einhaltung verpflichtet.

Branchenspezifische Ergänzungen

Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR)

Der Bericht über die Solvabilität und Finanzlage (sog. „Solvency and Financial Condition Report“, SFCR) basiert auf den Vorschriften aus der europäischen

Richtlinie 2009/138/EG zur Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvency II-Richtlinie). Er ist an Versicherungsnehmer und Anspruchsberechtigte gerichtet. Die interne Überprüfung des Governance-Systems durch den Vorstand hat ergeben, dass das Governance-System des BGV Konzerns angemessen und wirksam ist.

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 Vergütungssysteme für Aufsichtsratsmitglieder, Geschäftsleiter und Mitarbeiter von Versicherungsunternehmen müssen angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein.

Im Rahmen des Solvency II-Prozesses wurden mit der „Leitlinie Vergütung“ diese Grundsätze der Vergütung für Aufsichtsrat, Vorstand sowie Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes im BGV-Konzern festgelegt. Die Leitlinie Vergütung wird regelmäßig durch die BaFin geprüft und im BGV-Intranet transparent für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Sie ist Teil der Governance- und Kontrollstrategie des Konzerns und basiert auf folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Art. 258 Abs. 1 lit. I) i.V.m. Art 275 der delegierten Verordnung (EU) Nr. 2015/35 vom 10.10.2014 (DVO), § 25 VAG 2016
- § 34 Absatz 2 Satz 1 i.V.m Satz 6 VAG i.V.m. Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherungs-Vergütungsverordnung-VersVergV) vom 18.04.2016
- Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich,
- GDV-Checkliste für eine Vergütungsleitlinie nach Solvency II vom 25.08.2015
- Bafin-Auslegungsentscheidung vom 20.12.2016 zu Aspekten der Vergütung im Rahmen der Vorgaben des Art. 275 DVO (EU) 2015/13
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, insbesondere Gehalts-tarifvertrag und Manteltarifvertrag in der jeweils aktuellen Fassung

- Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb (IDD2)
- DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2017/2359 DER KOMMISSION vom 21. September 2017 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten geltenden Informationspflichten und Wohlverhaltensregeln
- Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb* vom 20.07.2017
- Entwurf der Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb

Die Orientierung nach langfristiger und tragfähiger Wertschöpfung sind den allgemeinen Unternehmenszielen immanent und dadurch in die individuellen Zielvereinbarungen inkludiert bzw. mitausschlaggebend für die Vergütungspolitik der obersten Führungsebene.

Konkrete Nachhaltigkeitsziele sind hingegen nicht das Vergütungssystem integriert. Die Schaffung eines solchen Anreizsystems ist auch nicht geplant. Demnach ist hier auch keine konkrete Kontrolle etwaiger Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem installiert.

Bei den Vergütungen für den Aufsichts- und Verwaltungsrat handelt es sich im Wesentlichen um Aufwandsentschädigungen, die schon ihrer Höhe nach keine negative Anreizwirkung entfalten und fix vergütet werden. Mitgliederversammlung und Hauptversammlung überprüfen regelmäßig die Angemessenheit der Aufwandsentschädigung. Zuletzt wurde beim BGV im Jahr 2016 mit Zustimmung des Innenministeriums Baden-Württemberg eine Erhöhung zum 01.01.2017 vorgenommen.

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.

Beschlüsse des Verwaltungsrats über Verträge des BGV mit Geschäftsleitern sind der Rechtsaufsichtsbehörde vorzulegen. Ein Beauftragter des Innenministeriums Baden-Württemberg nimmt regelmäßig an den Verwaltungsratssitzungen teil, so dass bereits die Vorbereitung und Beratung über zu treffende Beschlüsse über Dienstverträge dem Innenministerium bekannt sind. Darüber hinaus erfolgt auch im Anschluss an Beschlüsse eine formale Vorlage durch den Vorstand. Folgende Regelungen auf der Ebene der Geschäftsleitung und der leitenden Führungskräfte belegen die Verknüpfung der Vergütungspolitik mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen bzw. der langfristigen Wertschöpfung:

- Die Vergütung der Vorstände enthält eine signifikante Langfristantieme mit einer Laufzeit von drei Jahren, die ausschließlich Substanzziele enthält.
- 2020 gab es auf Führungskräfteebene neben der fixen Vergütung variable Anteile, die inhaltlich auf Unternehmensziele (Ertrags- und Wachstumsziele), Bereichsziele (Ertrags- und Wachstumsziele) und individuelle Ziele abstellen.
- 2020 wurden die Ziele zusätzlich an einem Balance Score Card-Ansatz ausgerichtet. Ergänzt wird damit die Evaluation der Bereichsziele anhand der vier Perspektiven Prozesse, Mitarbeiter, Kunde, Finanzen. Damit wird einen neue Nachhaltigkeitsebene in der Vergütungspolitik etabliert.

Der Verwaltungsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Geschäftsleitervergütung. Das Ergebnis der Überprüfung wird schriftlich dokumentiert. Zuletzt 2016 erfolgte, auch unter Einbeziehung eines externen Beraters sowie von Vergleichskennzahlen aus der Versicherungswirtschaft, eine Aktualisierung des beschriebenen Vergütungsmodells. Konkrete Vergütungszahlen können nicht genannt werden.

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.

Die Geschäftstätigkeiten des BGV Konzerns beschränken sich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland weshalb nicht nach unterschiedlichen Ländern differenziert werden muss. Dieser Leistungsindikator wird im Zuge dessen als nicht wesentlich angesehen, da die Jahresvergütung demnach nicht länderspezifisch unterschiedlich angesetzt ist.

Auf der Mitarbeiterenebene innerhalb der BGV AG erfolgt im Innendienst eine Fixvergütung nach Tarifvertrag oder eine übertarifliche Vergütung. Bei den Mitarbeitern im Außendienst enthält der variable Anteil neben den Provisionen auch Parameter einer „leistungsorientierten Vergütung“, die sich u.a. anhand der Qualität und Intensität der Kundenbetreuung und damit an einer nachhaltigen Wertschöpfung bemisst.

Konkrete Vergütungszahlen bzw. das geforderte Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person gegenüber dem Median können nicht genannt werden. Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht erhoben.

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.

Einen institutionalisierten Nachhaltigkeitsbeirat oder eine ähnliche Stakeholdereinheit gibt es nicht.

Die offensichtlichen Stakeholder des BGV sind:

- Privatkunden
- Kommunalkunden (Gemeinden, Städte und Kommunen)
- Firmenkunden
- Mitarbeiter
- Fach-, Regional- und nationale Medien
- Verbraucherorganisationen

Aktuelle findet ein Strategieprozess im BGV statt, der mit Hilfe externer Beratung die angesprochene Wesentlichkeitsanalyse durchführt.

Darüber hinaus sind die Anspruchsgruppen des BGV in erster Linie die Kontrollorgane wie der Verwaltungsrat des Konzerns oder die beiden Aufsichtsräte (BGV-Versicherung AG und Badische Rechtsschutzversicherung AG), die in der Regel viermal im Jahr tagen. Die genannten Kontrollorgane setzen sich aus Vertretern der Städte und Gemeinden, des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg, der Landkreise, der Zweckverbände, Gemeindefachverbände und des Vorstandes zusammen. Die genaue Zusammensetzung kann dem aktuellen Geschäftsbericht entnommen werden.

Dazu kommt der regelmäßige Austausch der Geschäftsführung mit dem Betriebsrat und dem, aus Mitarbeitern unterschiedlicher Abteilungen zusammengesetzten Wirtschaftsausschuss des BGV. Seit 2017 lässt der BGV seine DNK-Erklärung durch den Deutschen Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit prüfen. Dazu führt der BGV einen ständigen Dialog mit seinen Engagementpartnern aus Sport und Kultur, wie zum Beispiel den Rhein-Neckar Löwen, dem SC Freiburg, dem Landesmusikrat Baden-Württemberg e.V., der DHBW Hochschule Karlsruhe oder dem Baden-Württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

Die Ergebnisse der diversen Gremien und der genannten Dialoge fließen regelmäßig in die Sitzungen des Nachhaltigkeitsteams ein. Damit sind diese Anregungen und Inhalte fest in das Nachhaltigkeitsmanagement des BGV eingebunden.

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.

Das beschriebene Engagement für die eigenen Mitarbeiter wird durch die kontinuierliche Arbeit des Betriebsrats, der Interessensvertretung der Arbeitnehmer, befördert.

Das aktive gesellschaftliche Engagement des BGV resultiert aus dem stetigen und langjährigen Austausch mit den Kooperationspartnern aus Sport und Kultur.

Ein fest institutionalisierter Stakeholderdialog findet nicht statt. Somit können auch keine konkreten von außen herangetragenen Themen benannt werden. Nach Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse wird dieser aktive Dialog in Angriff genommen.

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.

Aufbauend auf seinem Transformationsprozess hat sich der BGV 2019 eine neue Strategie gegeben. Sie stellt Firmen und Familien in den Mittelpunkt. Neue Zielgruppen, eine Neuausrichtung der Geschäftsfelder und die kontinuierliche Anpassung an den digitalen Wandel.

Im Zuge dessen wurde in Fokusgruppen- und Online-Befragungen sowie in gezielten Austauschformaten mit Firmen- und Familienkunden evaluiert, was deren Ansprüche sind. Darin enthalten waren auch Aspekte der Nachhaltigkeit. Beispielsweise unterstützt das Ergebnis der Familienbefragung die aktuelle Strategie, das eigene Merchandising komplett auf nachhaltige Produktion umzustellen.

Weiterhin zählt zum Innovationsprozess des BGV das betriebliche Vorschlagswesen (siehe auch Kriterium Arbeitnehmerrechte) sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an Innovationsteams, die in agilen Kleinprojekten an Zukunftsthemen wie E-Mobilität, Insuretech-Lösungen, etc... arbeiten. Um das Innovationsmanagement fester in die eigene Prozesslandschaft zu integrieren, hat sich der BGV schon 2017 eine Digitale Agenda gegeben. Sie definiert die Meilensteine, die das Unternehmen in den kommenden Jahren erreichen will. Mit ihrer Hilfe plant und steuert der BGV-Konzern den Prozess der Digitalisierung vorausschauend und zielgerichtet.

2020 wurde darauf aufbauend die sogenannte Innogroup ins Leben gerufen. Eine bereichsübergreifende, direkt an den Vorstand berichtende Einheit, die v.a. Digitalisierungsthemen und innovative Geschäftsmodelle evaluiert.

Die Innogroup ist auch Teil des Fraunhofer Innovationsnetzwerkes. Um die Potenziale der Digitalisierung zu erkennen, zu bewerten und bestmöglich in Versicherungen zu nutzen, hat das FraunhoferInstitut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO das Konzept des Innovationsnetzwerkes „Digitalisierung für Versicherungen“ entwickelt. Dieses Netzwerk von insgesamt vier Versicherungsunternehmen entwickelt und bewertet technologische, kunden- und marktorientierte Trends, Hintergrundinformationen und Expertenerfahrungen für Zukunftsszenarien sowie Lösungs- und Handlungsoptionen. Der BGV ist Teil dieses Netzwerkes.

Im Rahmen des Verbands der öffentlichen Versicherer findet zudem ein laufender Austausch zum Thema Nachhaltigkeit statt. Ein Ergebnis daraus ist der Beitritt zu den PRI 2019, um nachhaltige Kapitalanlagen zu garantieren.

Weitere Beispiele:

BGV-Betriebsrestaurant

BGV ist mit dem hauseigenen Betriebsrestaurant im ständigen Austausch mit seinen Lieferanten. Beispielsweise setzt sich das BGV-Restaurant seit 2019 verstärkt für bewussten Fleischkonsum ein. Dafür sensibilisieren Aktionen mit regionalen Anbietern wie dem Neuwiesenhof im Dobeltal.

Nachhaltige Produktentwicklung Nachhaltigkeit spielt selbstverständlich auch in der Produktentwicklung eine maßgebliche Rolle. Sowohl in der Produktgestaltung als auch in den Kundenprozessen finden sich nachhaltige Aspekte wieder. Schadenprävention gehört hierbei genauso dazu wie

verschiedene soziale und ökologische Anreize sowie die innovativen Produktneuheiten des BGV. Beispiele dafür sind:

BGV-„Blaulichttarif“ für Ersthelfer

Ehrenamtliche Ersthelfer der Freiwilligen Feuerwehr, des Technischen Hilfswerkes oder eines anderen medizinischen Rettungsdienstes erhalten beim BGV Versicherungsschutz zu besonders günstigen Konditionen. Dies gilt für folgende Sparten: Kfz-Versicherung, Wohngebäudeversicherung, Hausratversicherung, Privathaftpflichtversicherung und Unfallversicherung.

Ökobonus bei Versicherungslösungen

Der Exklusivtarif der Wohngebäudeversicherung beinhaltet eine erweiterte Elektronikdeckung für Fotovoltaikanlagen (Allgefahrendeckung, Tierverschaden und Entschädigung für Nutzungsausfall). Zudem erhält der Kunde einen speziellen Ökobonus bei Errichtung eines klimafreundlichen Passivhauses. Für umweltfreundliche Fahrzeuge bietet der BGV bereits seit 2014 auf den Beitrag in der Kfz-Haftpflichtversicherung einen Ökonachlass von 5 Prozent. Hierzu zählen Fahrzeuge mit einer CO₂-Emission von weniger als 110 g/km sowie Fahrzeuge mit folgenden Antriebsarten: Hybrid, Elektro, Erd-/Autogas oder Wasserstoff.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Nachhaltigkeitskriterien sind der Kapitalanlagestrategie des BGV immanent. Somit liegen bei nahezu 90 % der Finanzanlagen Umwelt- und soziale Faktoren für die Anlageentscheidung zu Grunde. Die Strategie des BGV ist als "Two-Fund-Separation" konzipiert. Die Basisstrategie (Fund 1) ist aus den Verpflichtungen der Passivseite abgeleitet und dient als Bindeglied zwischen Aktiva und Passiva. Sie funktioniert nach den Prinzipien Sicherheit und Neutralität. Hier fließen die Kapitalanlagen ausschließlich an BRD und BRD-nahe Aussteller (Kommunen, Länder...)

Die Risiko-/Ertragsstrategie (Fund 2) bildet den zweiten Teil der Strategie: Hier ist die Ertragsstärkung und die Generierung von Ertragsüberschüssen das Ziel. Dies wird mit Hilfe eines breit diversifizierten Anlagespektrums erreicht.

Principles for Responsible Investment

Gemeinsam mit der Gruppe der öffentlichen Versicherer ist der BGV der Investoren-Initiative „PRI“ (Principles for Responsible Investment) beigetreten. PRI wurde im Jahr 2005 unter Schirmherrschaft der Vereinten Nationen gegründet. PRI ist eine anerkannte Finanzinitiative mit den UN-Partnerorganisationen Global Compact und UNEPFI und wurde mit dem Ziel gegründet, verantwortungsbewusstes Kapitalanlagemanagement zu fördern und diesem zur Umsetzung zu verhelfen.

Die sechs PRI-Grundprinzipien für verantwortliches Investieren sind:

Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.

2. Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und –praxis berücksichtigen.

3. Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.

4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.

5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.

6. Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.

Diese Prinzipien liegen allen Finanzanlagen des BGV zu Grunde.

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.

Beim BGV-Konzern werden natürliche Ressourcen im Vergleich zur Produktionsindustrie in geringen Umfang in Anspruch genommen. Dennoch sind Umwelt- und Klimaschutz sowie der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen wichtige Unternehmensziele.

Wirtschaftliches Handeln und Umweltschutz sind für den BGV keine Gegensätze. Der Umgang mit Ressourcen steht ständig auf dem Prüfstand. Stetig wird an der Weiterentwicklung des Umweltschutzes in allen Unternehmensbereichen gearbeitet. Alternative Mobilitätskonzepte gehören dazu genauso wie grüne IT oder das energieeffiziente Wirtschaften und Gebäudemanagement am Firmensitz Karlsruhe. Der Umfang der natürlichen Ressourcen bezieht sich tatsächlich in erster Linie auf die Verbrauchswerte im Gebäudemanagement in der Karlsruher Firmenzentrale. Unter den Leistungsindikatoren zum Ressourcenmanagement werden Angaben zu Strom-, Wasser- und Papierverbrauch gemacht.

Grüne und sichere IT

Regelmäßige Reinvestitionszyklen in der IT-Landschaft sorgen dafür, dass die Hardware-Infrastruktur – beispielsweise Prozessoren, Speicher und Kühlsysteme – auf dem neuesten und modernsten Stand der Technik gehalten wird. Zudem ist die Serverinfrastruktur mit über 90 Prozent virtualisiert. Dies bedeutet, dass mehrere Serversysteme auf einer physikalischen Hardware betrieben werden und nicht, wie früher, für jede Anforderung ein eigenes System aufgebaut werden muss. Durch die verbesserte Auslastung ist ein effizienteres Arbeiten der Geräte gewährleistet. Die Temperaturerhöhung der Kühlsysteme ist ein Beispiel dafür. Die warme Abluft der IT-Geräte wird direkt

zum Kühlsystem zurückgeleitet. Eine Entfeuchtung der Luft findet aus Energieeffizienzgründen nicht statt. Zur Hardware gehören auch die hauseigenen Druckmaschinen. Das hausweit verwendete Druck- und Kopierpapier ist ECOLABEL und FSC-zertifiziert und damit produziert aus hochwertigen und wiederverwendbaren Rohstoffen. IT-Sicherheit nimmt im BGV einen hohen Stellenwert ein. Der IT-Sicherheitsbeauftragte informiert regelmäßig über das Intranet wenn im Unternehmenskontext wie auch im privaten Bereich (z. B. gefälschte Facebook-Konten) Sicherheitslücken drohen. In regelmäßigen Abständen wird sowohl das „Business Continuity Management“ (BCM) als auch das Sicherheitsmanagement des BGV überprüft. Es ist in den internen Richt- und Leitlinien fest verankert. Zudem bietet der BGV mit seinen Cyberversicherungen für Privat-, Firmen- und Kommunalkunden Unterstützung bei der eigenen IT-Sicherheit.

Risikoanalyse

Zur Bestimmung der gesamtunternehmerischen Risiken weisen wir an dieser Stelle auf unseren ["Solvency and Financial Condition Report"](#) der eine umfangreiche Risikoanalyse zum Unternehmen ausweist. Diese Risiken sind in Teilen synonym zu den hier gefragten Nachhaltigkeitsrisiken. Gemäß dem "Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken" der Bafin werden hier umfangreiche Maßnahmen dargelegt.

Aufgrund dieser vielfältigen Maßnahmen werden keine darüber hinaus gehenden signifikanten Risiken zum Thema Umwelt gesehen,.

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.

Es liegt weiterhin kein Managementkonzept zu einer strategischen Herangehensweise an das Thema Ressourceneffizienz vor. Vielmehr ergibt sich das ökologische Engagement mit Blick auf den Ressourcenverbrauch aus der Summe einzelner Maßnahmen, die im Folgenden beschrieben werden. Es erfolgt ferner auch keine konkrete Zielsetzung zur Reduktion etwaiger Verbrauchszahlen.

Die Verbrauchszahlen finden Sie in den kommenden Unterpunkten.

Nachhaltige Mobilitätsstrategie Der BGV fördert umweltfreundliches

Verhalten der Mitarbeiter auf dem Weg zur Arbeit und auf Dienstreisen. Dies geschieht insbesondere durch Anreize zur stärkeren Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Seit 2018 subventioniert der BGV das ÖPNV-Jahresticket sowie bei Bedarf auch einzelne Monatskarten für seine Mitarbeiter. Auch die vorrangige Nutzung der Bahn bei Dienstreisen ist in der Dienstreiseordnung festgeschrieben. Flugreisen sind vor allem mit Blick auf Wirtschaftlichkeit zu prüfen und gegenüber der Bahnoption nachrangig zu behandeln. Auch die Radfahrer hat das Unternehmen im Blick. Mit der Initiative JobRad wird die Anschaffung eines Fahrrades auf Basis eines Leasing-Modells unterstützt. Zusätzlich zu dem bereits vorhandenen JobRad-Angebot stellt der BGV jedem Mitarbeiter zum Erwerb eines neuen Fahrrades einen zinslosen Gehaltsvorschuss in Höhe von maximal 2.600 Euro zur Verfügung. Insgesamt gibt es auf dem BGV-Gelände 34 Ladestationen für E-Fahrzeuge.

Risikoanalyse

Zur Bestimmung der gesamtunternehmerischen Risiken weisen wir an dieser Stelle auf unseren "Solvency and Financial Condition Report" der eine umfangreiche Risikoanalyse zum Unternehmen ausweist. Diese Risiken sind in Teilen synonym zu den hier gefragten Nachhaltigkeitsrisiken. Gemäß dem "Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken" der Bafin werden hier umfangreiche Maßnahmen dargelegt.

Darüber hinaus verweisen wir, mit Blick auf die Risikoanalyse, auf die Ausführungen unter Punkt 11.

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.

Da es sich bei Versicherungen um immaterielle Produkte bzw. Dienstleistungen handelt, findet beim BGV keine Produktion im eigentlichen Sinn statt. Demnach werden in diesem Kontext auch keine natürlichen Ressourcen gebraucht. Dieser Leistungsindikator ist daher für den BGV nicht wesentlich.

Der Kopierpapierverbrauch in der BGV-Zentrale lag 2020 bei 44.020 kg(vgl. 2019: 48.205 kg).

Seit 2014 bietet der BGV seinen Kunden die Möglichkeit der papierlosen Korrespondenz an. 26.971 Kunden haben sich für diesen Service inzwischen (bis 31.12.2020) registriert (vgl. 18.091 Stand Dezember 2019).

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.

Gesamtenergieverbrauch 2020

lag der Stromverbrauch bei insgesamt 1.599 MWh.

Der Energieverbrauch (Fernwärme und Kälte) lag 2020 bei 2.344,5 MWh. 2020 wurden 6.423 m³ Trinkwasser verbraucht.

Davon erneuerbare Energie:

Energiepartner des BGV sind die Stadtwerke Karlsruhe. Die hauseigene Photovoltaikanlage sorgt für einen weiteren Ökologieaspekt im Gebäudemanagement des BGV und brachte dem Unternehmen 2020 eine Leistung von 16.182 kWh ein.

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.

Beim Strom- und Energieverbrauch in der Hauptzentrale des Unternehmens sind signifikante Verringerungen feststellbar. Dies ist auf die eingeschränkte Betriebssamkeit im Kontext der Pandemie rückzuführen.

Stromverbrauch in kWh 2018: 1.797.143,00

2019: 1.852.189,00

2020: 1.598.670,00

Kälteverbrauch in Mwh aus Fernwärme 2018: 1.046,00

2019: 1.061,00

2020: 750,50

Wärmeverbrauch in Mwh Fernwärme 2018: 1.920,00

2019: 1.791,00

2020: 1.594,00

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Trinkwasserverbrauch:

2018: 8.817 m³

2019: 9.181 m³

2020: 6.423 m³

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

Zum Gesamtgewicht des Abfalls kann keine qualifizierte Aussage gemacht werden. Hier werden keine Zahlen erhoben. Die unterschiedlichen Entsorgungsunternehmen liefern keine belastbaren Zahlen (Papier, Naßmüll Küche, etc...)

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.

Für das Jahr 2020 erfolgte im Unternehmen keine explizite Erfassung von Treibhausgasemissionen. Die Daten werden bisher nicht erhoben. Reduktionsziele konnten demnach noch nicht festgelegt werden. Bislang gibt es kein Konzept zur Erfassung der wichtigsten Emissionsquellen.

Ziel ist, in den nächsten zwei Jahren eine Erfassungs- und Reduktionsstrategie zum Thema Emissionen vorzulegen.

Der BGV setzt auch auf erneuerbare Energien: Die hauseigene Photovoltaikanlage brachte dem Unternehmen 2020 eine Leistung von 16.182,00 kWh.

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.

2020 erfolgte weiterhin keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen.

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.

2020 erfolgte weiterhin keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen.

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.

2020 erfolgte weiterhin keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen.

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.

2020 erfolgte weiterhin keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen.

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 Einhaltung anerkannter Standards ist aktuell durch die Zertifizierung mit dem "audit beruf und familie" sichergestellt. 2018 wurde der BGV reauditert und erhielt erneut die Zertifizierung. 2021 erfolgt die nächste Auditierung. Für den BGV ist das Thema Balance zwischen Beruf und Familie heute ein wichtiger Bestandteil seiner erfolgreichen Personalpolitik. Ziel ist es, die geforderten Kriterien des Audits zu erfüllen und damit erneut das Siegel zu erhalten und die hohe Mitarbeiterzufriedenheit weiter zu gewährleisten. Wesentliche Risiken zu diesem Thema werden aufgrund des Mitarbeiterengagements des BGV nicht gesehen. Alle geltenden Gesetze und Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmerrechte werden konsequent und dauerhaft eingehalten. Dies wird intern sowie extern regelmäßig überprüft. Alle Mitarbeiter unterliegen dem Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft. Der BGV ist nicht international tätig.

Einmal pro Jahr findet eine Betriebsversammlung in der Karlsruher Firmenzentrale statt. Im Rahmen der Veranstaltungen informiert der Vorstand die Mitarbeiter persönlich über strategische Entwicklungen und nachhaltige Themen. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit Fragen zu stellen und sich aktiv einzubringen. Zudem informiert der Vorstand einmal im Quartal über eine Videobotschaft die Belegschaft über unternehmensweit relevante Nachrichten und Entwicklungen.

Betriebsrat

Der Betriebsrat vertritt die Rechte und Belange der Arbeitnehmer im BGV. Er setzt sich aus 13 Mitgliedern zusammen wovon zwei Mitarbeiter hauptamtlich agieren. Der Kontakt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat findet in regelmäßigen (i. d. R. monatlichen) Gesprächen statt.

Betriebliches Vorschlagswesen

Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, aktiv, eigeninitiativ und kreativ auch über die eigenen Aufgaben und dem eigenen Verantwortungsbereich hinaus zum Nutzen aller beizutragen. Mitarbeiter können jederzeit konkrete Verbesserungsvorschläge einreichen und damit proaktiv die Prozesse und Arbeitsabläufe des BGV beeinflussen. Alle Mitarbeiter - insbesondere alle Führungskräfte - sind gehalten, das Betriebliche Vorschlagswesen zu fördern und zu unterstützen.

Über das Genannte hinaus besteht kein übergeordnetes Managementkonzept für diesen Belang. Die beschriebenen Tätigkeiten werden als ausreichend angesehen.

Die Personalpolitik insgesamt und damit die beschriebenen Ausführungen im Speziellen sind direkt an den Vorstandsvorsitzenden angebunden. Der Vorstand entscheidet hier über alle grundlegenden und richtungsweisenden Maßnahmen.

Risiken

Als wesentliche Risiken mit Blick auf das Personalwesen können der demografische Wandel sowie die allgemeine Digitalisierung ausgemacht werden. Hier gilt es die aktuellen Mitarbeiter rechtzeitig und adäquat weiterzuentwickeln. Darüber hinaus gilt es, auf dem Arbeitsmarkt gerade für Berufsanfänger und Absolventen weiterhin attraktiv zu sein. Insgesamt ist also eine potentiell steigende Fluktuation sowie der Verlust von Mitarbeiterzufriedenheit als Risiko zu bezeichnen. Das Risiko wird als mittel eingestuft.

Durch die oben genannten Maßnahmen zur Teilhabe, Vereinbarkeit und Vertretung werden diesen proaktiv Risiken entgegengewirkt.

Ergänzend dazu finden sie ausführlichere Erläuterungen zum Risikomanagement in unserer [SFCR-Berichterstattung](#).

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.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance und Elternzeit für junge Mütter und Väter: Das sind Begriffe, die nicht nur die Personalpolitik bundesweit prägen, sondern auch beim BGV fest etabliert sind. Bereit seit 2015

ist der BGV mit dem Qualitätssiegel „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Damit gehört der BGV zu rund 300 Arbeitgebern in Deutschland, die für eine strategisch angelegte familienbewusste Personalpolitik stehen.

Der BGV bietet seinen Mitarbeitern ein weites Feld an Angeboten und Unterstützungen an. Beispiel dafür sind

Betriebs-Kindertagesstätte „Schlossgeister“: Ein wichtiger Baustein insbesondere für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienphase ist die Koordination einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung: Der BGV stellt dafür Plätze in der Betriebs-Kindertagesstätte „Schloss-Geister“ bereit.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Der BGV informiert in individuellen Beratungen über Vorsorge – und Patientenverfügungen, über die möglichen Rentenabsicherungen von der gesetzlichen und der privaten Altersvorsorge bis hin zu individuellen Rentenberatungen der gesetzlichen Rentenversicherungsträger.

Flexible Arbeitszeiten: Der BGV bietet ganz grundsätzlich flexible Arbeitszeit aber auch individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle, die jedem Mitarbeiter eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Das heißt vor allem: Zeit fürs Ehrenamt, Zeit für die Familie oder Zeit fürs Hobby.

Ruhestand und Vorsorge: Individuelle Rentenberatung und optimale Altersvorsorge: Der BGV informiert rechtzeitig und umfangreich über alles Wichtige im Zusammenhang mit dem wohlverdienten Ruhestand. Auch nach der aktiven Zeit im Unternehmen bleiben die Kollegen im Kontakt – zum Beispiel auf der alljährlichen Weihnachtsfeier.

Angemessene Bezahlung

Im Rahmen des Solvency II-Prozesses wurden mit der „Leitlinie Vergütung“ diese Grundsätze der Vergütung für Aufsichtsrat, Vorstand sowie Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes im BGV-Konzern festgelegt. Die Leitlinie Vergütung wird regelmäßig durch die BaFin geprüft und im BGV-Intranet transparent für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Sie ist Teil der Governance- und Kontrollstrategie des Konzerns und basiert auf folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Art. 258 Abs. 1 lit. I) i.V.m. Art 275 der delegierten Verordnung (EU) Nr. 2015/35 vom 10.10.2014 (DVO), § 25 VAG 2016
- § 34 Absatz 2 Satz 1 i.V.m Satz 6 VAG i.V.m. Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im

Versicherungsbereich (Versicherungs-Vergütungsverordnung-VersVergV)
vom 18.04.2016

- Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich,
- GDV-Checkliste für eine Vergütungsleitlinie nach Solvency II vom 25.08.2015
- Bafin-Auslegungsentscheidung vom 20.12.2016 zu Aspekten der Vergütung im Rahmen der Vorgaben des Art. 275 DVO (EU) 2015/13
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, insbesondere Gehalts-tarifvertrag und Manteltarifvertrag in der jeweils aktuellen Fassung
- Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb (IDD2)
- DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2017/2359 DER KOMMISSION vom 21. September 2017 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten geltenden Informationspflichten und Wohlverhaltensregeln
- Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb* vom 20.07.2017
- Entwurf der Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb

Die Vermeidung von Diskriminierung

Die Vermeidung von Diskriminierung ist förmlich durch Betriebsvereinbarungen (z.B. Integrationsvereinbarung) beschlossen und wird über das für Mitarbeiter bindende Leitbild sichergestellt.

Ziele und Erreichtes

Bei den angesprochenen Maßnahmen handelt es sich überwiegend um dauerhafte Einrichtungen und Angebote. Demnach wird hier keine gesonderte Zielsetzung formuliert. Konkrete Zielsetzung gibt es mit Blick auf die Gesamtmaßnahmen zur Zertifizierung durch das genannte Audit. Ziel ist die erneute Auditierung 2021. Bis dahin soll folgendes konkret umgesetzt werden:

- Prüfung der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten
- Prüfung der Einführung eines Mitarbeiterservices zur Beratung in unterschiedlichen Lebenslagen

- Fortsetzung der Aktivitäten im Gesundheitsmanagement mit jährlicher Schwerpunktsetzung
- Weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Ort

Bereits erreicht und durch das Audit-Gremium kontrolliert und bestätigt wurden:

- Fallweise mobiles Arbeiten inklusive Ausstattung aller Mitarbeiter mit mobilen Endgeräten
- Seit 2011 Kooperationspartner der KITA Schloss-Geister auf dem Betriebsgelände
- Seit 2012 Ferienbetreuung von Mitarbeiterkindern
- Flexible Gleitzeitregelung und Erweiterung des Arbeitszeitrahmens bis 22 Uhr
- Führung in Teilzeit sowie Rückkehrmöglichkeit in bisherige Führungsfunktionen bis zu einem Jahr
- Informationen und Unterstützungsangebote zum Thema Betreuung und Pflege (u. a. Seminare zum Thema Pflege)
- Einführung eines Konfliktmanagementsystems mit geschulten Konfliktlotsen

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.

Aus- und Weiterbildung

Der BGV bildet aus: Seit Jahrzehnten bildet der BGV nach eigenem Bedarf zukünftige Mitarbeiter aus. Nicht wenige der heutigen Führungskräfte haben ihre Karriere im Unternehmen als Auszubildender oder im Dualen Studium begonnen. Interne Weiterbildungsmöglichkeiten, ein umfangreiches Bildungsprogramm und Coaching-Angebote bilden auf dem weiteren Karriereweg Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter des BGV.

Ziel im Bereich Ausbildung ist eine hundertprozentige Übernahmequote. Dieses Ziel wurde 2019 und 2020 erreicht. Grundsätzlich wird im BGV zwischen internen und externen Seminaren unterschieden. Unter externen Seminaren werden Maßnahmen verstanden, die nicht durch die Abteilung

Personalentwicklung intern abgedeckt werden können. Hierauf wird dann zurückgegriffen, wenn ein Bedarf bei einem Mitarbeiter/einer Führungskraft erkannt wird und der externe Markt eine passende Maßnahme anbietet.

Die Zielformulierungen im Bereich Aus- und Weiterbildung sind individuell vereinbart. Eine konkrete übergeordnete Zielvereinbarung existiert nicht.

Risiken

Als wesentliche Risiken mit Blick auf Ausbildung und Qualifizierung können der demografische Wandel sowie die allgemeine Digitalisierung ausgemacht werden. Hier gilt es die aktuellen Mitarbeiter rechtzeitig und adäquat weiterzuentwickeln. Darüber hinaus gilt es, auf dem Arbeitsmarkt gerade für Berufsanfänger und Absolventen weiterhin attraktiv zu sein.

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.**

2020 gab es im Unternehmen keine dokumentierten arbeitsbedingten
Krankheiten, Verletzungen und Todesfälle.

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 Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sind für den BGV von zentraler Bedeutung. Alle diesbezüglichen Aktivitäten werden über das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) koordiniert und durchgeführt. Es handelt sich unter förmlicher Vereinbarung mit Gewerkschaft und Betriebsrat um folgende Maßnahmen:

Betriebsarzt

In regelmäßigen Abständen ist der BGV-Betriebsarzt für allgemeine Sprechstunden im Haus. Als Ansprechpartner in Sachen Arbeitsmedizin können alle Beschäftigten gesundheitliche Fragen rund um das Thema Belastungen am Arbeitsplatz vertrauensvoll besprechen sowie Tipps zur optimalen Einrichtung des Arbeitsplatzes (nach Absprache ergonomische Beratungen direkt an Ihrem Arbeitsplatz) erhalten.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Bei Tätigkeit an Bildschirmgeräten wird die Angebotsuntersuchung G37 „Bildschirmarbeitsplätze“ angeboten. Dabei handelt es sich um einen Screening-Sehtest und eine individuelle Beratung bezüglich der Tätigkeit, der Sehhilfen und eventuelle ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz. Für besondere Personengruppen (Facility Management, Küchenbereich) sind entsprechende Angebotsuntersuchungen/Vorsorgeangebote entsprechend der berufsgenossenschaftlichen Vorschriften anzubieten. Diese richten sich im Einzelfall nach den ausgeübten Tätigkeiten und werden individuell bestimmt.

Sportgruppen im BGV

Der BGV bietet zur Unterstützung der Mitarbeitergesundheit im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Sportangebote an. So gibt es beispielsweise die organisierten Sportgruppen, Laufen, Fußball, Workout, Yoga und Zumba. Regelmäßig trifft sich eine Mountainbike-Gruppe, einmal im Jahr organisiert der BGV eine Skifreizeit.

Psychosoziale Notfallberatung

Über einen qualifizierten Kooperationspartner hat das Unternehmen unter dem Blickwinkel einer psychischen Notfallintervention die Möglichkeit zur zügigen Vermittlung eines Beratungsgesprächs mit einem speziell geschulten Therapeuten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die gesetzliche Verpflichtung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (SGB IX; §84 Abs. 2) durchzuführen, ist mit der Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BV BEM) umgesetzt.

Arbeitssicherheit (ASA)

Prävention hat das Ziel, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhindern sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Zeitgemäße Prävention folgt einem ganzheitlichen Ansatz, der

sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Maßnahmen genauso einschließt wie den Gesundheitsschutz. Vier Mal im Jahr trifft sich der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), um BGV-Fragen zur Arbeitssicherheit - Brandschutz, Erste Hilfe, Mitarbeit Sicherheitsfachkraft, Unfallschutz am Arbeitsplatz - zu bearbeiten.

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.

Gesamtzahl der Weiterbildungstage im Innen- und Außendienst 2020: 1.300

Diese Zahlen können nicht nach dem geforderten Schlüssel (Stundenzahl pro Mitarbeiter und Geschlecht) dargestellt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Kontrollgremien Verwaltungsrat

des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands: 13 Mitglieder (12 Männer, 1 Frau). Alle Mitglieder sind über 50 Jahre alt.

Aufsichtsrat der BGV-Versicherung AG: 15 Mitglieder (12 Männer, 3 Frauen).
Drei Mitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, 12 Mitglieder sind über 50
Jahre alt.

Aufsichtsrat der Badischen Rechtsschutzversicherung AG: 6 Mitglieder (5
Männer, 1 Frau). Alle Mitglieder sind über 50 Jahre alt.

Angestellte: Mit Blick auf die gesamte Mitarbeiterschaft ergeben sich folgende
Kennzahlen: 2020 waren 776 Mitarbeiter beim BGV beschäftigt, davon 79 in
leitenden Funktionen. Das Durchschnittsalter betrug 44,8 Jahre. 202
Mitarbeiter arbeiteten in Teilzeit. 52 Mitarbeiter haben 2020 Elternzeit
genommen.

Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden
Diversitätskategorien:

- Geschlecht: 51,03% weiblich, 49,97% männlich

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.

Das Konfliktmanagementsystem (KMS) hat zum Ziel, den Umgang mit
Konflikten im Unternehmen zu verbessern und gegebenenfalls bestehende
Konflikte zu lösen. In der betrieblichen Organisation stehen grundsätzlich eine
Vielzahl von Ansprechpartnern zur Verfügung, die vom Einzelnen in einer
Konfliktsituation zu Rate gezogen bzw. eingebunden werden können wie z. B.
Kollegen und Führungskräfte, Personalabteilung und Betriebsrat sowie
Betriebsarzt. Über das KMS stehen weitere Anlaufstellen, die sogenannten
Konfliktlotsen zur Verfügung.

Die Konfliktlotsen sind vom Unternehmen benannte und besonders geschulte
Mitarbeiter, die unabhängig von ihrer sonstigen Rolle im Unternehmen von
jedermann kontaktiert werden können (niedrigschwellige Erreichbarkeit), um
einen Konflikt persönlich zu thematisieren. Der Konfliktlotse hat dabei die
Aufgabe, Anregungen und auch Hilfe zur Selbsthilfe zur Lösung von Konflikten

zu geben. Der Konfliktlotse entscheidet also nicht über den Konflikt und vermittelt auch nicht zwischen zwei Konfliktparteien. Er gibt aber wichtige Hinweise und begleitet den Mitarbeiter bei der Lösung seines Konflikts.

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.

Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit ergibt sich aus dem Selbstverständnis des Unternehmens, seinem Agieren auf dem Boden des Grundgesetzes und seiner ausschließlichen Geschäftstätigkeit im Bereich der Bundesrepublik Deutschland. Als Partner der badischen Kommunen in der Region ist der BGV dem Gemeinwohl verpflichtet.

Aufgrund der regionalen Geschäftstätigkeit verfolgen wir hier gesamtunternehmerisch kein explizites Konzept zur Einhaltung der Menschenrechte und sehen auch keine wesentlichen Risiken innerhalb der eigenen Produktion und "Lieferkette". Wir arbeiten ausschließlich mit Partnern zusammen, die sich zur Einhaltung der Menschenrechte bekennen und verpflichten. Ein diesbezüglicher Verstoß ist uns nicht bekannt.

Generell gilt: Wir identifizieren Risiken durch die Einbeziehung aller Bereiche des BGV. Würden menschenrechtliche Risiken identifiziert werden, würden diese mit ihrer Wesentlichkeit für den BGV eingeschätzt werden. Im Falle einer Wesentlichkeit würde versucht werden, Maßnahmen zur Minderung des Risikos umzusetzen. Dies geschieht durch unser Risikomanagement und wird jährlich im Rahmen des [Solvency and Financial Condition Reports](#) dokumentiert.

Zudem ist der BGV 2019 gemeinsam mit der Gruppe der öffentlichen Versicherer der Investoren-Initiative „PRI“ (Principles for Responsible Investment) beigetreten. [PRI ist eine anerkannte Finanzinitiative mit den UN-Partnerrorganisationen Global Compact und UNEPFI](#) und wurde mit dem Ziel gegründet, verantwortungsbewusstes Kapitalanlagemanagement zu fördern und diesem zur Umsetzung zu verhelfen. Die öffentlichen Versicherer tauschen

sich im Kapitalanlageausschuss regelmäßig über die Integration der ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) in ihre Investitionsentscheidungen aus. Ein gewichtiger Indikator zur Risikobewertung der Kapitalanlagen ist dabei das Thema Menschenrechte (innerhalb des Kriteriums "Social").

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“.

Investitionsvereinbarungen und -verträge werden diesbezüglich nicht explizit geprüft. Also 0 Prozent.

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.

Alle BGV-Standorte (Kundencenter und Firmenzentrale) befinden sich in der Region Baden. Das Geschäftsgebiet ist Baden. Diese Standorte werden nicht explizit auf "Menschenrechte" geprüft - also 0 Prozent.

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.

Eine gesonderte Vorgabe bei der Auswahl der Vertragspartner in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte ist in der Beschaffungsrichtlinie nicht aktuell vorgesehen. Geprüft werden bisher also 0 Prozent.

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.

Es werden keine Lieferanten explizit auf soziale Auswirkungen überprüft.

Es sind keine tatsächlichen oder potentiellen negativen menschenrechtliche Auswirkungen im BGV-Umfeld bekannt. Demnach mussten auch keine Maßnahmen ergriffen werden.

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.

Grundlegende Strategie und Konzept

Gesellschaftliches und ökologisches Engagement sind Teil der Unternehmensphilosophie. Der BGV-Konzern übernimmt als aktiver Teil der Gesellschaft Verantwortung. Der BGV verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz wonach CSR-Kriterien zum Beispiel über das, der Unternehmensstrategie des BGV zu Grunde liegende Leitbild formuliert sind. Über weitere interne Richt- und Leitlinien wird außerdem eine Compliance-Kultur verankert, die im Einklang mit dem Leitbild und den damit zum Ausdruck kommenden Wertvorstellungen des BGV steht. Die konkreten Nachhaltigkeitsmaßnahmen des BGV wurden bisher dezentral und aus diesem verantwortungsvollen Selbstverständnis heraus umgesetzt. Auch dienen die unterschiedlichsten Berichtspflichten der Versicherungsbranche zur regelmäßigen Evaluierung der gesamten Geschäftsprozesse der Einhaltung diverser Standards. Um dem Thema CSR in der internen Prozesslandschaft mehr Struktur zu geben, wird in Zukunft das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Grundlage eingesetzt. Damit sollen die entsprechenden Prozesse aufgesetzt werden um eine zentrale Steuerung des Nachhaltigkeitsengagements zu gewährleisten.

Das Risikomanagement des BGV Konzerns konzentriert sich auf solche Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden oder einen wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz oder Ertragslage haben können. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass auch im Geschäftsjahr 2018 keine Entwicklungen erkennbar sind, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des BGV-Konzerns nachhaltig negativ beeinflussen könnten. Der BGV-Konzern erfüllt die Solvabilitätsanforderungen nach Solvency II. Dabei übersteigt die aufsichtsrechtliche Solvabilitätsquote des BGV-Konzerns die strategisch festgelegte Mindestbedeckung von 150 % und entspricht damit den gesetzlichen Anforderungen. Das BGV-Engagement für das Gemeinwesen ist indessen nicht risikogetrieben sondern leitet sich aus der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung ab. Wesentliche Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit der Geschäftstätigkeit verknüpft sind, werden nicht gesehen.

Förderschwerpunkt: Sport und Kultur

Der BGV engagiert sich für den Sport in ganz Baden. Dabei hat das Unternehmen in erster Linie den Nachwuchs im Blick und fördern den Teamsport auf Amateurebene insbesondere. Mit Programmen wie "Erlebe deinen Verein hautnah" und der "BGV-Trikotaktion" oder auch mit individuellen Förderungen von Mannschaftssport in der Region ist der BGV nah an der wichtigen ehrenamtlichen Arbeit in und um die Vereine. Dazu gehören auch die Partnerschaften mit den badischen Topclubs SC Freiburg, Karlsruher SC und Rhein-Neckar Löwen. Auch die eigenen Kolleginnen und Kollegen stehen im Fokus des Sport-Engagements: Zum Beispiel beim Traditionslauf, der "Badischen Meile", in Karlsruhe. Zudem ist das Engagement im Bereich Kultur für den BGV von zentraler Bedeutung. Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen bedeutet für den Versicherer auch, sich stark zu machen für sinnvolle Bildungs- und Nachwuchsprogramme oder attraktive Kulturevents.

Beispielhaft dafür steht das nachhaltige Engagement für den Musikwettbewerb "Jugend jazzt" des Landesmusikrats Baden-Württemberg. Gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg richtet der BGV jährlich das Preisträgerkonzert aus. Die Kinderspielstadt Karlopolis und das Engagement beim Kultfestival DAS FEST sind weitere Bausteine der vielfältigen Kulturförderung des BGV in der Region.

Die Engagement- und Förderstrategie des BGV ist organisatorisch über das Referat "Zentrale Unternehmenskommunikation" direkt an den Vorstandsvorsitzenden angebunden. Sie wird mehrmals im Jahr abgestimmt, bewertet und geprüft.

Beispiele für soziokulturelles Engagement

Aktive Schadenverhütung

Der BGV verpflichtet sich schon in seiner Satzung, Maßnahmen der Schadenverhütung zum Wohle der Allgemeinheit durchzuführen. Dem kommt das Unternehmen mit viel Engagement nach: Im Rahmen der sogenannten aktiven Schadenverhütung unterstützte der BGV u.a. die Arbeit der Feuerwehren in Baden 2020 mit 500.000 Euro.

Jugend Jazzt

Von Jahr zu Jahr wächst die Aufmerksamkeit rund um den Förderwettbewerb „Jugend jazzt“. Bereits seit drei Jahrzehnten können jazzbegeisterte junge Musiker aus Baden-Württemberg ihre Fähigkeiten beim Wettbewerb präsentieren. Seit 2009 wird er als Landesvorentscheid für die Bundesbegegnung jährlich vom Landesmusikrat in Kooperation mit dem BGV in wechselnden Städten ausgetragen. Das Preisträgerkonzert findet traditionell im BGV statt.

Ziele und Zeiträume Konkrete, auch quantifizierbare Ziele können aktuell nicht genannt werden. Innerhalb der nächsten beiden Jahre wird hier eine neue Strategie entwickelt, die auch übergeordnete Zeiträume und Ziele benennen wird. Bislang erfolgt die Evaluation der einzelnen Maßnahmen individuell zum Beispiel bei Ablauf der entsprechenden Kooperationsverträge.

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.

Direkt erwirtschafteter Wert 2020

- Beitragseinnahmen brutto: 391,3 Mio Euro
- Verträge: 1,8 Mio
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: 259 Mio Euro
- Kapitalanlagen: 1,04 Mrd Euro
- Bilanzsumme: 1,11 Mrd Euro

Verteilter wirtschaftlicher Wert 2020

Spenden: 158.600 Euro Schadenverhütung: 483.700 Euro Sponsoring:
920.000 Euro

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.

Mit Blick auf das hier zugrunde liegende Konzept und die daraus resultierenden Ergebnisse beachten Sie bitte die Informationen in den Leistungsindikatoren unter Kriterium 20.

Mitgliedschaften

Der BGV / Badische Versicherungen ist Mitglied beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (www.gdv.de) sowie beim Verband öffentlicher Versicherer (www.voev.de). Die Vorstände des BGV sind in einzelnen Verbandsausschüssen vertreten. Die Verbände vertreten unter anderem auch die politischen Interessen der Mitgliedsunternehmen. Die entsprechenden Stellungnahmen der Verbände können unter <https://www.gdv.de/de/themen/politische-positionen/stellungnahmen> und <https://www.voev.de/politik/> eingesehen werden. Statements zu explizit politischen Fragestellungen werden über die genannten Plattformen gemeinsam abgegeben.

Politische Spenden

Der BGV hat im Jahr 2019 keine politischen Spenden getätigt. Gemäß den hauseigenen Compliance-Richtlinien sind politische Spenden und Beiträge an politische Parteien aus Gründen der Neutralität untersagt.

Relevante Gesetze

Die für den BGV aktuell relevanten Gesetzgebungsverfahren sind:

- Verordnung über die versicherungsmathematische Bestätigung, den Erläuterungsbericht und den Angemessenheitsbericht des Verantwortlichen Aktuars
- Verordnung über Rechnungsgrundlagen für die Deckungsrückstellungen (Deckungsrückstellungsverordnung DeckRV)
- Finanzrückversicherungsverordnung
- Inhaberkontroll - Verordnung
- Kapitalausstattungs - Verordnung
- Verordnung über die Rechnungslegung von Versicherungsunternehmen
- Versicherungs-Meldeverordnung über das Verbot von Sondervergütungen und Begünstigungsverträgen in der Schadenversicherung
- Versicherungs-Vergütungsverordnung
- RICHTLINIE 2009/138/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der

Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II)

- RICHTLINIE 2014/51/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der Richtlinien 2003/71/EG und 2009/138/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009, (EU) Nr. 1094/2010 und (EU) Nr. 1095/2010 im Hinblick auf die Befugnisse der Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung) und der Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde)
- Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen - Versicherungsaufsichtsgesetz
- DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2015/35 DER KOMMISSION zur Ergänzung der Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II)
- DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2016/467 DER KOMMISSION zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 in Bezug auf die Berechnung der gesetzlichen Kapitalanforderungen für verschiedene von Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen gehaltene Anlageklassen
- DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2016/2283 DER KOMMISSION zur Berichtigung der deutschen Fassung der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 zur Ergänzung der Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II)
- Leitlinien zu den Methoden für die Bestimmung von Marktanteilen für die Berichterstattung
- Leitlinien über die Berichterstattung zum Zwecke der finanziellen Stabilität
- Leitlinien über die Berichterstattung und die Veröffentlichung
- Erläuterungen zu Leitlinien über die Berichterstattung und die Veröffentlichung

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.

Aus den Compliance-Richtlinien des BGV geht hervor, dass Spenden

insbesondere nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstausübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden dürfen. Politische Spenden und Beiträge an politische Parteien sind aus Gründen der Neutralität untersagt.

Demnach gibt es seitens des Unternehmens keine politischen Spenden.

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.

Mit dem Compliance-Konzept verfolgt der BGV durch die Durchsetzung der entsprechenden Betriebsvereinbarungen einen präventiven Ansatz, der die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften, regulatorischen Standards, vertraglichen Verpflichtungen sowie die interne Selbstverpflichtungen festlegt.

Ziel des Compliance-Managements ist der Schutz der Reputation des Unternehmens, indem Compliance-Risiken erkannt, überwacht und minimiert werden. Darüber hinaus geht es um die ständige Einhaltung der rechtlichen und ethischen Normen.

Der Begriff Compliance beschreibt beim BGV die Einhaltung aller gesetzlicher Vorschriften, regulatorischer Standards, vertraglicher Verpflichtungen sowie interner Selbstverpflichtungen.

Neben der Qualität und Leistungsfähigkeit der Versicherungsprodukte ist gerade ein solches rechtskonformes und verantwortungsbewusstes Handeln im Umgang miteinander sowie gegenüber den Mitgliedern, Aktionären und Kunden des Versicherers Garant für die gute und sichere wirtschaftliche Position der Unternehmensgruppe BGV / Badische Versicherungen.

Die Beachtung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben schafft dabei dauerhaftes Vertrauen in die Geschäftstätigkeit und in die Dienstleistungen.

Dieses in das Unternehmen und seine angebotenen Leistungen gesetzte Vertrauen der Kunden und Partner ist gerade in der Versicherungsbranche das wichtigste Kapital für die Wettbewerbsfähigkeit und letztlich den Erfolg.

Insoweit ist der BGV bestrebt, alles zu vermeiden, was das Ansehen des Hauses als ein von Verlässlichkeit und Integrität geprägtes Versicherungsunternehmen beschädigen könnte.

Aufgabe und Tätigkeit der Compliance-Organisation besteht in diesem

Zusammenhang in der Unterstützung und Beratung der Geschäftsführung sowie sämtlicher Mitarbeiter bei der Sicherstellung ordnungsgemäßen Verhaltens. Compliance verfolgt dabei einen präventiven und systematischen Ansatz. Neben der Kontrollfunktion gehören hierzu auch die Erstellung von Richtlinien zu compliance-relevanten Themenbereichen sowie die Durchführung von Compliance-Schulungen. Zum Auftrag von Compliance gehört ferner noch die Beurteilung möglicher Auswirkungen von sich abzeichnenden Änderungen des Rechtsumfeldes in gesetzlicher oder regulatorischer Hinsicht auf die Tätigkeit des BGV (Rechtsumfeldrisiken). Ziel der Compliance-Organisation ist dabei eine Compliance-Kultur zu verankern, die im Einklang mit unserem Leitbild und den damit zum Ausdruck kommenden Wertvorstellungen des BGV steht.

In Anlehnung an das Unternehmensleitbild gelten für den Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verband und seine Tochterunternehmen folgende Compliance-Grundsätze:

1. Aufrichtigkeit, Fairness und Integrität bestimmen unser Handeln.
2. Wir beachten alle einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, internen Richtlinien und Arbeitsanweisungen.
3. Wir achten darauf, die Reputation unserer Unternehmen nicht zu beschädigen.
4. Fairer Umgang mit den Kunden hat für uns höchste Priorität.
5. Wir verhindern jegliche Art von Diskriminierung.
6. Vertrauliche Informationen werden nicht weitergegeben.
7. Wir tolerieren keine Form von Korruption und Bestechung.
8. Geschenke und Vergünstigungen, die über den bei Geschäftsbeziehungen üblichen Wert hinausgehen, nehmen wir nicht an und gewähren wir auch nicht.
9. Wir schützen das Eigentum unserer Unternehmen vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Unterschlagung.
10. Nebentätigkeiten und Mandate sind anzeigepflichtig.
11. Wir vermeiden Konflikte zwischen privaten und beruflichen Interessen. Um jeglichen Verdacht von Korruption zu vermeiden, müssen wirtschaftliche Beteiligungen von Mitarbeitern oder deren Familienangehörigen an Unternehmen potentieller Vertragspartner des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbandes und seiner Tochterunternehmen offengelegt werden.
12. Vorsätzliche oder fahrlässige Regelverstöße führen grundsätzlich zu arbeitsrechtlichen bzw. sonstigen Konsequenzen.

Der Compliance-Beauftragte des BGV ist direkt dem Vorstand unterstellt. Wesentliche Risiken werden aufgrund der beschlossenen Vereinbarungen nicht gesehen.

Konkret wurde 2019 erstmals ein für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtendes E-Learning zum Thema Compliance durchgeführt. Diese verbindliche Schulung wird nun jährlich neu aufgesetzt.

Darüber hinaus sind keine weiteren konkreten Ziele definiert. Die beschlossene Vereinbarung sowie die umfangreiche Schulung werden als ausreichend angesehen.

Ergebnisse 2020

Für das Geschäftsjahr 2020 sind keine Bußgeldstrafen, Korruptionsfälle oder sonstige Regelverstöße zu konstatieren. Demnach wurden alle mit den beschriebenen Maßnahmen verbundene Ziele erreicht.

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.

100 %. Alle BGV-Standorte (Kundencenter und Firmenzentrale) befinden sich in der Region Baden. Das Geschäftsgebiet ist Baden. Für Sie gelten die beschriebenen Compliance Richtlinien.

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.

zu a.: Keine Korruptionsfälle bekannt.

zu b.: Keine bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

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.

Keine Gesetzesverstöße bekannt.

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 | |