

WIRTSCHAFTLICHES HANDELN, SOZIALE VERANTWORTUNG UND UMWELTBEWUSSTSEIN.

#MachenWirGern

Nichtfinanzieller Bericht Barmenia Lebensversicherung a. G. 2018



Barmenia
EINFACH. MENSCHLICH.

Nichtfinanzieller Bericht

Barmenia Lebensversicherung a. G.

Berichtsjahr	2018
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Berichtspflicht?	ja
Prüfung durch Dritte?	nein
Kontakt	<p>Abteilung Presse und Vorstandsstab</p> <p>Martina Seidel Stephan Bongwald</p> <p>Barmenia-Allee 1 42119 Wuppertal Deutschland</p> <p>Tel. 0202 438-3240 Fax 0202 438-033240 E-Mail nachhaltigkeit@barmenia.de</p>
	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2018</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Erstellt nach CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz</p> </div> </div>

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen	7
Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept	9
Kriterien 1–4 zu STRATEGIE	9
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	9
2. Wesentlichkeit	12
3. Ziele	13
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	14
Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT	15
5. Verantwortung	15
6. Regeln und Prozesse	16
7. Kontrolle	17
8. Anreizsysteme	18
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
10. Innovations- und Produktmanagement	21
Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte	25
Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN	25
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	25
12. Ressourcenmanagement	26
13. Klimarelevante Emissionen	30
Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT	35
Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN	35
14. Arbeitnehmerrechte	35
15. Chancengerechtigkeit	36
16. Qualifizierung	38
Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN	43
17. Menschenrechte	43
Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN	45
18. Gemeinwesen	45
Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE	47
19. Politische Einflussnahme	47
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	48

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AG	Aktiengesellschaft
a. G.	auf Gegenseitigkeit (von Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit)
AGV	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V.
AR	Aufsichtsrat
AVAD	Auskunftsstelle über den Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e. V.
BA	Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG
Barmenia-Konzern	Barmenia Krankenversicherung a. G. und Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG
B.A.U.M. e. V.	Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V.
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BK	Barmenia Krankenversicherung a. G.
bKV	betriebliche Krankenversicherung
BL	Barmenia Lebensversicherung a. G.
BMM ³	Betriebliches Mobilitätsmanagement im Bergischen Städtedreieck (Forschungsprojekt) (HOCH3 steht für die Städte Wuppertal, Solingen und Remscheid - auch Bergisches Städtedreieck genannt)
BSCI	Business Social Compliance Initiative wirtschaftsgetriebene Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in einer weltweiten Wertschöpfungskette
BWV	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft Bergisch Land e. V.
cbm	Kubikmeter
CO ₂	Kohlenstoffdioxid
Dipl.-Kfm.	Diplom-Kaufmann
DNA	deoxyribonucleic acid (umgangssprachlich: Erbanlage)
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
eG	eingetragene Genossenschaft
e. V.	eingetragener Verein
ESG	Environment, Social, Governance zu Deutsch: Umwelt, Soziales, (gute Unternehmens)führung
FTE	Full-Time-Equivalent (Vollbeschäftigtenäquivalent - gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.)
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
GHG	Greenhouse Gas
GJ	Gigajoule
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GRI	Global Reporting Initiative (Die GRI hat den gleichnamigen Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt.)

HGB	Handelsgesetzbuch
HUK	Haftpflicht, Unfall, Kraftfahrt
HV	Hauptverwaltung(en)
IDD	Insurance Distribution Directive - Versicherungsvertriebsrichtlinie
IHK W, SG, RS	Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen)
ISO	Internationale Organisation für Normung
ISR	Institute for International Research on Sustainable Management and Renewable Energy
IVB	Interessengemeinschaft selbstständiger Versicherungsvermittler der Barmenia Versicherungen e. V.
JUH	Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.
kg	Kilogramm
kWh	Kilowattstunden
LM	Leistungsmanagement
LVRG	Lebensversicherungsreformgesetz
Mio.	Millionen
MVV	Mitgliederversammlung
NEA	Netzersatzanlage
NGO	Non-governmental organization (NRO = Nichtregierungsorganisation, also ein zivilgesellschaftlich zustande gekommener Interessenverband, der nicht durch ein öffentliches Mandat legitimiert ist.)
NRW	Nordrhein-Westfalen
PKV	Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.
PM	Produktmanagement
pme- Familienservice	professionell. menschlich. erfahren. (Mitarbeiterunterstützung)
POG	Product Oversight and Governance (Produktfreigabeverfahren)
PRI UNPRI	Principles for Responsible Investments United Nations - supported Principles of Responsible Investments (Grundsätze für nachhaltiges Investieren der Vereinten Nationen)
SDGs	Sustainable Development Goals (17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen)
Solvency II	Projekt der EU-Kommission zu einer grundlegenden Reform des Versicherungsaufsichtsrechts in Europa, vor allem der Solvabilitätsvorschriften für die Eigenmittelausstattung von Versicherungsunternehmen
SRS	Sustainability Reporting Standards (Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung)
t	Tonnen
TH	Technische Hochschule
THG	Treibhausgas
Tsd	Tausend

TÜV	Technischer Überwachungsverein
TZ	Teilzeit
UE	University of Applied Sciences Europe
VAG	Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz)
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
VZ	Vollzeit
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

Begriffserklärung

Wenn in diesem Bericht die Begriffe "Barmenia-Versicherungsgruppe" sowie "Barmenia-Unternehmen" genannt werden, sind damit die Barmenia Krankenversicherung a. G., die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG und die Barmenia Lebensversicherung a. G. insgesamt gemeint.

Anrede

In diesem Bericht wird die männliche sowie weibliche Anredeform verwendet. Wenn in einigen wenigen Fällen die männliche Form eingesetzt wird und auf die weibliche Form verzichtet wird, dient es lediglich der besseren Lesbarkeit.

Allgemeine Informationen

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

Die Barmenia Versicherungen wurden 1904 gegründet und zählen zu den großen unabhängigen Versicherungsgruppen in Deutschland. Insgesamt beschäftigt die Barmenia über 3.800 Menschen deutschlandweit. Neben dem Exklusivvertrieb und den Vertriebsorganisationen kooperiert die Barmenia mit ca. 12.000 unabhängigen Vermittlern. Der Hauptstandort ist Wuppertal und mit fast 1.800 Mitarbeitern inkl. Auszubildenden zählt die Barmenia zu den größten Arbeitgebern vor Ort.

Wirtschaftlichkeit, soziales Engagement sowie Umweltschutz gehören für die Barmenia zu den Grundlagen ihres Handelns und fließen in alle Aktivitäten ein. Bereits im Jahr 2008 erhielt die Barmenia einen Sonderpreis beim Wettbewerb um den Deutschen Nachhaltigkeitspreis. 2009 wurde erstmalig ein Nachhaltigkeitsbericht publiziert.

Die Barmenia-Gruppe besteht aus drei Versicherungsunternehmen einschließlich deren Tochtergesellschaften. Die drei Versicherungsunternehmen sind zwei Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (Barmenia Krankenversicherung a. G. und Barmenia Lebensversicherung a. G.), die einen Gleichordnungskonzern bilden, sowie eine Aktiengesellschaft (Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG), die ein Tochterunternehmen der Krankenversicherungsgesellschaft ist.

Die Barmenia Krankenversicherung a. G. ist das Mutterunternehmen des Barmenia-Konzerns. Sie hält 100 % der Anteile an der Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG, der Barmenia Beteiligungsgesellschaft mbH und der Deutschen Assekuranz Service Gesellschaft mbH sowie 76 % der Anteile der Barmenia IT+ GmbH. Zum Konzern gehört auch die adcuri GmbH, deren Gesellschaftsanteile zu 100 % von der Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG gehalten werden. Diese Gesellschaft vertreibt Versicherungsprodukte und führt die Vertragsverwaltung von Versicherungsverträgen im Auftrag des Versicherers durch. Zudem ist die Barmenia Krankenversicherung a. G. alleinige Gesellschafterin der FORUMFINANZ Vermögensberatungs- und Vermittlungs-AG, der Servicegesellschaft für Beratungsleistung mbH, der DASG Deutsche Assekuranzservice GmbH und der Friedenshöhe Vertriebs- und Verwaltungs-AG. Der Sitz aller Gesellschaften ist Wuppertal. In den Vorständen und Aufsichtsräten besteht teilweise Personalunion. Darüber hinaus ist die Barmenia Krankenversicherung a. G. mit 25 % an der LM+ Leistungsmanagement GmbH mit Sitz in Essen beteiligt.

Haupttätigkeit der Barmenia-Gruppe ist das Betreiben des Versicherungsgeschäfts. Daneben erbringt die Gruppe Vermögensberatungs- sowie Vermittlungsleistungen und übt Inkassotätigkeiten aus. Die Unternehmen der Versicherungsgruppe üben ihre Geschäftstätigkeit im Wesentlichen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland aus. Im Folgenden wird die Barmenia Lebensversicherung a. G. als Teil der Barmenia-Gruppe beschrieben.

Barmenia Lebensversicherung a. G.

Der Verein betreibt nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit die Lebensversicherung in allen ihren Arten sowie Kapitalisierungsgeschäfte. Außerdem übernimmt er Mit- und Rückversicherungen gleicher Art und betreibt Geschäfte, die mit der Versicherungstätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang stehen.

Barmenia-Vorstände

- Dipl.-Kfm. Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender
- Dipl.-Ök. Frank Lamsfuß
- Dipl.-Math. Ulrich Lamy
- Dipl.-Kfm. Martin Risse (bis 31.12.2018 - Eintritt in den Ruhestand)
- Dipl.-Math. Carola Schroeder (seit dem 01.10.2018)
- Dipl.-Betriebsw. Kai Völker

Internet: www.vorstand.barmenia.de

Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat obliegt die Prüfung des nichtfinanziellen Berichts (§ 289b HGB) sowie des nichtfinanziellen Konzernberichts (§ 315b HGB).

Aufsichtsrat der Barmenia Lebensversicherung a. G.

- Dipl.-Kfm. Dr. h. c. Josef Beutelmann, Generaldirektor i. R., Wuppertal, Vorsitzender
- Michael Behrendt, Vorsitzender des Aufsichtsrates Hapag-Lloyd AG, Hamburg, stv. Vorsitzender
- Dipl.-Ök. Anke Düsterloh, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Wuppertal
- Christel Duhr, Versicherungskauffrau, Wuppertal
- Ingolf Graul, Dezernent, Neuss
- Dipl.-Math. Götz Schneider, Versicherungsangestellter, Solingen

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Barmenia Lebensversicherung a. G.

Der Aufsichtsrat der Barmenia Lebensversicherung a. G. ist seiner Pflicht zur Prüfung nachgekommen und bestätigt die Richtigkeit der Angaben.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

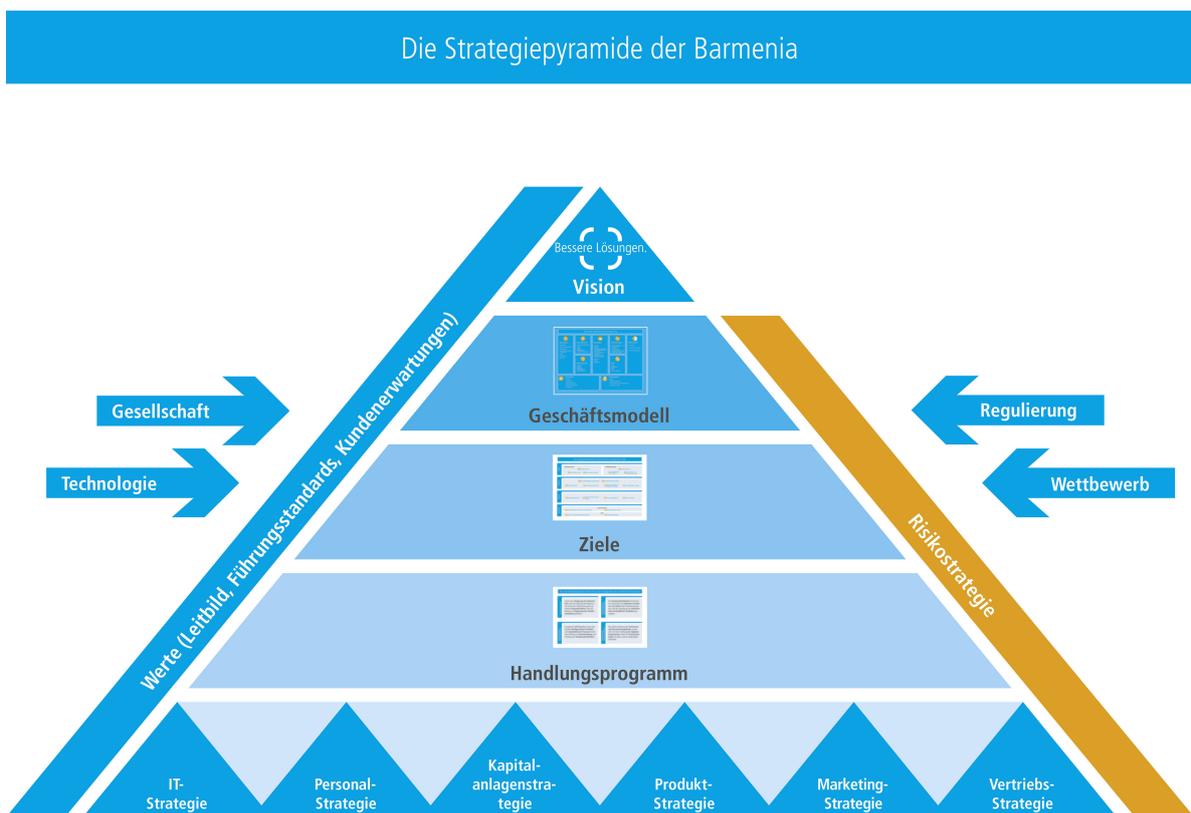
1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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.

Die Barmeria befindet sich in einem fortlaufenden Strategieprozess mit dem Ziel, die langfristigen Erfolgspotenziale des Unternehmens und damit die Zukunftsfähigkeit zu sichern. Die verschiedenen Elemente der Unternehmensstrategie werden in der Strategiepyramide (s. Abbildung) wie folgt zusammengefasst:

- die Vision "Bessere Lösungen",
- das Geschäftsmodell,
- die in einer Strategy Map eingeordneten Ziele,
- das Handlungsprogramm sowie
- bereichsspezifische Teilstrategien (IT, Personal, Kapitalanlagen, Produkte, Marketing, Vertrieb).

Die Strategiepyramide wird einerseits von der vor allem auf finanzielle Risiken bezogenen Risikostrategie und andererseits von den Unternehmenswerten flankiert.



Nachhaltigkeit ist Verantwortungskultur und deshalb in den Unternehmenswerten verankert. Die Werte umschließen somit die gesamte Strategiepyramide von der Vision bis zu den Teilstrategien. So ist jeder Bereich angehalten, wirtschaftlich, sozial und umweltbewusst im Rahmen seines Auftrags zu handeln. Nachhaltigkeit ist im Leitbild sowie in den Führungsstandards festgeschrieben. Neben dem Zielsystem, von dem auch Vergütungen abhängig sind, gibt es kein weiteres "Nachhaltigkeitsziel-system". Nachhaltigkeit soll nicht als "nebenher" angesehen werden, sondern DNA des Unternehmens sein.

Im Barmenia-Leitbild heißt es: "Nachhaltiges Wirtschaften ist uns ein besonderes Anliegen. Ökonomisches Handeln, soziale Verantwortung und ökologisches Bewusstsein sind deshalb Leitgedanken unserer Unternehmen."

In den Führungsstandards ist es wie folgt formuliert: "Nur nachhaltig wirtschaftende Unternehmen sind auf Dauer erfolgreich. Wir sind uns bewusst, dass ökonomisches Handeln, ökologisches Bewusstsein und soziale Verantwortung Leitgedanken unseres Unternehmens sind. Die daraus resultierende Qualität der Führung bestimmt wesentlich den Unternehmenserfolg."

Darüber hinaus hat sich die Barmenia als Mitglied vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e. V.) zum B.A.U.M.-Kodex bekannt, der folgende Themen beinhaltet:

- Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften
- Verantwortung für die Natur
- Verantwortung für die Gesellschaft
- Verantwortung für die Zukunft
- Verantwortung zu Transparenz.

Verantwortungsbewusstsein wird in den Bereichen gelebt

Die in den Teilstrategien vorgegebenen Bereiche prägen bereits seit vielen Jahren das Verantwortungsbewusstsein der Barmenia-Unternehmen. Beispielhaft sollen folgende Konzepte dienen:

- IT "Das papierlose Büro"
Bereits seit Anfang dieses Jahrtausends wird die Idee des papierlosen Büros verfolgt. Digitalisierungsprozesse erhöhen den Kundenservice und sparen die natürliche Ressource Papier ein. (s. dazu "12. Ressourcenmanagement")
- Personal "Vereinbarkeit von Beruf und Familie"
Viele arbeitnehmerfreundliche Maßnahmen führten zum Audit Beruf und Familie, das die Barmenia seit 2005 trägt. Seitdem wurden Ziele definiert und eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen auf den Weg gebracht. (s. dazu "15. Chancengerechtigkeit")

- Kapitalanlagen "Grundsätze für verantwortungsvolles Investieren der Vereinten Nationen"
Im Jahr 2014 wurden die PRI gezeichnet. Daraufhin wurden Kriterien definiert, in welche Staaten und Unternehmen keine Kundengelder fließen dürfen. Die Barmenia ist als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ihren Kunden gegenüber verpflichtet und sieht es als ihre Pflicht an, die Kundengelder wertorientiert zu investieren. (s. dazu "10. Innovations- und Produktmanagement - Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 - Principles for Responsible Investment (PRI)")
- Versicherungsprodukte mit sozialen und umweltfreundlichen Kriterien
Es sollen bedarfsgerechte Produkte entwickelt werden, die einfach und verständlich sind. Neben den finanziellen Leistungen fließen, wenn für den Kunden sinnvoll, soziale und umweltfreundliche Leistungen in die Versicherungsprodukte ein. (s. dazu "10. Innovations- und Produktmanagement")
- Marketing und Öffentlichkeitsarbeit "Stärkung der Marke Barmenia"
Marketing und Öffentlichkeitsarbeit sollen die Marke Barmenia stärken. Die Marke ist ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg. Ziel ist es, die Vorteile und die Werte der Barmenia herauszustellen, um so den Menschen ein klares Unternehmensbild zu vermitteln. Gleichzeitig gilt es, Reputationsschäden zu vermeiden. (s. dazu "20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten")
- Vertrieb "Verhaltenskodex für den Vertrieb des GDV"
Die Beratungsqualität steht an erster Stelle. Um diese als sichtbares Zeichen nach außen sicherzustellen, hat die Barmenia am 1. Juli 2013 als eines der ersten Versicherungsunternehmen den Kodex unterzeichnet. Dessen Einhaltung wird regelmäßig von einem Wirtschaftsprüfer kontrolliert. (s. dazu "16. Qualifizierung" und Nachhaltigkeitsberichte 2013 und 2015)

Die Konzepte und Ziele werden durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterlegt, die transparent dargelegt werden.

Transparenz

Unter www.barmenia.de führen die Barmenia Versicherungen eine Internetseite, die über Produkte, Services und die Unternehmen Auskunft gibt. Um dem Thema Verantwortung bzw. Nachhaltigkeit einen besonderen Stellenwert zu verleihen, wurde eine weitere umfangreiche Internetpräsenz unter www.nachhaltige.versicherung geschaffen. Diese gibt detailliert Auskunft über Themen, die der Unternehmensverantwortung zuzuschreiben sind. Dort finden sich auch die Nachhaltigkeitsberichte aus den Jahren 2009, 2013 und 2015 sowie die nichtfinanziellen Berichte.

Jährliche Veröffentlichung von Geschäftsberichten

Die Barmenia-Unternehmen sind verpflichtet, jährlich Geschäftsberichte zu veröffentlichen. Diese sind im Internet abrufbar unter www.geschaeftsbericht.barmenia.de.

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.

Die wirtschaftliche Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Merkmal des Versicherungsgeschäfts. So fallen bei der Barmenia, insbesondere im Geschäftsfeld der Personenversicherung, Einzahlungen und Leistungen der Kunden teilweise Jahrzehnte auseinander. Eine wesentliche Komponente dabei ist die risikoorientierte Steuerung des Unternehmens, die auf der Risikostrategie basiert.

Im Bereich der Ökologie sind die direkten Wirkungen der Barmenia als Finanzdienstleister auf die Umwelt tendenziell kleiner als in der Industrie. Eine Maßnahme, um den ökologischen Fußabdruck zu verringern, besteht in der CO₂-Neutralität der Wuppertaler Hauptverwaltungen, welche durch Einsparungen und Kompensationsmaßnahmen erreicht wird. Größeres Potenzial, ökologisch positive Wirkung zu erzielen, besteht in der Allokation der Kapitalanlage. Hier wurden entsprechende Maßnahmen im Zusammenhang mit der Zeichnung der Grundsätze für nachhaltiges Investieren der Vereinten Nationen getroffen.

Bezogen auf die soziale Nachhaltigkeit hat die Barmenia neben ihrer Rolle als Arbeitgeber insbesondere auch dadurch eine große Wirkung, dass sie mit ihren Produkten eine Ergänzung zum staatlichen Sozialsystem bildet. Insbesondere die Produkte im Bereich der Lebensversicherung tragen dadurch zu einer Entlastung der Systeme bei.

Soweit Konzepte vorliegen oder geplant sind, werden sie in den Einzelkriterien beschrieben. Darüber hinaus liegen keine Konzepte vor.

Wenn Risiken nicht in den einzelnen Kriterien beschrieben sind, spielen diese nichtfinanziellen Risiken eine untergeordnete Rolle und werden ausschließlich dem Reputationsrisiko zugeordnet.

Die Barmenia hat sich mit ihrem Nachhaltigkeitsengagement über die Versicherungsbranche hinaus einen Namen gemacht. Zu Themen wie Nachhaltigkeitsmanagement, verantwortungsbewusste Kapitalanlage, CO₂-Bilanzierung und CO₂-Neutralität sowie mit ihren Erfahrungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung wirken die jeweiligen Experten bei Fachrunden mit, nehmen an Podiumsdiskussionen teil und halten Vorträge. Darüber hinaus ist die Barmenia Mentor beim Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Die Barmenia sucht und fördert den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen. (s. dazu auch "13. Klima-relevante Emissionen - Vernetzung gesellschaftlicher Akteure")

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.

Wie unter "1. Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, gibt es neben dem hierarchieübergreifenden Zielsystem kein weiteres "Nachhaltigkeitszielsystem". Das Zielsystem der Barmeria insgesamt enthält variable Vergütungen (s. dazu auch "8. Anreizsysteme").

Ziel: Ermittlung des gesellschaftlichen Wertbeitrags (Public Value)
(s. dazu "9. Beteiligung von Anspruchsgruppen")

Im Jahr 1904 wurde die Barmeria als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVG) gegründet. Diese Gesellschaftsform ist vom genossenschaftlichen Grundgedanken geprägt und sieht die Unabhängigkeit als zentralen Wert an. Kunden des VVG sind automatisch Mitglieder und nur ihnen kommt der wirtschaftliche Erfolg zugute. Die ersten zwei Jahrzehnte des dritten Jahrtausends waren stark vom Prinzip der Nachhaltigkeit geprägt. Die Barmeria sah darin die Vermeidung negativer Effekte auf die Gesellschaft und hat durch eine Vielzahl von Maßnahmen teilweise eine gestalterische Vorbildfunktion übernommen.

Im Rahmen des Strategieprozesses wurde in den letzten Jahren auch die Frage nach der Verantwortungskultur neu diskutiert. Bei der Betrachtung der aktuellen gesellschaftlichen Wertediskussion zeigte sich deutlich, dass die Frage nach der eigenen Funktion in der Gesellschaft stärker herausgearbeitet werden sollte. Deshalb wurde im Jahr 2018 der Prozess zur Ermittlung des gesellschaftlichen Wertbeitrags (Public Value) angestoßen. Dazu wurden Interviews mit Vertretern aller Stakeholdergruppen geführt, ausgewertet und ein erstes Public-Value-Modell der Barmeria entworfen. In 2019 soll der Prozess fortgeführt werden.

Neben dem Public Value-Prozess werden nichtfinanzielle Ziele benannt, die für die Stakeholder als wesentlich einzustufen sind. Weitere Ziele und Maßnahmen finden sich in den einzelnen Kennzahlen dieses Berichts:

- Beteiligung von Anspruchsgruppen (s. 9)
 - Ermittlung des Public Value der Barmeria inkl. Stakeholderinterviews
- Innovations- und Produktmanagement (s. 10)
 - Entwicklung innovativer und nachhaltiger Produkte und Bedingungen, die klar und transparent sind und zur besseren Verständlichkeit beitragen
 - Weiterentwicklung des Kundenservices
 - Verantwortungsbewusste Investitionen: Ausweitung der Anwendung der Ausschlusskriterien und Beobachtung der Möglichkeiten zur CO₂-Bewertung von Investitionen
- Umweltbelange (s.11 - 13)
 - Ausbau papierloser Prozesse durch Digitalisierung
 - Erhalt des guten Status Quo beim Umwelt- und Energiemanagement
 - Weitere Reduzierung von Verbräuchen und CO₂-Emissionen (wenn wirtschaftlich sinnvoll)
 - Kompensation der verbleibenden unvermeidbaren CO₂-Emissionen für die Hauptverwaltungen

- Arbeitnehmerbelange (s. 14 - 16)
 - Etablieren der Umgangsform "Feedback für Führungskräfte" als fester Bestandteil der Barmenia-Unternehmenskultur
 - Etablieren des alternativen Arbeitsmodells "Mobiles Arbeiten" in der Barmenia
 - Erhalt des sehr guten Status Quo bei "Beruf und Familie" als ein Aspekt der Arbeitgeberattraktivität
 - Mit "BRAIN" wurde eine neue Plattform für das Ideen- und Innovationsmanagement geschaffen, mit der neben der Innovationskultur auch die Vertrauens- und Verantwortungskultur weiter gefördert werden soll.

Die Barmenia ist gesetzlich verpflichtet, jährlich einen Geschäftsbericht zu veröffentlichen, in dem die Finanzkennzahlen abgebildet werden. Deshalb werden diese Kennzahlen in diesem Bericht nicht detailliert ausgeführt.

Die Sustainable Development Goals (SDGs) spielen für die Barmenia eine sehr untergeordnete Rolle. Der Fokus liegt bei der Einhaltung bestehender Regulierungen und der Erfüllung der umfangreichen Dokumentationspflichten. Darüber hinaus wurden bereits vor der Berichtspflicht über nichtfinanzielle Informationen Nachhaltigkeitsberichte mit den Kennzahlenwerken der Global Reporting Initiative und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex veröffentlicht. Auch das freiwillige Bekenntnis zu den Principles of Responsible Investments (PRI) bedarf einer jährlichen Berichterstattung. Die Barmenia beobachtet aber die Entwicklung einer möglichen Umsetzung der 17 globalen Ziele mit ihren 169 Unterzielen in (Versicherungs-)Unternehmen.

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.

Wie unter "1. Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, wird in den einzelnen Wertschöpfungsstufen - von der Produktentwicklung über die Kapitalanlage bis zur Beratung und dem Vertrieb verantwortungsbewusst gehandelt. Die Unternehmenskultur wird mit Leitlinien und ggf. Handlungsempfehlungen (z. B. PRI-Grundsätze oder Barmenia-Einkaufsrichtlinie) unterstützt. Die Barmenia ist ein weitgehend vertikal integriertes Versicherungsunternehmen, das von der Produktentwicklung, über den Vertrieb, die IT und die Kapitalanlage die meisten Funktionen selber betreibt. Allerdings erfolgt der Vertrieb zum Teil (ca. 27 %) auch über Makler. In der Kapitalanlage werden auch Produkte zugekauft bzw. erfolgt die Verwaltung durch externe Fondsmanager (s. dazu "17. Menschenrechte"). Insgesamt besteht eine gute Übersicht zur Wertschöpfungskette, sodass Nachhaltigkeitsaspekte auf den zentralen Wertschöpfungsstufen - von der Produktentwicklung zum Vertrieb - gut nachvollzogen werden können.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Von 2010 bis zur Beendigung seiner beruflichen Laufbahn Ende 2018 kam dem Vorstandsmitglied Martin Risse u. a. die Aufgabe zu, das Thema Nachhaltigkeit in der Barmenia zu koordinieren. Es wurde als wichtig erachtet, dem Thema ein Gesicht zu verleihen, um es voranzutreiben. Die einzelnen Vorstandsmitglieder waren in der Zeit auch für die Themen ihrer Ressorts verantwortlich. Mittlerweile liegt die Verantwortung ausschließlich in den einzelnen Ressorts, wobei dem Vorstandsvorsitzenden aufgrund seiner Funktion eine besondere Rolle zukommt. Die Fachbereiche sowie der Nachhaltigkeitsbeauftragte im Bereich Presse und Vorstandsstab unterstützen die Vorstände in der Nachhaltigkeitsarbeit.

Ressortverantwortungen der Barmenia-Vorstände:

- Dipl.-Kfm. Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender
Ressorts: Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, Recht, Revision, Risikomanagement, Neue Geschäftsfelder
- Dipl.-Ök. Frank Lamsfuß
Ressorts: Außendienst, Maklervertrieb, Marketing, Vertriebssteuerung, Vertriebsbereiche, Vertriebsorganisationen
- Dipl.-Math. Ulrich Lamy
Ressorts: Mathematik BL, Vertrag BL
- Dipl.-Kfm. Martin Risse (31.12.2018 Eintritt in den Ruhestand)
Ressorts: Kapitalanlagen (bis 31.10.)
- Dipl.-Math. Carola Schroeder
Ressorts: Kapitalanlagen (ab 01.11.)
- Dipl.-Betriebsw. Kai Völker
Ressorts: IT-Services, Personal und Zentrale Services, Kundenbetreuung

Barmenia-Nachhaltigkeitsbeirat

Um wirtschaftliche, soziale sowie ökologische Kernthemen der Unternehmensführung besser bewerten zu können, hat die Barmenia einen unabhängigen Nachhaltigkeitsbeirat eingerichtet, der den Vorständen der Barmenia-Versicherungsgruppe - auch als Impulsgeber - beratend zur Seite steht.

Personen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Umwelt und Medien bilden den Barmenia-Nachhaltigkeitsbeirat. Dazu gehören:

- Dieter Brübach, Vorstandsmitglied B.A.U.M. e. V., (Vorsitzender des Nachhaltigkeitsbeirats);
- Prof. Dr. Carsten Herbes, geschäftsführender Direktor ISR, Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, (stellvertretender Vorsitzender des Nachhaltigkeitsbeirats);
- Prof. Dr. Thomas Meuser, Prodekan Green Business Management, UE - University of Applied Sciences Europe, Iserlohn;
- Prof. Dr. Uwe Schneidewind, Präsident Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH;
- Georg Schürmann, Geschäftsleiter, Triodos Bank N.V. Deutschland sowie
- Jörg Weber, Herausgeber und Chefredakteur ECOreporter.de.

Die Sitzungen des Nachhaltigkeitsbeirats begleitet mindestens ein Barmenia-Vorstandsmitglied. Themenbezogen können die Unternehmensvertreter variieren.

Bereits seit dem Jahr 2001 gibt es den Nachhaltigkeitsbeirat, der die Kapitalanleger bis zum Jahr 2014 ausschließlich hinsichtlich ökologischer Investitionen beraten hat.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche der Barmenia. Themenspezifisch werden Regeln und Prozesse in den Fachbereichen definiert, realisiert und kontrolliert. So werden beispielsweise die Umsetzung der Ausschlusskriterien in der Kapitalanlage sowie die Anwendung nachhaltiger Kriterien im Einkauf überprüft.

Die Hauptabteilung Revision führt regelmäßig Prüfungen durch.

Prozesse wurden auch unter Kriterium "5. Verantwortung" beschrieben.

7. Kontrolle

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

Wirtschaftskennzahlen werden in einem umfangreichen Controllingsystem erfasst und vom Vorstand kontrolliert. Dieser wird vom Aufsichtsrat und der Mitgliedervertretung überprüft. Darüber hinaus werden Personalkennzahlen sowie ökologische Kennzahlen erfasst und geprüft. Freiwillige Zertifizierungen tragen zur weiteren Kontrolle bei. Arbeitsanweisungen zur Datenqualität und Kontrollen im Rahmen des internen Kontrollsystems stellen die Konsistenz der Daten sicher.

Nach der gesetzlichen Vorgabe werden finanzielle sowie nichtfinanzielle Kennzahlen vom Aufsichtsrat geprüft. Die Ermittlung der Kennzahlen wird beispielsweise unter "13. Klimarelevante Emissionen" aufgezeigt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16 (siehe G4-56)

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.

Die Barmenia verpflichtet sich zu folgenden Leitsätzen (s. dazu auch "1. Strategische Analyse und Maßnahmen"):

- Barmenia-Leitbild
- Barmenia-Führungsstandards
- Verhaltenskodex für den Vertrieb des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)
- Datenschutzkodex Code of Conduct des GDV
- UN Principles for Responsible Investment (PRI/UNPRI)
- Kodex vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (B.A.U.M. e. V.)
- Auskunftsstelle über den Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e. V. (AVAD)
- Weiterbildungsinitiative der deutschen Versicherungswirtschaft "gut beraten"

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.

Das Vergütungssystem der Unternehmen und damit auch die mit variablen Vergütungsbestandteilen versehenen Zielvereinbarungen entsprechen den aktien- und auch den versicherungsaufsichtsrechtlichen Anforderungen. Dementsprechend enthalten Zielvereinbarungen auch langfristige Komponenten, die in Abhängigkeit der Zielerreichung aufgeschoben ausgezahlt werden. Zielerreichungsgrade werden von den zuständigen Gremien, also für den Vorstand vom Aufsichtsrat, bewertet und kontrolliert.

In den Unternehmen kommen je nach Verantwortungsebene verschiedene Vergütungskomponenten zur Anwendung. Neben einer festen Vergütung haben die Vorstände und alle übrigen Mitarbeitergruppen einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Vorstände sowie Mitarbeiter der Verantwortungsebenen 1 und 2 können darüber hinaus eine variable Vergütung erhalten, die von der Erreichung entsprechender Ziele abhängt.

Die Relation von fester und variabler Vergütung ist auf den verschiedenen Verantwortungsebenen unterschiedlich. Sie ist jeweils so bemessen, dass sie auf der einen Seite Anreize schafft, aber Risiken vermeidet. Die variable Vergütung resultiert deshalb aus individuellen Zielen, Bereichszielen und Unternehmenszielen. Die Unternehmensziele werden vom Aufsichtsrat festgelegt und gelten für die Vorstände sowie die Verantwortungsebenen 1 und 2. Die individuellen Ziele und Bereichsziele sind aus den strategischen Zielen abgeleitet. Sie werden zwischen Aufsichtsrat und Vorstand, Vorstand und Mitarbeitern der Verantwortungsebene 1 sowie Mitarbeitern der Verantwortungsebene 1 und der Verantwortungsebene 2 vereinbart. Sie stehen deshalb auch im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den Zielen und langfristigen Interessen der Unternehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35a (siehe G4-51a)
Vergütungspolitik.*

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

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38 (siehe G4-54)
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung.*

Vorstandsvergütung in Tsd. Euro für Geschäftsjahr (Vorjahr): 498 (489)

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.

Anspruchsgruppen der Barmenia (kraft Gesetz)

Die Anspruchsgruppen ergeben sich weitestgehend aus Gesetzen zur Rechtsform der Barmenia Krankenversicherung a. G. als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) und der Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG als Aktiengesellschaft sowie weiteren Gesetzen, denen der Barmenia-Konzern unterliegt. Daraus ergeben sich folgende Anspruchsgruppen, die im regelmäßigen Austausch mit den Barmenia-Vorständen stehen:

- Mitgliedervertretung als Interessenvertreter der Kunden
- Aufsichtsrat als Beratungs- und Überwachungsorgan
- Betriebsrat als Interessenvertreter der Belegschaft

Weitere Anspruchsgruppen der Barmenia

Zu den weiteren Anspruchsgruppen der Barmenia gehören Kunden, die Mitarbeiter, der Vertrieb, Partner und Interessenten, die Politik, Aufsichtsbehörden, Verbände, Verbraucher und ihre Schutzorganisationen sowie Medien. Die Gremien der Barmenia vertreten die Interessen der Stakeholder fortlaufend. Dazu gehört auch die Interessengemeinschaft selbstständiger Versicherungsvermittler der Barmenia Versicherungen e. V. (IVB), die die Einfirmenvertreter vertritt. Als Zusatzgremien mit beratender Funktion agieren der Unternehmensbeirat und der Nachhaltigkeitsbeirat. Diese beratenden Gremien setzen sich insgesamt aus Vertretern von Unternehmen, Politik, NGOs, Wissenschaft und Medien zusammen. Darüber hinaus ist die Barmenia in Verbänden wie GDV und PKV, aber auch im AGV, im BWV und in dem Unternehmensnetzwerk B.A.U.M. e. V., organisiert.

Wesentlichkeit

Die wesentlichen Themen werden unterjährig im Vorfeld von Sitzungen und Veranstaltungen der vorab genannten Gremien ermittelt und dienen deshalb auch zur Erstellung der Wesentlichkeitsermittlung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44 (siehe G4-27)

Schlüsselthemen und Anliegen.

	Anspruchsgruppen	Themen/Anliegen
Interne Anspruchsgruppen	Mitgliedervertreter	u. a. Entgegennahme des Lageberichtes und Jahresabschlusses sowie Wahl des Aufsichtsrates
	Aufsichtsrat	Beratung zu strategischen und operativen Fragen zur Geschäftspolitik und Unternehmenssteuerung sowie Überwachung der Geschäftsführung
	Beirat	Beratung in wichtigen geschäftspolitischen Fragen und Förderung des Versicherungsgedankens in der Öffentlichkeit
	Nachhaltigkeitsbeirat	Beratung und Begleitung in der nachhaltigen Ausrichtung unter Beachtung der drei Säulen der Nachhaltigkeit: Ökonomie, Ökologie und Soziales
	Kunden	Sicherheit, Service, Erfüllbarkeit der Versicherungsverträge
	Interessengemeinschaft selbstständiger Versicherungsvermittler der Barmenia Versicherungen e. V. (IVB)	Beratung der Geschäftsleitung in verschiedenen Fragen, vertritt die Interessen der Einfirmenvertreter
	Mitarbeiter	Sichere Arbeitsplätze, Einkommen, soziale Sicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten
Externe Anspruchsgruppen	Staat und Gesellschaft	Steuern, Sichere Arbeitsplätze, Einhaltung von Recht und Vorschriften, soziale Unterstützung
	Mitbewerber	Einhaltung von Regeln und Spielregeln zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs

Ermittlung des Public Value der Barmenia

Im Rahmen einer wissenschaftlich-basierten Untersuchung hat die Barmenia in 2018 begonnen, ihren Gemeinwohlbeitrag zu ermitteln. Die zentrale Frage lautet: "Was macht die Barmenia wertvoll für die Gesellschaft?" Das Ziel dieser Studie ist es, die zentralen Wertbeiträge zum Gemeinwohl systematisch zu erfassen. Zur Beantwortung dieser Frage wurden 45 Vertreter der vorab genannten Stakeholdergruppen befragt. Die Interviews wurden mittels einer eigens dafür entwickelten Methodik im persönlichen Gespräch durchgeführt.

Aufbauend auf den so gewonnenen Erkenntnissen über den tatsächlich wahrgenommenen Gemeinwohlbeitrag und mögliche Spannungsfelder können strategische Maßnahmen abgeleitet und ergriffen werden, die sich noch stärker an der gesellschaftlichen Wert- und Erwartungshaltung orientieren.

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.

Versicherungen sorgen für Vermögensaufbau und für finanzielle Absicherung im Krankheits- oder Todesfall. Mit nachhaltigen, innovativen Versicherungsprodukten schützt die Barmenia langfristig ihre Kunden und die Gesellschaft. Bei Produktentwicklungen wird überlegt, welche nachhaltigen Leistungskriterien einfließen können. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bietet die Barmenia beispielsweise bei den Rentenversicherungen Fonds zur Auswahl, die die Gesellschaft nachhaltig gestalten.

Für eine erfolgreiche und langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Versicherungsunternehmen hat eine effiziente und zielgerichtete Produktpolitik ausschlaggebende Bedeutung. Die Entwicklung innovativer Produkte orientiert sich maßgeblich an den Kundenwünschen - unter Berücksichtigung der nachhaltigen Unternehmenspolitik. Dies findet in einer Zeit des verschärften Wettbewerbs statt und unterliegt vielfältigen Gesetzgebungsmaßnahmen (Solvency II, soziale Sicherungssysteme). Diese Marktdynamik/Marktsättigung erfordert eine hohe Flexibilität bei der Definition und Marktpositionierung neuer Produkte. Klare Strukturen, kurze Produktentwicklungszeiten (time to market) und Verantwortlichkeitsregelungen tragen wesentlich zum Erhalt einer starken Wettbewerbsfähigkeit und somit zum Unternehmenserfolg bei.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat die Barmenia im Jahr 2014 das Produktmanagement (PM) neu definiert. Ziel des Produktmanagements ist es, die unterschiedlichsten Aufgaben zur Produktentwicklung und -pflege so konsequent aufeinander abzustimmen, dass die Produkte in einem dynamischen Umfeld ständig marktfähig und nachhaltig sind.

Die Aufgaben des Produktmanagements (PM) umfassen im Allgemeinen die Planung, Entwicklung, Produktion und Verwaltung von Produkten. Dazu zählen:

- eine fundierte Qualitätssicherung
- die Beurteilung und Bewertung von Produktideen
- die Entscheidungsempfehlung an den Vorstand hinsichtlich der Einführung/Änderung von Produkten
- eine Vertriebswegeentscheidung für Produkte
- die Festlegung und Positionierung neuer und bestehender Produkte im Zielmarkt
- die konsequente Überprüfung der eingeführten Produkte auf Marktfähigkeit
- die Entwicklung operativer und strategischer Marketingkonzepte sowie die Unterstützung der Vertriebsstrukturen durch Bereitstellung von Produktinformationen
- die Sicherung der effizienten Zusammenarbeit aller am Produktentwicklungsprozess beteiligten Unternehmensbereiche

Um zukünftig noch effektiver die Anforderungen des Marktes erfüllen zu können, wird die Organisationsstruktur regelmäßig auf die erforderlichen Qualitätsanforderungen geprüft. So wurde der Unterkreis "Produkt-Forum" zum Produktmanagement gebildet. Das Produkt-Forum entwickelt und bewertet Ideen (auch unter gesetzlichen Aspekten) und kontrolliert die Erfolge der Serviceleistungen und Produkte. Durch diese neue Maßnahme wird eine schnellere und qualitativ verbesserte Umlage von Ideen sichergestellt.

Die bei der Konzeption mitwirkenden Bereiche sind überwiegend auch im PM-Kreis vertreten und erhalten im Rahmen dieses Gremiums frühzeitig und regelmäßig Informationen zu ersten Überlegungen über neue oder zu modifizierende Produkte. Die einzelnen Prozessschritte von der Produktidee bis hin zur Produkteinführung/Produktbegleitung inkl. möglicher Handlungsweisen werden unmittelbar mit den Fachbereichen besprochen und abgestimmt. Versicherungsvermittler sind Ideengeber.

Über einen standardisierten Bewertungskriterienkatalog ist es möglich, das neue Produkt oder eine Produktinnovation anhand der fest definierten Kriterien, wie z. B. Wettbewerbsfähigkeit, soziale Aspekte sowie ökologische Betrachtung, zügig über ein Punktesystem zu bewerten und somit die Entscheidung pro oder contra einfach und zeitnah zu treffen.

Der Teilnehmerkreis ist sowohl für die Entwicklung der Produktstrategie als auch für die Planung, Umsetzung und Koordination und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sowie für die permanente und abschließende Kontrolle verantwortlich.

Mit der Versicherungsvertriebsrichtlinie IDD wurde auch ab 2018 das Produktfreigabeverfahren für die Barmenia-Versicherungsunternehmen verbindlich eingeführt. Dieses beschreibt neben den Regeln zur Zielmarktbestimmung die angemessenen Maßnahmen und Verfahren für die Gestaltung, Überwachung, Überprüfung und den Vertrieb von Produkten. Die Regelungen müssen dem Komplexitätsgrad und den Risiken in Bezug auf die Produkte sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität des entsprechenden Geschäfts des Herstellers angemessen sein.

Produktneuheiten

Im Geschäftsjahr 2018 hat die Barmenia Lebensversicherung a. G. wieder innovative und nachhaltige Produkte und Bedingungen geschaffen, die klar und transparent sind und somit zur besseren Verständlichkeit beitragen.

Barmenia Lebensversicherung a. G.

- Barmenia DirektRente Index
- BÜKA Rente Index
- Barmenia BasisRente Invest
- Barmenia BasisRente Index
- Barmenia StarBUZ zu den BasisRenten
- Barmenia FörderRente Index
- Optimierung der Barmenia BU-Produkte (u. a. neue Kalkulation, Leistungsanspruch über die Versicherungsdauer hinaus, verlängerte Leistungsdauer bei Berufen mit Endalterbegrenzung, verkürzte Gesundheitsfragen bei Barmenia StarBUZ)

Customer-Experience-Management und -Mess-System

Das Ziel der Barmenia ist es, den Service im Sinne ihrer Kunden fortlaufend weiterzuentwickeln. Die Barmenia will sich an den Kundenbedürfnissen ausrichten und die Kundenerwartungen erfüllen.

Dazu hat die Barmenia im Rahmen des Customer-Experience-Managements für den Kunden wichtige Prozesse (z. B. die Leistungsabwicklung) priorisiert und über Kundenfeedbacks zunächst eine Standortbestimmung durchgeführt. Durch Zufriedenheits- und Faktenfragen konnten die Kundenerlebnisse abgebildet, Kundenerwartungen analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und Serviceziele abgeleitet werden.

Über die darauffolgende Implementierung kontinuierlicher Kundenfeedback-Systeme erfolgt nun das fortlaufende Arbeiten mit Maßnahmen und das regelmäßige Controlling hinsichtlich der fachbereichsspezifischen Ziele, die alle darauf einzahlen, die Kundenzufriedenheit zu maximieren.

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)

Principles for Responsible Investment (PRI)

Die Barmenia Versicherungen investieren nach ihren Wertevorstellungen als familienfreundliche Unternehmen, die sich ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung bewusst sind. Deshalb hat der Vorstand im September 2014 die Erklärung der UNPRI gezeichnet. Somit bekennt sich die Barmenia offiziell zu den Grundsätzen für nachhaltiges Investieren der Vereinten Nationen (PRI). Dadurch gewährleistet sie ein Investitionsverhalten, das sozial verantwortungsbewusst und zuträglich für die Umwelt ist und eine gute Unternehmensführung verlangt. So kann sie in ihrem Kerngeschäft direkten Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklung nehmen.

Gemeinsam mit dem Partner oekom research, einer der weltweit führenden Rating-Agenturen im nachhaltigen Anlagesegment, wurden mögliche Ausschlusskriterien identifiziert. Diese wurden mit dem Barmenia-Leitbildteam (ein hierarchieübergreifendes Gremium der Barmenia) diskutiert und festgelegt, vom Barmenia-Nachhaltigkeitsbeirat gebilligt und von den Barmenia-Vorständen beschlossen.

Ausschlusskriterien der Barmenia

Unternehmen als Herausgeber von Wertpapieren (Emittenten):

- Herstellung von Bioziden (Chemikalien, die von der WHO als extrem gefährlich eingestuft werden)
- Herstellung von oder Handel mit geächteten Waffen (Streubomben, Landminen etc.)
- Bei der Behandlung von Arbeitnehmern Verstoß gegen Prinzipien, die die ILO als grundlegend ansieht: Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung sowie systematische Umgehung von Mindestarbeitsstandards. Dies gilt für die Unternehmen selbst sowie für deren Zulieferer/Subunternehmer.
- Verstoß gegen Menschenrechte über Arbeitsverhältnisse hinaus, z. B. Inkaufnahme von Gefährdung der Kunden, Menschenhandel, Gewaltanwendung, Verletzung der Selbstbestimmungsrechte. Dies gilt für die Unternehmen selbst sowie für deren Zulieferer/Subunternehmer.

Staaten als Emittenten:

- Verstoß gegen Arbeitsrechte hinsichtlich Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit
- Autoritäre Regime
- Juristische Diskriminierung gesellschaftlicher Gruppen, z. B. Frauen, Behinderte, Minderheiten
- Weite Verbreitung von Kinderarbeit
- Verstoß gegen Menschenrechte, z. B. politische Willkür, Folter, Bewegungs- und Religionsfreiheit
- Massive Einschränkung der Presse- und Medienfreiheit
- Praktizierung der Todesstrafe

Unternehmen, die die PRI gezeichnet haben, verpflichten sich, einen Erstbericht über den Status quo der Kapitalanlage und danach jährlich einen Fortschrittsbericht abzugeben. Dabei wird kontrolliert, ob die Unternehmen der Entwicklungsverpflichtung hin zu mehr Nachhaltigkeit folgen und wie sich das Investitionsportfolio insgesamt entwickelt. Die Barmenia hat dem UNPRI-Sekretariat im März 2017 den ersten Bericht (Status quo) sowie einen Fortschrittsbericht im März 2018 übermittelt. Fortschrittsberichte werden jährlich abgegeben.

Die Abteilung Wertpapiere hat u. a. die Aufgabe, die Grundsätze der Vereinten Nationen bei den Anlageentscheidungen zu berücksichtigen und die definierten Ausschlusskriterien anzuwenden. Im Laufe des Jahres 2018 wurde die Anwendung der Ausschlusskriterien für die Neuanlage von dem Direktbestand sowie den Wertpapier-Spezialfonds auf die von der Barmenia gehaltenen Termingelder erweitert. Bei diesen wird die Nachhaltigkeit der Banken beurteilt. Für die Anlageklasse "Alternative Investments" werden seit 2018 im Rahmen des Anlageprozesses ESG-Kriterien berücksichtigt.

Stehen für die Anlageentscheidung im Direktbestand zwei Emittenten einer Branche zur Auswahl, wird in den nachhaltigeren investiert. Des Weiteren wurde der CO₂-Footprint der Portfolien analysiert mit dem Ziel, eine Senkung der CO₂-Emissionen der Portfolien zu erzielen.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, liegt bei der Barmenia Lebensversicherung a. G. bei 88 %.

Hinweis: Für einige Assetklassen wie Hypothekendarlehen ist die Auswahlprüfung nicht aussagekräftig bzw. schwer anwendbar. Der Teil der Anlagen, die nicht die Auswahlprüfung durchlaufen, ist also nicht per se nicht nachhaltig. Die Barmenia behält sich zur Portfoliosteuerung vor, Investments in US Treasuries bis max. 3 % des Kapitalanlagevolumens zu tätigen.

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.

Die Barmenia betrachtet Nachhaltigkeit ganzheitlich. Neben wirtschaftlichen und sozialen Aspekten gehört auch das Bewusstsein für die Umwelt dazu.

Produkte

Das Produktportfolio der Barmenia Lebensversicherung a. G. bietet mit der fondsgebundenen Rentenversicherung und der damit verbundenen Auswahlmöglichkeit von ökologischen und nachhaltigen Fonds ein Angebot, wodurch die Kunden selbst die Umwelt positiv beeinflussen können.

Kapitalanlage

Neben einzelnen Versicherungsprodukten gilt für die gesamte Kapitalanlage, dass nicht in Unternehmen investiert wird, die Biozide (Chemikalien, die von der WHO als extrem gefährlich eingestuft werden) herstellen (s. dazu "10. Innovations- und Produktmanagement - Principles for Responsible Investment (PRI)"). Darüber hinaus beschäftigen sich die Kapitalanleger mit der CO₂-Bewertung von Investitionen.

Versicherungsbetrieb

Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen bei einem Versicherungsunternehmen verhältnismäßig gering. Dennoch schreibt sich die Barmenia den Umweltschutz ihrer Unternehmensverantwortung zu. Sie hat sich im Jahr 2010 zum Ziel gesetzt, ab dem Jahr 2015 CO₂-neutral zu wirtschaften. Seit 2015 ist der Standort der Wuppertaler Hauptverwaltungen in der Barmenia-Allee 1 klimaneutral gestellt. Die Energieverbräuche werden ständig kontrolliert. So können geeignete Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden, um die CO₂-Emissionen möglichst dauerhaft zu reduzieren.

Ziel ist der optimale Einsatz von Ressourcen

Wenn Verbräuche gesenkt werden können, bewirkt dies meistens auch eine CO₂-Reduktion. Deshalb ist die Verringerung von Verbräuchen ein zentraler Aspekt des Umwelt- und Energiemanagements. Die Barmenia hat durch viele Maßnahmen einen guten Stand erreicht.

Einkauf

In der Barmenia-Einkaufsrichtlinie findet auch der Umweltaspekt Berücksichtigung. Dort heißt es: "Beim Einkauf soll der Einfluss des Produktes auf die CO₂-Bilanz, die Energieeffizienz sowie den Umweltschutz in den Entscheidungsprozess einbezogen werden. Dies kann durch die Beachtung von Umweltsiegeln erreicht werden."

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.

Wenn eine Reduzierung der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen nicht möglich oder bereits optimal erfüllt ist, wird nach Alternativen gesucht, um den Prozess insgesamt umweltfreundlicher zu gestalten. Die Barmenia-Einkaufsrichtlinie sieht eine solche Vorgehensweise vor. Dort heißt es: "Beim Einkauf soll der Einfluss des Produktes auf die CO₂-Bilanz, die Energieeffizienz sowie den Umweltschutz in den Entscheidungsprozess einbezogen werden."

Ökostrom in den Hauptverwaltungen und den Außenstellen

Ein Beispiel ist hierfür der Einsatz von Ökostrom. In den Wuppertaler Hauptverwaltungen sowie in 67 Bezirks- und Maklerdirektionen sowie Bezirksleitungsbüros wird seit dem Jahr 2013 grüner Strom der Wuppertaler Stadtwerke eingesetzt. Der TÜV Nord bescheinigt mit seinem Gütesiegel die CO₂-Neutralität. Der grüne Strom entsteht CO₂-frei in Wasserkraftanlagen in Skandinavien.

Ermittlung der Verbrauchswerte und der CO₂-Emissionen

Verbrauchswerte und CO₂-Emissionen werden ausschließlich für den Standort der Wuppertaler Hauptverwaltungen ermittelt. Die Daten für Energie, Wasser, Papier, Geschäftsreiseverkehr, Entsorgung von Abfällen sowie Verlust von Kühl- und Löschmittel für den Standort Barmenia-Allee 1 in Wuppertal werden dokumentiert. Zur Erfassung der Kennzahlen und Ermittlung der CO₂-Emissionen wird das Berechnungstool zur Berechnung betriebsökologischer Kennzahlen des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) verwendet, das der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) seinen Mitgliedsunternehmen zur Verfügung gestellt hat. Die VfU-Kennzahlen richten sich an internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie die Global Reporting Initiative (GRI), dem Greenhouse Gas Protocol und dem Carbon Disclosure Project aus. Zur Ermittlung der Daten wurde das VfU-Berechnungstool vom 12.12.2018 (Vorjahr: Version vom 27.11.2015) genutzt. Hinweise im VfU-Tool: Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren wurden berechnet anhand der Datenbank "ecoinvent" (Version 3.4, Oktober 2017).

Die jeweiligen Verbrauchswerte werden als Gesamtzahl für die Barmenia-Versicherungsgruppe mit Barmenia-Konzern und Barmenia Lebensversicherung a. G. ermittelt, erfasst und in CO₂-Emissionen umgerechnet. Die Verteilung auf die Unternehmen erfolgt nach Full-Time-Equivalenten (FTE). Da diese Ermittlung für das jeweilige Berichtsjahr erfolgt, kann es bei Jahresvergleichen zu unterschiedlichen Verteilungsquoten kommen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1 (siehe G4-EN1):
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Für die Darstellung der Versicherungsprodukte wird Papier als wichtige Ressource eingestuft. Die Barmeria hat die Vision des papierlosen Büros. Viele Maßnahmen zur Papierreduktion wurden seitdem eingeführt und die Papierverbräuche kontinuierlich reduziert (s. dazu auch unter "Branchenspezifische Ergänzungen - Papierlose Prozesse durch Digitalisierung").

Papierverbrauch in Tonnen (t):
Gesamt: 2018: 16,03 t (2017: 18,09 t)

Der Anteil der Papiere mit Nachhaltigkeitslabel (FSC und PEFC) betrug im Jahr 2018 100 Prozent. In 2017 lag er bei knapp 90 Prozent.

*Leistungsindikator GRI SRS-302-1 (siehe G4-EN3)
Energieverbrauch innerhalb der Organisation.*

Gesamter Verbrauch von Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen in Gigajoule (GJ):

- Verbrauch von Heizöl : 2,33 GJ (2017: 2,31 GJ)
- Verbrauch von elektrischem Strom: 2.228,40 GJ (2017: 2.257,29 GJ)
- Verbrauch Fernwärme: 3.603,98 GJ (2017: 3.413,02 GJ)
- Gesamter Energieverbrauch: 5.834,71 GJ (2017: 5.672,62 GJ)

Erläuterungen:

- Strom (gemessene Werte): Die Reduzierung erklärt sich durch die Modernisierung der IT-Infrastruktur im Rechenzentrum.
- Fernwärme (gemessene Werte): Die Fernwärme wird im Sommer durch eine Absorptionskältemaschine in Kälte umgewandelt und wird zur Kühlung verwendet. Durch den langen und warmen Sommer ist der Verbrauch gestiegen.
- Heizöl (Annahme): 1 l = 10 kWh,
monatlicher NEA-Test: 12 x 50 l Verbrauch. 600 x 10 = 6.000 kWh
- Der Umrechnungsfaktor entspricht dem VfU-Berechnungstool
(1 GigaJoule = 277,8 Kilowattstunden)

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4 (siehe G4-EN6)
Verringerung des Energieverbrauchs.*

Der Energieverbrauch liegt auch im Jahr 2018 auf einem konstant guten Niveau. Im Jahr 2018 konnte der Stromverbrauch gesenkt werden. Schwerpunktmäßig wurde dies durch Optimierungen in den Rechenzentren erreicht.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 (siehe G4-EN8)

Wasserentnahme nach Quelle.

- kommunale Wasserversorgung oder andere Wasserversorger in Kubikmeter (cbm):
3.695,33 cbm (2017: 4.026,86 cbm)
- Standard: Gemessene Werte
- Wertübertrag aus CO₂-Bilanz HV 2018 für Wasser

Leistungsindikator GRI SRS-306-2 (siehe G4-EN23)

Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren.

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

- Recycling: 14.572,74 kg (2017: 15.312,04 kg)
- Müllverbrennung: 7.835,65 kg (2017: 10.331,08 kg)

Wahl der Entsorgungsmethode:

- direkt von der Organisation verfügt oder anderweitig direkt bestätigt
 - Papiermüll: Barmenia hat nach einem Datenschutzaudit den Entsorger festgelegt.
 - Restmüll: Barmenia hat nach Ausschreibung den Entsorger festgelegt.
 - Elektroschrott: Barmenia hat sich für einen gemeinnützigen Recyclingdienst entschieden.
- organisatorische Vorgaben vom Entsorgungsdienstleister
 - Leichtverpackungen (Grüner Punkt): Organisatorische Vorgabe des Entsorgers (Städt. Betrieb)

Branchenspezifische Ergänzungen

Papierlose Prozesse durch Digitalisierung

Das papierlose Büro ist eine Vision, die anspricht, sein Verhalten im Büroalltag zu überdenken. Die Barmenia hat das Potenzial früh erkannt und optimiert kontinuierlich die digitalen Prozesse. Vor dem Hintergrund des nachhaltigen Handelns spielt gerade die Virtualisierung von Geschäftsprozessen eine herausragende Rolle. Online-Prozesse sind nachhaltig, da sie auf Grund ihrer digitalen Form bestimmte Ressourcen nicht benötigen oder sogar ersetzen können. Damit schon das Medium Internet vor allem in ökologischer Hinsicht die Umwelt. Auch angesichts ökonomischer Aspekte wirkt das neue Medium effizienzsteigernd. Die zunehmende Nutzung des Internets reduziert den Papierverbrauch, die Transport- und die damit verbundenen Papier- und Versandkosten. Beispielhaft hat die Barmenia viele Prozesse optimiert, die papierlos sind, wie z. B. die E-Policierung von der Antragsaufnahme bis zur Erstellung des Versicherungsscheins, das Online-Kundencenter www.meine-barmenia.de und die RechnungsApp, bei der die Kunden die Arztrechnungen digital übermitteln. Durch die konsequente Prozessoptimierung können der Service erweitert und auf die Ressource Papier verzichtet werden (s. dazu auch unter "10. Innovations- und Produktmanagement").

Ganzheitliche Berücksichtigung von Ökonomie, Soziales und Ökologie

Auch bei der Digitalisierung verfolgt die Barmenia einen ganzheitlichen Ansatz. Die Einkaufsrichtlinie enthält neben wirtschaftlichen Aspekten auch soziale und ökologische Kriterien. So wird beim Kauf von IT-Geräten auch auf Energieeffizienz und Recyclingmöglichkeiten geachtet. Der Kunde kann über das Online-Kundencenter www.meine-barmenia.de seine Briefe einsehen und wird vorab per E-Mail über den Posteingang informiert. Die entsprechenden IT-Ressourcen, die die Barmenia dafür bereithält, werden mit CO₂-freiem Ökostrom versorgt. Derzeit können noch nicht alle Briefe - auch wegen gesetzlicher Anforderungen - digital zur Verfügung gestellt werden. Deshalb wird darauf geachtet, dass Umweltpapier eingesetzt wird. Kundenbriefe und auch Pakete werden mit GoGreen - dem klimaneutralen Versand der Deutschen Post - versendet. Gleichzeitig sind die Hauptverwaltungen mit ihren Prozessen seit 2015 klimaneutral gestellt.

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.

CO₂-Emissionen: Vermeidung, Reduzierung und Kompensation

Seit Ende 2010 gibt es das Ziel, ab dem Jahr 2015 CO₂-neutral zu wirtschaften. Seit der Zielsetzung wird verstärkt daran gearbeitet, das Umwelt- und Energiemanagement kontinuierlich zu optimieren und die eigenen CO₂-Emissionen zu reduzieren, was durch eine Vielzahl von Maßnahmen gelungen ist (s. "12. Ressourcenmanagement").

So wurde die ökologische Nachhaltigkeit in Richtlinien und Prozessen integriert, um das Thema übergreifend zu berücksichtigen. Dazu wurden die Barmenia-Einkaufsrichtlinie, die Reiserichtlinie für den Innen- sowie Außendienst, Vorstandsvorlagen sowie das interne Vorschlagswesen um Umweltaspekte erweitert. Beispielsweise enthalten Entscheidungsvorlagen für den Gesamtvorstand das Kriterium "Auswirkungen auf den Energieverbrauch, CO₂-Emissionen und Umweltschutz". Diese müssen angegeben werden, wenn die Entscheidung entsprechende Einflüsse hätte.

Im Jahr 2016 hat die Barmenia erstmals verbleibende Treibhausgasemissionen der Wuppertaler Hauptverwaltungen für das Jahr 2015 ausgeglichen. Beim Ausgleich der Emissionen achtet die Barmenia auf die Qualität der Kompensation. So wurden Emissionsscheine von zertifizierten Klimaschutzprojekten des auf diesem Gebiet bekannten Projektentwicklers myclimate erworben, die neben ökologischen auch soziale Kriterien erfüllen und somit der ganzheitlichen Betrachtung des Themas Nachhaltigkeit der Barmenia gerecht werden.

Wie unter "12. Ressourcenmanagement" beschrieben, setzt die Barmenia in den Hauptverwaltungen und in 67 Außenstellen CO₂-freien Ökostrom ein. Gleichzeitig nutzt sie das Fernverkehrsangebot bahn.business der Deutschen Bahn, bei dem zu 100 % CO₂-freier Ökostrom eingesetzt wird. Briefe und Pakete werden über das entgeltliche Serviceangebot GOGREEN der Deutschen Post DHL Group klimaneutral versendet. Auch um CO₂ zu reduzieren, bietet das Unternehmen den Mitarbeitern Serviceleistungen wie z. B. den Paketdienst von Pakadoo und den Persil Wäscheservice an.

Für das Jahr 2018 wird die Barmenia Lebensversicherung a. G. 178 t CO₂-Emissionen über das Klimaschutzprojekt "Effiziente Kocher retten Lebensraum für letzte Berggorillas in Ruanda" ausgleichen. Bei einer Online-Umfrage entschieden sich 37,7 % der teilnehmenden Mitarbeiter für dieses Klimaschutzprojekt.

www.klimaneutral.barmenia.de

Hinweis: Grundlage der vorab genannten Werte ist die CO₂-Bilanz. Gegenüber den CO₂-Werten aus den einzelnen Scopes der Leistungsindikatoren ergeben sich Rundungsdifferenzen im Nachkommabereich.

Vernetzung gesellschaftlicher Akteure

Für eine ganzheitlich nachhaltige Betrachtung hält die Barmenia es für wichtig, sich mit verschiedenen Akteuren der Gesellschaft zu vernetzen. So wird die Verbindung zur Wissenschaft u. a. durch eine gezielte Auswahl an Forschungsprojekten und wissenschaftlichen Arbeiten geschaffen. Anbei zwei Beispiele:

1. **Beteiligung am Forschungsprojekt BMM³**

Die Barmenia hat sich am Forschungsprojekt "Betriebliches Mobilitätsmanagement im Bergischen Städtedreieck" (BMM³) beteiligt. In diesem Rahmen hat die Barmenia eine kostenfreie Beratung zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement erhalten sowie mögliche Maßnahmen entwickelt. Dabei wurden für die Mobilität relevante Unternehmensbereiche (z. B. Nachhaltigkeitsbeauftragter, Travelmanagement, Personalvergütung, Gebäudemanagement, Grundsatzfragen Vertrieb) einbezogen.

Die Barmenia hat dem Projekt u. a. Daten und Informationen zu ihrer betrieblichen Mobilität sowie Praxiswissen zur Umsetzung von Maßnahmen und den dabei auftretenden Herausforderungen zur Verfügung gestellt. Diese werden unternehmensübergreifend ausgewertet und tragen damit sowohl qualitativ wie quantitativ zum Verständnis betrieblicher Mobilität im Bergischen Städtedreieck bei.

Gleichzeitig hat die Barmenia als Multiplikator für das Forschungsprojekt geworben und somit dazu beigetragen, weitere Unternehmen in der Region für das Projekt zu gewinnen. Die aktive Mitwirkung der Barmenia an einem regionalen Workshop der Praxispartner hat die Vernetzung der Unternehmen untereinander sowie mit weiteren Praxispartnern gefördert.
www.bmm3.de

2. **Doktorarbeit "Sensemaking & Sensegiving am Beispiel Klimaneutralität"**

Die Barmenia war seit Juni 2015 Forschungsgegenstand des damaligen Doktoranden Riccardo Wagner im Rahmen seiner Dissertation mit dem Titel "Sensemaking & Sensegiving: Institutionalisierung von Unternehmensverantwortung durch interne Kommunikation." Die Arbeit wurde betreut durch den Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaften, Schwerpunkt Organisationskommunikation, am Institut für Politik- und Kommunikationswissenschaften an der philosophischen Fakultät der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald.

Im Fokus seiner Doktorarbeit stand die wissenschaftliche Begleitung der Barmenia bei ihrem Prozess der Klimaneutralität. In 2018 konnte die Dissertation erfolgreich abgeschlossen werden.

Ein weiteres Beispiel für die Einbindung von Wissenschaft ist die Ermittlung des **Public Value der Barmenia** (s. dazu unter "9. Beteiligung von Anspruchsgruppen").

Ermittlung der Verbrauchswerte und Emissionen

Die Grundlagen zur Ermittlung der CO₂-Emissionen werden ausführlich unter "12. Ressourcenmanagement" beschrieben. Weitere Treibhausgase werden nicht erfasst, da sie für ein Versicherungsunternehmen als unerheblich einzustufen sind.

Aktualisierung von Multiplikatoren in der CO₂-Bilanz führt zu höheren Emissionen

Nach Auskunft vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) wird das Kennzahlen-Tool in regelmäßigen Abständen von 2 - 3 Jahren aktualisiert, um stets auf dem Stand des Wissens und der Praxis im Bereich Umwelt- und Treibhausgasbilanzierung zu sein. Die Zahlen der Barmenia-CO₂-Bilanz 2017 wurden mit der Version aus 2015 erstellt. Im Jahr 2018 wurde eine Aktualisierung des VfU-Tools durchgeführt. Um die Erhöhung der Treibhausgase aufgrund der Toolaktualisierung zu ermitteln, wurden die Barmenia-Kennzahlen aus 2017 im neuen Tool erfasst. Dies ergab eine Steigerung von 9,50 Prozent alleine aufgrund der Aktualisierung der Umrechnungsfaktoren für CO₂-Emissionen. Somit ist eine absolute Vergleichbarkeit der Vorjahre 2017 und 2016 nicht mehr gewährleistet. Deshalb werden die einzelnen Versionen des VfU-Tools neben den Jahresangaben vermerkt.

Deutliche Senkung der Treibhausgase insgesamt

Trotz der durch die Aktualisierung erhöhten CO₂-Emissionen konnten die Treibhausgase deutlich reduziert werden. Grund dafür ist die Umstellung der Fernwärmeversorgung vom Heizkraftwerk auf die Müllverbrennungsanlage der Stadt Wuppertal Anfang Juli 2018. Durch diese Maßnahme wird mit einer weiteren Senkung der CO₂-Emissionen für 2019 gerechnet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15)

Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

- THG-Emissionen - Bruttovolumen der direkten (Scope 1) THG-Emissionen in Tonnen (t) von CO₂-Äquivalenten, unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen: 9 t
- Gewähltes Basisjahr: Durch die CSR-Berichtspflicht erfolgt erstmals eine Aufteilung der Umweltzahlen auf die Unternehmen der Barmenia-Versicherungsgruppe nach Full-Time-Equivalent. Da diese Aufteilung in den Jahren 2015 und 2016 der Kompensation von CO₂-Emissionen nicht erfolgte, wird als Basisjahr 2016 angegeben. Um eine Vergleichbarkeit zu erzielen, wird jeweils der Wert für Scope 1 der gesamten Versicherungsgruppe inkl. Barmenia-Konzern und der Barmenia Lebensversicherung a. G. verglichen:
 - 2018: 87 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
 - 2017: 83 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)
 - 2016: 56 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)

Leistungsindikator GRI SRS-305-2 (siehe G4-EN16)**Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).**

- Bruttovolumen der indirekten energiebezogenen (Scope 2) THG-Emissionen in Tonnen von CO₂-Äquivalenten, und zwar unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen: 83 t
- Gewähltes Basisjahr: Durch die CSR-Berichtspflicht erfolgt erstmals eine Aufteilung der Umweltzahlen auf die Unternehmen der Barmenia-Versicherungsgruppe nach Full-Time-Equivalent. Da diese Aufteilung in den Jahren 2015 und 2016 der Kompensation von CO₂-Emissionen nicht erfolgte, wird als Basisjahr 2016 angegeben. Um eine Vergleichbarkeit zu erzielen, wird jeweils der Wert für Scope 2 der gesamten Versicherungsgruppe inkl. Barmenia-Konzern und der Barmenia Lebensversicherung a. G. verglichen:
 - 2018: 773 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
 - 2017: 1.340 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)
 - 2016: 1.310 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)

Leistungsindikator GRI SRS-305-3 (siehe G4-EN17)**Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).**

- Indirekte THG-Emissionen - Bruttovolumen weiterer indirekter (Scope 3) THG-Emissionen in Tonnen von CO₂-Äquivalenten, und zwar unter Ausschluss indirekter Emissionen aus der Erzeugung gekaufter oder erworbener und von der Organisation verbrauchter/m Elektrizität, Heizenergie, Kühlenergie und Dampf (diese indirekten Emissionen werden unter Indikator G4-EN16 angegeben). Jede Art von THG-Handel wie Einkäufe, Verkäufe oder Transfers von Kompensationszahlungen oder Berechtigungen bleiben dabei außer Acht: 85 t
- Gewähltes Basisjahr: Durch die CSR-Berichtspflicht erfolgt erstmals eine Aufteilung der Umweltzahlen auf die Unternehmen der Barmenia-Versicherungsgruppe nach Full-Time-Equivalent. Da diese Aufteilung in den Jahren 2015 und 2016 der Kompensation von CO₂-Emissionen nicht erfolgte, wird als Basisjahr 2016 angegeben. Um eine Vergleichbarkeit zu erzielen, wird jeweils der Wert für Scope 3 der gesamten Versicherungsgruppe inkl. Barmenia-Konzern und der Barmenia Lebensversicherung a. G. verglichen:
 - 2018: 794 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
 - 2017: 871 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)
 - 2016: 852 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)

Leistungsindikator GRI SRS-305-5 (siehe G4-EN19)**Senkung der THG-Emissionen.**

Die Barmenia hat in den letzten Jahren viele Maßnahmen ergriffen, um die Verbräuche und CO₂-Emissionen zu senken. Diese Maßnahmen können in den Nachhaltigkeitsberichten und den nicht-finanziellen Berichten sowie der Publikationen der Zertifizierungsprozesse, wie von Ökoprot, entnommen werden. Man kann sagen, dass insgesamt ein hoher Standard im Umwelt- und Energiemanagement erreicht werden konnte. Erhebliches Einsparpotenzial durch eigene realisierte Maßnahmen wird - auch von externen Experten - nicht mehr gesehen. Deshalb gilt es, das Niveau zu halten und Einflussmöglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz, z. B. bei Neuinvestitionen, zu nutzen.

Wie beschrieben, werden insgesamt die CO₂-Emissionen der Barmenia-Versicherungsgruppe verglichen. Im Jahr 2018 konnten die CO₂-Emissionen um 640 Tonnen gesenkt werden, trotz der Erhöhung der Multiplikatoren im aktualisierten VfU-Tool. Im Wesentlichen resultiert diese Reduzierung aus der Umstellung der Fernwärmeerzeugung von Steinkohle auf Müllverbrennung durch die Stadt Wuppertal.

Gesamt THG-Emissionen der Hauptverwaltungen der Barmenia-Versicherungsunternehmen (BA, BK und BL):

- 2018: 1.654 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
- 2017: 2.294 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)
- 2016: 2.218 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)

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.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. angestellter Außendienst) sind im Inland beschäftigt, und die Barmenia ist national tätig. Geltende Gesetze, Tarifverträge und geschlossene Betriebsvereinbarungen werden beachtet. Darüber hinaus pflegen wir einen vertrauensvollen und konstruktiven Dialog zu den Arbeitnehmervertretern in den verschiedenen Gremien.

Mit den selbstständigen Vertretern und deren Interessenvertretung (IVB) arbeitet die Barmenia vertrauensvoll zusammen. Die Barmenia Krankenversicherung a. G. als Generalvertreter stellt die Organisation zur Verfügung, vermittelt für die vertretenen Unternehmen (Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG und Barmenia Lebensversicherung a. G.) Versicherungen, führt den Ausbau und die Betreuung der Bestände sowie Teile der Werbung und Verkaufsförderung durch. Die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG und die Barmenia Lebensversicherung a. G. haben keinen eigenen Außendienst. Beide Unternehmen haben die Barmenia Krankenversicherung a. G. (BK) mit den vertrieblichen Aufgaben beauftragt. Im Rahmen der Konzernlösung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Grundsätze bzw. Leitlinien.

Intensivere Mitarbeiterbeteiligung im Ideen- und Innovationsmanagement

Um die Beteiligung der Mitarbeiter zu intensivieren wurde mit "BRAIN" eine neue Plattform für das Ideen- und Innovationsmanagement der Barmenia geschaffen. Mit diesem modernen und transparenten System haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, zu eingestellten Ideen direktes - nicht anonymes Feedback - zu geben und eigene Ideen einzureichen. Es können viele Funktionalitäten genutzt werden, die mittlerweile in Social-Media-Anwendungen üblich sind, wie z. B. die Möglichkeit der Bewertung durch die Vergabe von Sternen, Kommentierungen, Ergänzungen und Diskussion bis hin zur Möglichkeit, Ideen zu folgen und zu teilen. Die Mitarbeiter sind weiterhin aufgerufen, sich mit ihren Ideen und Reaktionen zu eingestellten Ideen zu beteiligen und zur Weiterentwicklung der Barmenia beizutragen.

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.

Bei der Barmenia ist es selbstverständlich und in einer Betriebsvereinbarung festgehalten, dass keine Personen wegen ihrer Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Insbesondere gelten für die Bezahlung der Mitarbeiter die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen erfolgt die Eingruppierung und damit die angemessene Bezahlung. Der Vorstandsvorsitzende der Barmenia, Dr. Andreas Eurich, ist gleichzeitig auch Vorsitzender des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (AGV).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bei der Barmenia ein besonderes Anliegen. Eine familienbewusste Personalpolitik hat sich als Teil der Unternehmenskultur etabliert. Der Begriff der Familie umfasst alle denkbaren familiären Konstellationen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ein Betreuungs- und/oder Fürsorgeverhältnis einbinden und somit Verpflichtung neben dem beruflichen Leben bedeuten. Hierunter fällt nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern z. B. auch die Pflege kranker Angehöriger. Die Wechselfälle des Lebens sind vielfältig. Deshalb wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesen Situationen immer eine persönliche Beratung angeboten, um gemeinsam auch individuelle Lösungen zu finden.

Bereits im Jahr 2005 wurde das Referat Beruf und Familie eingerichtet, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Seit 2005 trägt die Barmenia das Zertifikat Beruf und Familie der Hertie-Stiftung. Im Juni 2018 wurde dieses Zertifikat im Rahmen des Re-Audits für weitere drei Jahre bestätigt. Seit der ersten Zertifizierung haben sich viele Maßnahmen festigen können und einige wurden im Laufe der Zeit noch angepasst. Die verschiedenen Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen durch ihre Beständigkeit Verlässlichkeit garantieren, sie müssen aber auch ständig dem Wandel in der Arbeitswelt angepasst werden. Zahlreiche Maßnahmen wurden in den letzten Jahren umgesetzt und fördern damit auch die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die innerbetriebliche Kindertagesstätte mit U3-Betreuung, die "Barminis", feierte dieses Jahr ihr 10-jähriges Jubiläum. Sie bietet bis zu 24 Mitarbeiterkindern eine Betreuung und ermöglicht so qualifizierten Fachkräften einen schnellen Wiedereinstieg in ihr Berufsleben.

Für ältere Mitarbeiterkinder gibt es eine Kooperation mit einer betriebsnahen Kindertagesstätte. Um die Schulferien zu überbrücken, werden Ferienkurse in Zusammenarbeit mit dem Verein Station Natur und Umwelt und dem Fußballverein Bayer 04 Leverkusen angeboten. Seit 2010 existiert ein Eltern-Kind-Büro, das von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig und gern in Anspruch genommen wird. Kinder haben unabhängig davon die Möglichkeit, zusammen mit ihren Eltern bei der Barmenia im Mitarbeitercasino mittags zu essen.

Unterstützung bei dem Thema Pflege von Angehörigen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem externen Dienstleister, dem pme-Familienservice, erhalten. Er berät auch in anderen schwierigen Lebenslagen, wie z. B. bei psychischen Problemen, Sucht oder in Fragen zum Sorgerecht.

Die jahrelang praktizierte flexible Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit zur Telearbeit sowie die verschiedensten Teilzeitregelungen ermöglichen den Beschäftigten, Arbeits- und Privatleben noch besser zu vereinbaren. Abgerundet wird dieses Angebot seit 2015 durch ein weiteres flexibles Arbeitszeitangebot. Alle Beschäftigten können situativ auch außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes mobil arbeiten.

Zu all diesen Maßnahmen und zu einer familienbewussten Personalpolitik werden Führungskräfte in Seminaren zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert und sensibilisiert.

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist ein zentraler Aspekt der Personalarbeit. Aus diesem Grund steht eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Fokus. Mit ausgewählten Maßnahmen werden die Mitarbeiter sensibilisiert, mehr Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen. Die jährlichen Gesundheitstage finden bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein regelmäßig hohes Interesse. Darüber hinaus ist auch der Zuspruch zu anderen Aktionen wie z. B. der Fit-Express für "bewegte" Pausen oder die Inanspruchnahme der Grippe-Schutzimpfung groß. In diesem Jahr sind "Early-Bird"-Programme zur Fitness, mentalen Gesundheit und Schnupperkurse "neue Sportarten" dazugekommen. In regelmäßigen Abständen werden für alle Mitarbeiter Gesundheitsinformationen veröffentlicht.

Hinsichtlich der Chancengleichheit ist in den letzten Jahren die Quote weiblicher Führungskräfte in den verschiedenen Verantwortungsebenen stetig gestiegen. Sie beträgt 33,10 %. Auch im Vertrieb der Barmenia Krankenversicherung a. G. herrscht Chancengleichheit. Es werden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gemacht. 24 % der ausschließlich für die Barmenia tätigen Vermittler sind weiblich. Die Vermittler können ihre Arbeitszeit selber bestimmen (s. dazu "16. Qualifizierung").

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.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung bildet die Barmenia seit Jahrzehnten den Nachwuchs in den versicherungsfachlichen und IT-Bereichen überwiegend selbst aus und fördert die berufliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Barmenia ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.

In diesem Jahr wurde ein Auszubildender der Barmenia durch den Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Berlin als Bundesbester seines Berufsbildes Kaufmann für Versicherungen und Finanzen geehrt.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften im Innen- und Außendienst wird jährlich ein bedarfsgerechtes und umfangreiches Weiterbildungsprogramm angeboten. Darüber hinaus können externe Seminare für Spezialthemen wie z. B. die Ausbildung zum Aktuar (DAV) oder zum internen Revisor^{DIIR} besucht werden. Die Kosten, auch für diese Spezialthemen, werden von der Barmenia getragen. Für die Mitarbeiter der IT-Bereiche wurde darüber hinaus ein spezielles Weiterbildungsprogramm aufgelegt, das ein Portfolio an Schulungen mit dem Schwerpunkt auf verschiedenste IT-Themen umfasst.

Bei allen Maßnahmen steht die Weiterentwicklung der persönlichen, methodischen und fachlichen Kompetenzen im Vordergrund. Gerade in den letzten Jahren sind immer mehr digitale Kompetenzen gefragt, sodass die Qualifizierungsangebote in diese Richtung erweitert wurden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, die Beschäftigungsfähigkeit für zukünftige Anforderungen zu erhalten.

Mit dem Inkrafttreten der IDD im Februar 2018 fallen auch Mitarbeiter im Innendienst, die unmittelbar und maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligt sind, in den Anwendungsbereich der IDD. Diese Mitarbeiter müssen über eine angemessene Qualifikation verfügen und sich regelmäßig weiterbilden (mindestens 15 Stunden pro Kalenderjahr).

Vor diesem Hintergrund hat die Barmenia die Seminarinhalte auf anrechnungsfähige Inhalte und Zeiten überprüft. Diese werden für die jeweiligen Seminarangebote im Weiterbildungsprogramm ausgewiesen. Zur Abwicklung wird die Plattform "gut beraten" der Brancheninitiative der deutschen Versicherungswirtschaft genutzt, die bereits für die Vermittler der Stammorganisation genutzt wird.

Darüber hinaus bietet die Barmenia in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk (BWV Bergisch Land e. V.) ein ergänzendes Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen rund um die berufliche Bildung in der Versicherungswirtschaft. Dazu zählen u. a. die Weiterbildung und Qualifizierung zum Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen (IHK), Prüfungsvorbereitungskurse und Vorbereitungsseminare zur Ausbildereignungsprüfung (AEVO).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

*Leistungsindikator GRI SRS-403-9
Arbeitsbedingte Verletzungen.*

Arbeits- und Wegeunfälle bewegen sich seit Jahren auf einem niedrigen Niveau. Berufskrankheiten, schwere Verletzungen oder Todesfälle am Arbeitsplatz gab es im Berichtszeitraum nicht.

Bis zum 31.12.2018 wurden dem "Betriebsärztlichen Dienst" acht Betriebs- und Wegeunfälle gemeldet. Aus den Niederlassungen haben wir drei Meldungen erhalten.

Diese Zahlen beziehen sich auf die Barmenia-Unternehmen insgesamt.

*Leistungsindikator GRI SRS-403-10
Arbeitsbedingte Erkrankungen*

Berufskrankheiten, schwere Verletzungen oder Todesfälle am Arbeitsplatz gab es im Berichtszeitraum nicht.

Diese Zahlen beziehen sich auf die Barmenia-Unternehmen insgesamt.

*Leistungsindikator GRI SRS-403-4 (siehe G4-LA8)
Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.*

Gibt es bei der Barmenia Lebensversicherung a. G. nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem.

Im Kalenderjahr 2018 erfolgten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Barmenia-Unternehmen im Innendienst insgesamt rund 3.808 Weiterbildungstage. In Relation zur Mitarbeiterzahl ergeben sich daraus durchschnittlich rund 17 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr.

In den IDD-Bereichen im Innendienst sind insgesamt 307 Mitarbeiter beschäftigt. Über die Brancheninitiative *"gut beraten"* wurden für diese entsprechende Weiterbildungskonten geführt. Für das Jahr 2018 wurden insgesamt rund 1.009 Tage (bzw. rund 7.667 Stunden) gebucht. Damit ergibt sich ein Durchschnitt von rund 25 Stunden je IDD-Mitarbeiter (verpflichtend sind 15 Stunden für IDD-Mitarbeiter pro Kalenderjahr).

Alle neuen, branchenfremden Vermittler werden von der Barmenia fachlich ausgebildet und für die Prüfung zum/zur Versicherungsfachmann/-frau IHK qualifiziert. Vorbereitungszeit ca. 18 Monate.

Die tätigen Vermittler erhalten die Möglichkeit, sich fachlich und verkäuferisch regelmäßig weiterzubilden.

Alle Vermittler sind gesetzlich verpflichtet, sich auch nach erfolgreichem Ablegen der Sachkundeprüfung oder einer vergleichbaren Qualifikation regelmäßig, d. h. mindestens 15 Stunden im Kalenderjahr, weiterzubilden. Darüber hinaus hat die Barmenia die Vermittler der Stammorganisation vertraglich verpflichtet, die höheren Barmenia-Weiterbildungsstandards zu erfüllen (30 Stunden Weiterbildung pro Kalenderjahr). Zu diesem Zweck nehmen die Vermittler der Stammorganisation an der Weiterbildungsinitiative der deutschen Versicherungswirtschaft *"gut beraten"* teil.

Diese Zahlen beziehen sich auf die Barmenia-Unternehmen insgesamt.

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1 (siehe G4-LA12)
Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.*

Kontrollorgane

(s. dazu auch unter "Allgemeine Informationen")

Barmenia Lebensversicherung a. G.

- Mitgliedervertreter (MVV): Gesamt 21 Personen
 - Alter
 - 30 - 50 Jahre: 1
 - > 50 Jahre: 20
 - Geschlecht
 - Frauen: 3
 - Männer: 18

- Aufsichtsrat (AR): Gesamt 6 Personen
 - Alter
 - > 50 Jahre 6
 - Geschlecht
 - Frauen: 2
 - Männer: 4

Mitarbeiterzahlen in Full-Time-Equivalent (FTE)

Der Full-Time-Equivalent (Abkürzung: FTE) gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.

Barmenia Lebensversicherung a. G.

145,61 FTE, davon 70,24 FTE weiblich (48,24 %) und 75,37 FTE männlich (51,76 %)

Barmenia Lebensversicherung a. G.: Hauptverwaltung					
Alter	männlich		weiblich		Ergebnis
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	
unter 30 J.	1,48	6,23	0,81	8,55	17,07
30 - 50 J.	0,13	35,70	14,08	24,02	73,93
über 50 J.	3,41	28,43	8,27	14,51	54,61
Gesamtergebnis	5,02	70,36	23,16	47,08	145,61

Minderheiten und andere Diversitätsindikatoren werden nicht ausgewertet, da eine Differenzierung nach dem Selbstverständnis der Barmenia Lebensversicherung a. G. nicht erforderlich und nicht zielführend ist.

Vielfalt in Führungsebenen

Innendienst

Versicherungsgruppe gesamt

- Hauptabteilungsleiter/innen: Gesamt 16, davon 1 weiblich, 15 männlich
- Abteilungsleiter/innen: Gesamt 45, davon 9 weiblich, 36 männlich
- Teamleiter/innen: Gesamt 75, davon 34 weiblich, 41 männlich
- Abteilungsleiter/innen, Teamleiter/innen in Bezirks- und Maklerdirektionen: Gesamt 6, davon 3 weiblich, 3 männlich

Die Daten wurden zum Stichtag 31.12.2018 ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1 (siehe G4-HR3)

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

Im Berichtsjahr hat es erneut keinen Diskriminierungsvorfall gegeben.

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.

Das Geschäftsgebiet ist Deutschland. Hier werden die entsprechenden Gesetze (z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz), eingehalten.

Die Kapitalanlage wird weltweit investiert. Sie gehört zum Kerngeschäft der Barmenia und wird als wesentlicher Einflussfaktor auf internationale Menschenrechte bewertet. Der Einkauf wird für Versicherungsprodukte als sekundär eingestuft. Dennoch werden auch hier soziale Aspekte berücksichtigt. Diese beiden Themen werden im Folgenden ausgeführt:

Globale Investitionen inkl. Achtung der Menschenrechte

Die Barmenia hat bei Investitionsentscheidungen u. a. Verstöße gegen Menschenrechte als Ausschlusskriterium festgelegt. Die Barmenia investiert somit kein Geld in Unternehmen oder Staaten*, die gegen Menschenrechte verstoßen. Die Vorgehensweise bei Investments wird unter Kriterium "10. Innovations- und Produktmanagement" mit der Überschrift "Principles for Responsible Investment (PRI)" erläutert und die Ausschlusskriterien werden benannt.

Einkauf

Die Einkäufer orientieren sich an der Barmenia-Einkaufsrichtlinie, die neben wirtschaftlichen und ökologischen Aspekten auch soziale Kriterien berücksichtigt. Die Einkäufer sind somit angehalten, Menschenrechte beim Einkauf zu beachten.

**Die Barmenia behält sich zur Portfoliosteuerung vor, Investments in US Treasuries bis max. 3 % des Kapitalanlagevolumens zu tätigen.*

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3 (siehe G4-HR1)

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Kapitalanlage

Die unabhängige Rating-Agentur oekom research AG unterstützt die Barmenia bei der weltweiten Analyse von Unternehmen und Staaten nach den festgelegten ökologischen, sozialen und kulturellen Ausschlusskriterien. Diese Kriterien werden im internen Anlageprozess entsprechend berücksichtigt, bei extern gemanagten Portfoliobestandteilen wurden die Kapitalverwaltungsgesellschaft und Fondsmanager über die Barmenia-Ausschlusskriterien informiert und setzen sie entsprechend um. Durch diese Vorgehensweise werden Verstöße gegen Menschenrechte geahndet, indem diese Staaten und Unternehmen bei Neuinvestitionen nicht mehr berücksichtigt werden.

Unter den "Leistungsindikatoren zu Kriterium 10" finden sich die Ausschlusskriterien und der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine entsprechende positive oder negative Auswahlprüfung durchlaufen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1 (siehe G4-HR9)

Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.

Nicht relevant, da Geschäftsgebiet ausschließlich Deutschland ist.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1 (siehe G4-HR10)

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.

Wird nicht ermittelt, da Lieferantenmanagement - über die Kapitalanlage hinaus - für ein Versicherungsunternehmen als sekundär eingestuft wird.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2 (siehe G4-HR11)

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Wird nicht ermittelt, da Lieferantenmanagement - über die Kapitalanlage hinaus - für ein Versicherungsunternehmen als sekundär eingestuft wird.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESSEN

18. Gemeinwesen

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

Die Barmeria als regional verwurzelt und traditionell gesellschaftlich engagiertes Unternehmen mit hohen Ansprüchen und Anforderungen an Qualität, Zuverlässigkeit und ihren Service, steht für Sicherheit, Stabilität und wirtschaftliche Stärke - basierend auf einer gemeinschaftsorientierten Geschäftsausrichtung.

Lokales Sponsoring ist zielgerichtet und bedeutet ein langfristiges Engagement an den Standorten der Barmeria Versicherungen.

Mit Spenden werden wohltätige Organisationen oder andere gemeinnützige Zwecke unterstützt.

Die lokalen und kommerziellen Sponsoringaktivitäten und Spenden der Barmeria Versicherungen sollen sich an den Unternehmenswerten ausrichten. Ziel ist es, die Beziehungen der Unternehmen zu den Stakeholdern zu fördern. Als übergeordnetes Ziel wird die weitere Stärkung der Barmeria Versicherungen in Wuppertal und in den Regionen forciert.

Schwerpunktthemen des kommerziellen Sponsorings sind Ressourceneffizienz, gesellschaftliches sowie sichtbares Engagement als Mitglied und Partner in Verbänden, die in direktem oder mittelbarem Zusammenhang mit den Barmeria Versicherungen stehen. Der geschäftliche und gesellschaftliche Nutzen ist in sämtlichen Projekten zu bewerten und zu messen.

Die gesellschaftliche Rolle der Barmeria Lebensversicherung a. G. innerhalb der Barmeria-Versicherungsgruppe in der Region ist groß: Durch das Interesse und Verantwortung gegenüber dem Unternehmensstandort sorgt die Barmeria für ein positives Bild und fördert die Akzeptanz der Wirtschaft in der Gesellschaft. Mit ihrem sozialen Engagement macht die Barmeria sich nicht zuletzt zu einem attraktiven Arbeitgeber für vielversprechende Nachwuchstalente. Die Barmeria leistet insbesondere einen Beitrag an Projekten mit kulturellen, sozialen, sportlichen, wissenschaftlichen oder bildungsrelevanten Inhalten, die durch Spenden oder durch Aktionen unterstützt werden. Besonders hervorzuheben ist eine im Haus Barmeria bereichsübergreifende Initiative des Personalbereiches und der Öffentlichkeitsarbeit: das Angebot eines Social Day, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Freizeit gemeinnützige Arbeit bei der Tafel Wuppertal leisten. Die Aktion "Rest-Cent-Spende - Barmerianer helfen" läuft seit Juli 2014. Mit den Rest-Cents übernehmen die Mitarbeiter gemeinsam gesellschaftliche Verantwortung. Die Barmerianer schlagen jährlich vor, welche gemeinnützigen Organisationen in Zukunft unterstützt werden sollen und stimmen dann über die Vorschläge ab. Der Vorstand der Barmeria erhöht die Spende am Ende des Jahres um eine Unternehmensspende. Insgesamt 886 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Barmeria im Innen- und Außendienst haben sich an der Rest-Cent-Spende in 2018 beteiligt und ein Jahr auf ihre Netto-Cent-Beträge hinter dem Komma der monatlichen Gehaltsabrechnung verzichtet. Die Rest-Cent-Spende kommt dem Verein Nestwärme zugute.

Die Barmeria Lebensversicherung a. G. unterstützte beispielsweise die Station Natur und Umwelt, den Förderkreis Leistungssport in Wuppertal und richtete zum 42. Mal den Barmeria-Fairplay-Pokal aus.

Im Jahr 2009 wurde das Azubi-Sozialprojekt ins Leben gerufen. Ziel des Projektes ist es, die Arbeit einer sozialen Einrichtung - sowohl finanziell als auch persönlich - zu unterstützen. Seit Mai 2016 unterstützt das Azubi-Sozialprojekt die Chance! Wuppertal. Die Chance! Wuppertal, welche durch den Träger Vision:teilen e.V. unterstützt wird, gibt Kindern aller Altersklassen und Nationalitäten die Chance, an einer Hausaufgabenbetreuung teilzunehmen, lesen zu üben, für Klausuren zu lernen und lädt diese auch zu Ausflügen ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1 (siehe G4-EC1)

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

Gebuchte Brutto-Beiträge (in Mio. EUR): 255,7 (Vorjahr 236,9)

Aufwendungen für Versicherungsfälle (in Mio. EUR): 171,0 (Vorjahr 169,0)

Kapitalanlagen (in Mio. EUR): 2.514,2 (Vorjahr: 2.427,4)

Verträge: 249.415 (Vorjahr 243.080)

Detaillierte Finanzkennzahlen unter www.geschaeftsbericht.barmenia.de

In 2018 spendete die Barmenia Lebensversicherung a. G. insgesamt 12.000 Euro für gemeinnützige Zwecke.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Barmenia Lebensversicherung a. G. ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (www.gdv.de) Die Barmenia-Vorstände sind in einzelnen Ausschüssen der Verbände vertreten. Die Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen - auch gegenüber der Politik. Die Stellungnahmen der Verbände können eingesehen werden unter <https://www.gdv.de/de/themen/politische-positionen/stellungnahmen>.

Weitere Mitgliedschaften gibt es im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (AGV), im Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e. V. und in der Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid (IHK W, SG, RS). Es gibt weitere Mitgliedschaften, die aber an dieser Stelle von untergeordneter Bedeutung sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1 (siehe G4-S06)
Parteispenden.*

Politische Spenden der Barmenia Lebensversicherung a. G. liegen weit unter der Grenze der Veröffentlichungspflicht des Parteiengesetzes und werden deshalb als nicht wesentlich angesehen.

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.

Die Geschäftsleitung trägt jeweils die Gesamt- und Letztverantwortung für die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben. Innerhalb des Vorstands ist die Compliance-Zuständigkeit auf den Vorstandsvorsitzenden gebündelt worden. Die vorgenannte Bündelung innerhalb des Vorstands lässt jedoch die Gesamtverantwortung des Vorstands und die damit verbundenen Rechte und Pflichten des gesamten Vorstands unberührt. Der Vorstand kann die Gesamt- bzw. Letztverantwortung nicht delegieren. Zur Unterstützung bedient er sich der Compliance-Funktion.

Der verantwortliche Inhaber der Compliance-Funktion trägt die operative Verantwortung dafür, dass die Schlüsselfunktion ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt.

Im Berichtsjahr sind keine Korruptionsfälle und/oder in diesem Zusammenhang stehende Strafen bzw. die Zahlung von Ordnungsgeldern bekannt geworden. Die Eintrittswahrscheinlichkeit für Korruption wird insofern und auf Grund der o. g. Vorkehrungen als gering eingestuft.

Die Barmenia hat zur Prävention von rechtswidrigem Verhalten, Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen eine Reihe organisatorischer und personeller Maßnahmen ergriffen. Zentrale Elemente sind die unternehmensweit für den Innen-/Außendienst geltenden Verhaltensrichtlinien und der Personalauswahlprozess.

Insbesondere durch die Beachtung der Verhaltensrichtlinie sollen Fehlhandlungen - unabhängig davon, ob sie aus Unwissenheit, Fahrlässigkeit oder Vorsatz entstehen - vermieden und die Mitarbeiter geschützt werden. Auf Fachbereichsebene achten die Führungskräfte und dezentrale Compliance-Beauftragte auf die Umsetzung der Richtlinienvorgaben. Darüber hinaus dienen sie den Mitarbeitern als Ansprechpartner für weitergehende Fragestellungen. Auch wirkt die Interne Revision im Rahmen ihrer Prüfungen und ggf. in diesem Zuge gegebenen Hinweise und Empfehlungen positiv auf die Umsetzung hin.

Jeder Mitarbeiter, der illegale Handlungen oder Verstöße gegen interne/externe Regelungen entdeckt oder etwas über sie erfährt, soll über diese Informationen berichten. Eine Liste der hierfür neben dem Inhaber der Schlüsselfunktion Compliance und der Internen Revision zur Verfügung stehenden Ansprechpartner ist im Intranet veröffentlicht. Kein Mitarbeiter, der in begründeter Absicht Hinweise gibt, muss Nachteile befürchten. Auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellt. Es besteht auch die Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Beschwerde.

Bei der Personalauswahl für den Innendienst wird neben der fachlichen Eignung auch die persönliche Zuverlässigkeit der Geschäftsleiter, der Mitglieder von Verwaltungs-/Aufsichtsorganen und der Personen, die für Schlüsselfunktionen verantwortlich oder für Schlüsselfunktionen gemäß VAG tätig sind, geprüft.

Die Zusammenarbeit mit Versicherungsvermittlern erfolgt auf Grundlage der von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vorgesehenen Zuverlässigkeitsprüfung. In diesem Zusammenhang werden auch die von der Auskunftsstelle über Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e. V. (AVAD) vorgehaltenen Daten genutzt.

Die Barmenia hat zur Prävention von rechtswidrigem Verhalten, Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen eine Reihe organisatorischer und personeller Maßnahmen ergriffen. Ziel der teilweise seit Jahren unternehmensweit geltenden Vorkehrungen ist es, Situationen vorzubeugen, die die Integrität der agierenden Personen in Frage stellen könnten. Über Schulungsveranstaltungen und entsprechende Intranet-Inhalte werden alle Mitarbeiter fortlaufend informiert. Der Umgang mit Hinweisen auf Verstöße ist in einer Leitlinie beschrieben und sieht die notwendigen Ermittlungs-, Eskalations- und Berichtsverfahren vor. Ein zusammenfassender Bericht wird auch dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1 (siehe G4-SO3)

Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

Das Risiko für korruptes Verhalten besteht grundsätzlich in allen Unternehmensbereichen und in nahezu allen Geschäftsprozessen. Erhebliches Risikopotenzial wurde auf Grund verschiedener hierauf präventiv ausgerichteter personeller und organisatorischer Maßnahmen nicht identifiziert.

Zum Regelungsumfang der über das Intranet unternehmensweit für alle Innendienstmitarbeiter verfügbaren Compliance-Richtlinie gehören auch Ausführungen zur Korruptionsvermeidung. Anzumerken ist in diesem Kontext, dass zum Innendienst auch alle Mitarbeiter der Barmenia-Bezirks- und -Maklerdirektionen im Bundesgebiet zählen. Geschäftsstandorte bzw. Divisionen mit individuellen Regelungen zur Korruptionsvermeidung existieren nicht. Alle Mitarbeiter werden zu Tätigkeitsbeginn vom Personalbereich auf die Richtlinie hingewiesen.

Die vertraglichen Regelungen mit den gebundenen/ungebundenen Vertriebspartnern stellen sicher, dass der Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten Beachtung findet. Darüber hinaus werden die für die Barmenia Krankenversicherung a. G. tätigen Einfirmenvertreter zusätzlich zur Umsetzung der in der Verhaltensrichtlinie getroffenen Regelungen vertraglich verpflichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3 (siehe G4-SO5)

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.

Im Berichtsjahr sind keine Korruptionsfälle und/oder in diesem Zusammenhang stehende Straftaten bzw. die Zahlung von Ordnungsgeldern bekannt geworden.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1 (siehe G4-SO8)

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

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

Im Internet: www.nachhaltige.versicherung