VERANTWORTUNG ERNST NEHMEN. WIRTSCHAFTLICH, SOZIAL UND ÖKOLOGISCH.

#MachenWirGern

Nichtfinanzieller Bericht Barmenia Lebensversicherung a. G. 2019

Nichtfinanzieller Bericht

Barmenia Lebensversicherung a. G.

Berichtsjahr	2019
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Berichtspflicht?	ja
Prüfung durch Dritte?	nein
Kontakt	Hauptabteilung Recht Dr. Torsten Schulte Abteilung Presse und Vorstandsstab Stephan Bongwald Barmenia-Allee 1 42119 Wuppertal Deutschland Tel.: 0202 438 3240 Fax: 0202 438 033240 nachhaltigkeit@barmenia.de
	Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2019 Erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen 7

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept 10

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE 10

1. Strategische Analyse und Maßnahmen 10
2. Wesentlichkeit 13
3. Ziele 14
4. Tiefe der Wertschöpfungskette 16

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT 17

5. Verantwortung 17
6. Regeln und Prozesse 18
7. Kontrolle 19
8. Anreizsysteme 20
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 21
10. Innovations- und Produktmanagement 23

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte 30

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN 30

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 30
12. Ressourcenmanagement 32
13. Klimarelevante Emissionen 36

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT 41

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN 41

14. Arbeitnehmerrechte 41
15. Chancengerechtigkeit 42
16. Qualifizierung 44

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN 49

17. Menschenrechte 49

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN 51

18. Gemeinwesen 51

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE 53

19. Politische Einflussnahme 53
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 54

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 Versicherungen a. G., Barmenia Krankenversicherung AG 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 AG
bKV	betriebliche Krankenversicherung
BL	Barmenia Lebensversicherung a. G.
BMM³	Betriebliches Mobilitätsmanagement im Bergischen Städtedreieck (Forschungsprojekt) (HOCH3 steht für die Städte Wuppertal, Solingen und Remscheid - auch Bergisches Städtedreieck genannt)
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
EDL-G	Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen
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	Mitgliedervertreterversammlung
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)
SFCR	Solvency and Financial Condition Report; deutsch: Bericht über Solvabilität und Finanzlage
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
UN Global Compact	United Nations Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung und wurde initiiert von den Vereinten Nationen.
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)
ZN^3	Zukunftskreis Nachhaltigkeit HOCH3 (3 steht für das Bergische Städtedreieck mit den Städten Wuppertal, Solingen Remscheid)

Begriffserklärung

Der Begriff "Barmenia-Konzern" beinhaltet die Barmenia Versicherungen a. G., die Barmenia Krankenversicherung AG und die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG. Wenn in diesem Bericht die Begriffe "Barmenia-Versicherungsgruppe" genannt werden, sind damit die Barmenia Versicherungen a. G., Barmenia Krankenversicherung AG, die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG und die Barmenia Lebensversicherung a. G. insgesamt gemeint.

Anrede

In diesem Bericht wird die männliche sowie die weibliche Form verwendet. Da bisher keine Person in den Barmenia-Unternehmen dem dritten Geschlecht zugeordnet werden kann, findet es in diesem Bericht keine weitere Erwähnung. Wenn in einigen wenigen Fällen die männliche Form eingesetzt und auf die anderen beiden Geschlechtsformen verzichtet wird, dient es lediglich der besseren Lesbarkeit.

Allgemeine Informationen

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

Die Barmenia ist eine unabhängige Versicherungsgruppe mit Hauptsitz in Wuppertal. Zur Gruppe gehören die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG, die Barmenia Lebensversicherung a. G. sowie die Barmenia Krankenversicherung AG. Führende Gesellschaft ist ein Verein, die Barmenia Versicherungen a. G. Rund 3.800 Innen- und Außendienstmitarbeiter und eine Vielzahl von Maklern betreuen einen Bestand von über 2,3 Millionen Versicherungsverträgen. Die Gruppe arbeitet nach dem Grundsatz, der sichere Partner an der Seite ihrer Kunden zu sein und beste Lösungen zu bieten. Viele digitale Services runden die Produktwelt ab. Bei der Barmenia sind Kunden von Mensch zu Mensch versichert: "Einfach. Menschlich. #MachenWirGern"

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 vier Versicherungsunternehmen einschließlich deren Tochtergesellschaften. Die Barmenia Versicherungen a. G. und die Barmenia Lebensversicherung a. G. bilden einen Gleichordnungskonzern. Der an der Gruppenspitze stehende Versicherungsverein Barmenia Versicherungen a. G. betreibt neben der Holdingfunktion die Auslandsreisekrankenversicherung nach dem Tarif Travel+ als Jahresvariante. Der Versicherungsverein Barmenia Versicherungen a. G. hält 100 % der Anteile an der Barmenia Krankenversicherung AG und an der Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG. Zudem hält der Verein 100 % der Anteile der Servicegesellschaft für Beratungsleistung mbH. Die Barmenia Krankenversicherung AG hält 100 % der Anteile an der Barmenia Beteiligungsgesellschaft mbH, der DASG Deutsche Assekuranzservice GmbH und der FORUMFINANZ Vermögensberatungs- und Vermittlungs-AG. Zudem hält sie 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. Der Sitz aller Gesellschaften ist Wuppertal. In den Vorständen und in den Aufsichtsräten der genannten Unternehmen besteht teilweise Personalunion. Darüber hinaus ist die Barmenia Krankenversicherung AG mit 25 % an der LM+ Leistungsmanagement GmbH mit Sitz in Essen beteiligt.

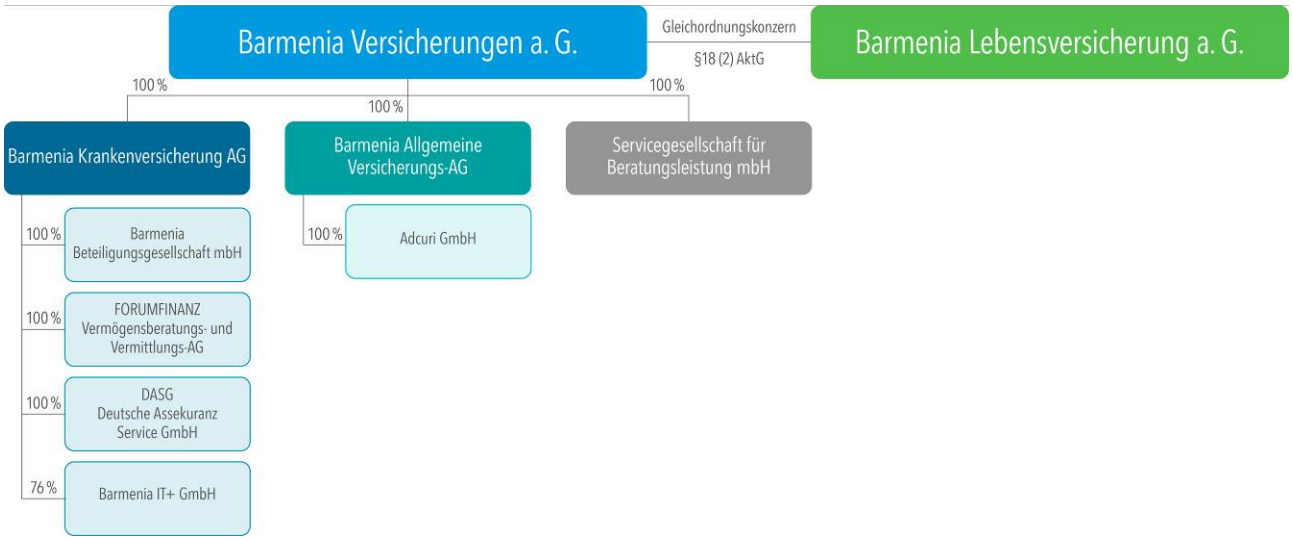


Abb. Struktur der Barmenia-Versicherungsgruppe

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

- Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender
- Frank Lamsfuß
- Ulrich Lamy
- Carola Schroeder
- 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, bis 22.05.19
- Ingolf Graul, Dezernent, Neuss
- Corinna Otto, Versicherungskauffrau, Remscheid, seit 22.05.19
- 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. Nicht zuletzt aufgrund aktueller Diskussionen in der einschlägigen Fachpresse sieht der Aufsichtsrat auch weiterhin davon ab, die Prüfung durch einen externen Dienstleister durchführen zu lassen.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

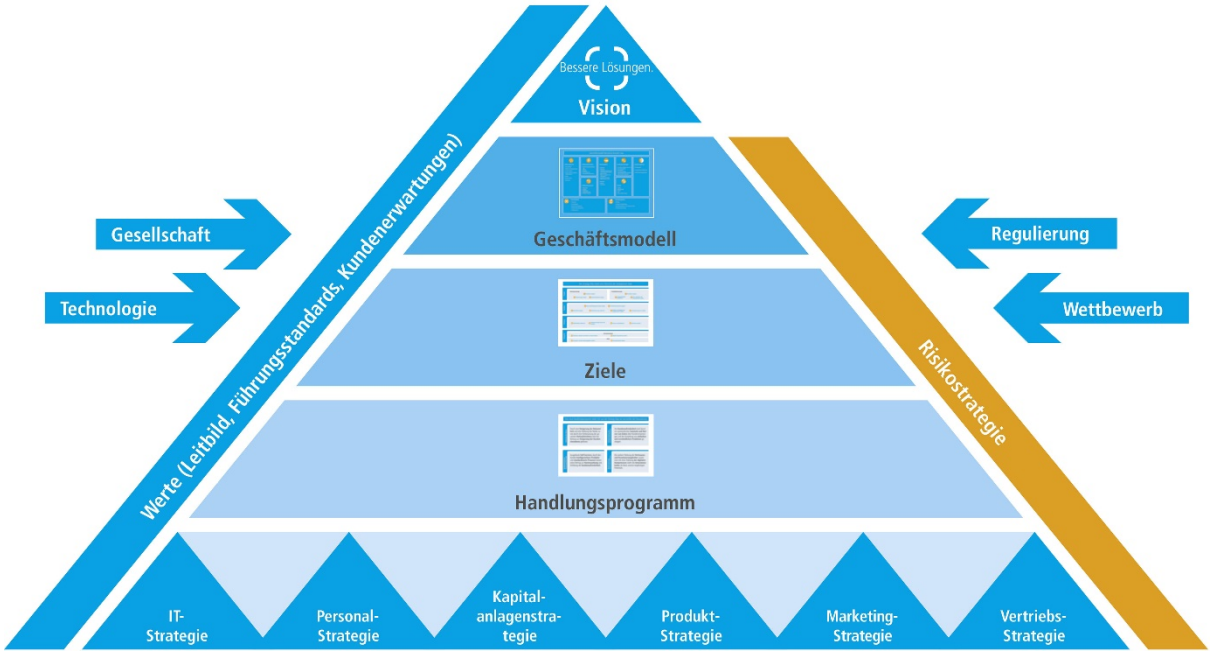
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Barmenia 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.

Die Strategiepyramide der Barmenia



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 "Nachhaltigkeitszielsystem". 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 werteorientiert 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
  "Barmenia EINFACH. MENSCHLICH."
  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 Versicherungs-unternehmen 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 detailreich 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 und SFCR-Berichte

Die Barmenia-Unternehmen sind verpflichtet, jährlich Geschäftsberichte und Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (sog. SFCR-Bericht) 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.

Wie unter "1. Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, wird Nachhaltigkeit der Verantwortungskultur zugeschrieben. Das wissenschaftliche Drei-Säulen-Modell wird bei der Barmenia übersetzt in die ganzheitliche Betrachtung von wirtschaftlichem Handeln, sozialer Verantwortung und Umweltbewusstsein.

Wesentliche Themen werden unterjährig mit den jeweiligen Stakeholdergruppen besprochen (s. dazu auch "9. Beteiligung von Anspruchsgruppen").

Wirtschaftliches Handeln ist ein wesentliches Merkmal des Versicherungsgeschäfts. Insbesondere im Geschäftsfeld der Personenversicherung liegen Einzahlungen und Leistungen teilweise Jahrzehnte auseinander. Versicherungsschutz wird über den gesamten Zeitraum gewährleistet. Die überwiegend finanziellen Leistungen beinhalten aber auch soziale und ökologische Kriterien, die teilweise Kooperationspartner sicherstellen. Innovative Versicherungslösungen und bedarfsgerechte Beratung der Kunden stehen im Fokus unserer Bemühungen.

Neben dem Produktportfolio können Investitionen gesellschaftlich Wirkung erzielen. Die Barmenia hat als einer der ersten deutschen Versicherer im Jahr 2014 die Grundsätze für nachhaltiges Investieren der Vereinten Nationen UNPRI gezeichnet. Bei den Investitionen wird auf gute Unternehmensführung und Sozial- und Umweltkriterien geachtet. Die Ausschlusskriterien bestimmen, in welche Staaten und Unternehmen keine Kundengelder fließen (s. dazu "10. Innovations- und Produktmanagement - Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 - Principles for Responsible Investment (PRI)").

Im Bereich der Ökologie sind die direkten Wirkungen der Barmenia als Finanzdienstleister auf die Umwelt tendenziell kleiner als in der Industrie. Dennoch agiert die Barmenia umweltbewusst und geht mit gutem Beispiel voran, indem der Wuppertaler Hauptstandort seit dem Jahr 2015 klimaneutral gestellt ist. Klimaschädliche CO_2-Emissionen wurden deutlich reduziert und der unvermeidbare Rest jährlich über zertifizierte Klimaschutzprojekte ausgeglichen.

Die soziale Verantwortung nimmt die Barmenia in der Beratung wahr, indem sie das Individuum vor finanzielle Risiken schützt und eine Ergänzung sowie teilweise Alternative zum staatlichen Sozialsystem bietet. Insbesondere die Produkte im Bereich der Krankenversicherung tragen dadurch zu einer Entlastung der Systeme bei. Aber auch in der Rolle des Arbeitgebers setzt sie Akzente, indem sie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsequent verfolgt. Als Einzelmaßnahme wird hier die Vertrauensarbeitszeit genannt, die bereits vor zwanzig Jahren bei der Barmenia eingeführt wurde. Ein weiteres Beispiel ist die qualifizierte Aus- und Weiterbildung, die es schon seit vielen Jahrzehnten gibt, genauso wie das Engagement am Standort Wuppertal.

Soweit es weitere (neue) Konzepte gibt, werden sie in den jeweiligen Kennzahlen beschrieben. Oftmals ist es aber so, dass wir uns bei vielen Kennzahlen (z. B. Klimaneutralität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie) konsequent in der Umsetzung befinden und es keiner weiteren Konzepte bedarf.

Die Barmenia hat sich mit ihrem Nachhaltigkeitsengagement über die Versicherungsbranche hinaus einen Namen gemacht. Zu Themen wie Nachhaltigkeitsmanagement, verantwortungsbewusste Kapitalanlage, CO_2-Bilanzierung und CO_2-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. Klimarelevante 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 Barmenia insgesamt enthält variable Vergütungen (s. dazu auch "8. Anreizsysteme").

Im Jahr 1928 wurde das Ursprungsunternehmen der Barmenia Lebensversicherung a. G. als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) gegründet. Diese Gesellschaftsform ist vom genossenschaftlichen Grundgedanken geprägt und sieht die Unabhängigkeit als zentralen Wert an. Kunden des VVaG 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 Barmenia 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 Barmenia entworfen. In 2019 wurde das Public-Value-Modell festgelegt und die Herleitung mit dem Wissenschaftspartner umfangreich dokumentiert. Einer Vielzahl bedeutender strategischer Maßnahmen - wie der Konzernumstrukturierung - ist es aber geschuldet, dass der Public-Value-Prozess in diesem Jahr nicht fortgeführt werden konnte. In 2020 wird darüber entschieden, wie damit verfahren werden soll.

Die folgenden Ziele werden für die Stakeholder als wesentlich eingestuft. Weitere Ziele und Maßnahmen finden sich in den einzelnen Kennzahlen dieses Berichts:

- Innovations- und Produktmanagement (s. 10)
  - Entwicklung innovativer und nachhaltiger Produkte und Bedingungen, die klar und transparent sind und zur besseren Verständlichkeit beitragen
  - Weiterentwicklung des Kundenservice
  - Verantwortungsbewusste Investitionen: Erweiterung der Ausschlusskriterien und Beobachtung der Möglichkeiten zur CO_2-Bewertung von Investitionen
- Umweltbelange (s. 11 - 13)
  - Erhalt des guten Status Quo beim Umwelt- und Energiemanagement
  - Weitere Reduzierung von Verbräuchen und CO_2-Emissionen (wenn wirtschaftlich sinnvoll)
  - Kompensation der verbleibenden unvermeidbaren CO_2-Emissionen für die Hauptverwaltungen
- Arbeitnehmerbelange (s. 14 - 16)
  - Weiterentwicklung des Arbeitsmodells "Mobiles Arbeiten" und der Vertrauens- und Verantwortungskultur
  - Erhalt des sehr guten Status Quo bei "Beruf und Familie" als ein Aspekt der Arbeitgeberattraktivität
  - Verstetigung des Ideen- und Innovationsmanagements BRAIN, mit der neben einer Innovationskultur auch die Vertrauens- und Verantwortungskultur gefördert wird
  - Audit und Erreichen des Siegels "Deutsche Unternehmensgesundheit" in Kooperation mit der BKK "Die Bergische" und der TU Chemnitz

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.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Die Barmenia wird in der Versicherungsbranche und auch darüber hinaus als ein Vorreiter zu Nachhaltigkeitsthemen wahrgenommen. Auszeichnungen wie der Sonderpreis beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2008, als Leuchtturm bei Ökoprofit 2015, die Zertifizierung vom TÜV Rheinland zur Nachhaltigen Unternehmensführung 2015 - 2017, die personenbezogenen Umweltpreise von B.A.U.M. e. V. in 2017 und im Jahr 2019 als "wertvollstes Unternehmen Deutschlands" der Versicherungsbranche durch FOCUS sorgen dafür, dass wir in der öffentlichen Wahrnehmung präsent sind. Die konsequente Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und die transparente Kommunikation sorgen für diese Positionierung. Wir versuchen immer noch Akzente zu setzen, beobachten aber gleichzeitig die politischen Entwicklungen. Wir realisieren Maßnahmen mit Augenmaß, um die Wirtschaftlichkeit unserer Versicherungsgruppe nicht zu gefährden.

Eine Zuordnung unserer Nachhaltigkeitsthemen zu einzelnen Sustainable Development Goals (SDGs) wäre möglich, entspricht aber nicht den Ansprüchen dieses vollständig kausalen Zielsystems. Die Entwicklung solcher Prozesse können wir als einzelnes Unternehmen nicht realisieren. Die SDGs mit den 17 Zielen und 169 Unterzielen müssten vollständig integriert werden, um auch Rebound-Effekte abbilden zu können. Die Barmenia berichtet seit 2015 nach den Kennzahlen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und bieten als Mentor anderen Unternehmen Hilfestellung zur Umsetzung.

Als Unternehmen mit Geschäftsgebiet Deutschland wenden wir dieses national entwickelte Rahmenwerk an. Da der DNK auch Grundlage für weitere Länder sein kann, stützen wir damit auch unseren Wirtschaftsstandort. Den DNK sehen wir als geeignetes - auch internationales - Rahmenwerk, um die gesellschaftliche Entwicklung nachhaltig zu stärken. Deshalb haben wir in diesem Jahr an der Weiterentwicklung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex mitgewirkt. Dabei ging es um die Schärfung des Wesentlichkeitsbegriffes und die Einbindung der SDGs. Aus unserer Sicht sollte es ein Ziel des DNK sein, Unternehmen bei der Implementierung von internationalen Nachhaltigkeitszielen zu unterstützen.

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.

Zur klassischen Wertschöpfungskette in Versicherungsunternehmen gehören folgende Stufen:

- Leitung (Unternehmensführung) und Risikomanagement
- Produktentwicklung
- Underwriting (Bewertung des Risikos und Festsetzung der Prämie)
- Risikotragung
- Leistungs- und Schadenmanagement
- Marketing
- Vertrieb: Akquisition, Beratung, Verkauf, Kundenbetreuung

Unterstützt wird der Wertschöpfungsprozess durch folgende Funktionen:

- Finanzen und Kapitalanlagen (Asset Management)
- Rechnungswesen und Controlling
- Informationstechnik
- Bestandsverwaltung, Recht
- Personalwesen

Die Barmenia-spezifischen Bereiche bzw. Funktionen sind bei den Ressortverantwortungen der Barmenia-Vorstände unter "5. Verantwortung" erkennbar.

Wie unter "1. Strategische Analyse und Maßnahmen" beschrieben, wird bei der Barmenia in allen Wertschöpfungsstufen 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. Der Vertrieb erfolgt mit einem Anteil von 28 % auch über Makler.

Da Versicherungen unsichtbar sind, gibt es keinen Einkauf von Rohstoffen und somit keine Lieferanten eines klassischen Produktionsbetriebs. Die Kapitalanlage und die Verwaltung durch externe Fondsmanager (s. dazu "17. Menschenrechte") kann aber als vergleichbar angesehen und als wesentlich bezeichnet werden. Die Fondsmanager sind verpflichtet, die Ausschlusskriterien der Barmenia anzuwenden.

Insgesamt besteht eine gute Übersicht über die Wertschöpfungskette, sodass Nachhaltigkeitsaspekte auf den zentralen Wertschöpfungsstufen gut nachvollzogen werden können. Die Nachhaltigkeitskriterien können bei Versicherungen in jeder Wertschöpfungsstufe und Funktion voneinander abweichen, was in den einzelnen Kennzahlen dieses Berichts erkennbar wird.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Jedes Vorstandsmitglied trägt die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen in seinem Ressort.
Die Fachbereiche sowie der Nachhaltigkeitsbeauftragte im Bereich Presse und Vorstandsstab unterstützen die Vorstände.

Ressortverantwortungen der Barmenia-Vorstände:

- Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender
  Ressorts: Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, Recht, Revision, Risikomanagement, Neue Geschäftsfelder und Kooperationen
- Frank Lamsfuß
  Ressorts: Außendienst, Maklervertrieb, Marketing, Vertriebssteuerung, Vertriebsbereiche, Vertriebsorganisationen
- Ulrich Lamy
  Ressorts: Mathematik, Vertrag
- Carola Schroeder
  Ressort: Kapitalanlagen
- 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, Studiengangsleiter Betriebswirtschaftslehre,
  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.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Andreas Eurich, Vorstandsmitglied Carola Schroeder (u. a. zuständig für Kapitalanlage) und der Nachhaltigkeitsbeauftragte Stephan Bongwald als Protokollführer begleiten die Sitzungen im Allgemeinen. Themenbezogen werden weitere Unternehmensvertreter hinzugezogen.

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

Die Sitzungen des Nachhaltigkeitsbeirats finden halbjährlich statt. Auch darüber hinaus erfolgt themen- und aktualitätsbezogen ein Austausch.

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.

Die Barmenia-Versicherungsgruppe ist gesetzlich verpflichtet, jährlich Geschäftsberichte und Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (sog. SFCR-Bericht) sowie nichtfinanzielle Informationen zu veröffentlichen.
Nach gesetzlicher Vorgabe werden finanzielle sowie nichtfinanzielle Kennzahlen vom Aufsichtsrat geprüft und freigegeben. Die Jahresabschlüsse werden von Wirtschaftsprüfern kontrolliert und testiert.

Darüber hinaus tragen freiwillige Zertifizierungen zur weiteren Kontrolle bei. Arbeitsanweisungen zur Datenqualität und Kontrollen im Rahmen des internen Kontrollsystems stellen die Konsistenz der Daten sicher.

Die Ermittlung der nichtfinanziellen Kennzahlen dieses Berichts 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 beachtet folgende Prinzipien (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) sowie UN Global Compact im Rahmen eines Ausschlusskriteriums der Kapitalanlage
- Kodex vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (B.A.U.M. e. V.)
- Auskunftsverfahren über den Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e. V. (AVAD)
- Weiterbildungsgrundsätze 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 können die Vorstände sowie Mitarbeiter der Verantwortungsebenen 1 und 2 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. Diese 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): 422 (498)

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 Versicherungen a. G. als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG), der Barmenia Krankenversicherung und der Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG als Aktiengesellschaften 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 dienten 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 Anspruchs-gruppen	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 Versicherungs-vermittler der Barmenia Versicherungen e. V. (IVB)	Beratung der Geschäftsleitung in verschiedenen Fragen, vertritt die Interessen der Einfirmenvertreter
	Mitarbeiter (Betriebsrat)	Sichere Arbeitsplätze, Einkommen, soziale Sicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten
Externe Anspruchs-gruppen	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. Da der Prozess andauert, kann er nicht in diese Berichterstattung aufgenommen werden.

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.

Lebensversicherungen bieten Versicherungslösungen für Risiken wie Tod und Berufsunfähigkeit sowie Langlebigkeit. Sie bieten langfristige Planungssicherheit und erweisen sich somit als zuverlässige Form der (Alters-)Vorsorge. Private Lebens- und Rentenversicherungen sind kapitalgedeckt und generationengerecht.

Als Anbieter kapitalgedeckter Produkte zur (Alters-)Vorsorge leistet die Barmenia Lebensversicherung einen wichtigen und heutzutage unverzichtbaren Beitrag zu einem nachhaltigen System der sozialen Sicherung. Die Versicherten der Barmenia sorgen durch eigenes Ansparen in kapitalgedeckten Lebensversicherungsprodukten selbst für ihr Alter vor.

Mit einer individuellen Fondswahl bietet die Barmenia Lebensversicherung dem nachhaltigkeitsorientierten Kunden ein besonderes Angebot an: Im Rahmen der Investprodukte und der Überschussverwendung "Fondsanlage" können die Gelder in ökologische und nachhaltige Fonds investiert werden.

Für eine erfolgreiche und langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Versicherungsunternehmen hat eine effiziente und zielgerichtete Produktpolitik ausschlaggebende Bedeutung. Die Entwicklung neuer Produkte sowie deren Innovation, orientieren sich maßgeblich an den Kundenwünschen - unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Unternehmenspolitik. Die Barmenia entwickelt Versicherungen und Innovationen, die Bestandteil gesellschaftlicher Lösungen sind. 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 soll es daher sein, 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. Hier ist im Produktmanagement kürzlich beschlossen worden, einen Unterkreis "Produkt-Forum" zum Produktmanagement zu bilden. Dieser soll zum einen Ideen vorab entwickelnund zum anderen unsere Serviceleistungen und Produkte auf Erfolg controllen. Durch diese neue Maßnahme soll eine schnellere und qualitativ verbesserte Umlage von Ideen sichergestellt werden können.

Die bei der Konzeption der Produkte 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 können so unmittelbar mit den Fachbereichen besprochen und abgestimmt werden. Hierbei steht der Kundenbedarf wesentlich im Blick. Versicherungsvermittler und Kooperationspartner können dabei Ideengeber sein.

Über einen standardisierten Bewertungskriterienkatalog ist es möglich, das neue Produkt oder eine Produktinnovation anhand der fest definierten Kriterien, wie z. B. Wettbewerbsfähigkeit u. a. soziale Aspekte sowie Nachhaltigkeit u. a. 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 der daraus abgeleiteten Maßnahmen sowie für die permanente und abschließende Kontrolle verantwortlich.

Mit der Versicherungsvertriebsrichtlinie IDD (engl. Insurance Distribution Directive) wurde auch ab 2018 das Produktfreigabeverfahren für die Barmenia Versicherungsunternehmen - kurz POG (engl. Product Oversight and Governance) - 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

Die Barmenia entwickelt Produkte, die u. a. eine drohende Altersarmut verhindern oder aber auch für Arbeitgeber eine Möglichkeit bieten, innovative Angebote zur Mitarbeiterbindung anbieten zu können. Vor allem in Zeiten von Arbeitskräftemangel werden Zusatzleistungen für Arbeitnehmer immer bedeutender und somit auch für den Arbeitgeber. Zum Portfolio der Barmenia gehören folgende demografiefeste Produkte:

- Staatlich geförderte Altersvorsorgeprodukte, wie Riester- und Rürup-Rente
- Private Altersvorsorge, z. B. fondsgebundene Rentenversicherungen mit ökologischen und nachhaltigen Fonds
- Betriebliche Altersversorgung

Die Kunden haben die Möglichkeit, verschiedene Fonds bei der fondsgebundenen Rentenversicherung auszuwählen. Für nachhaltigkeitsorientierte Kunden stehen auch entsprechende Fonds zur Auswahl. In 2019 hat die Barmenia die ETFs (Exchange Traded Funds - börsengehandelte Indexfonds) mit ins Portfolio aufgenommen. Damit bietet die Barmenia ihren Kunden eine noch größere Auswahlmöglichkeit in der Anlage ihrer Beiträge. Weiterhin bietet die Rentenversicherung eine hohe Flexibilität in der Ein- und Auszahlphase, sodass die Bedürfnisse der Kunden abgedeckt werden können.

Die Barmenia ist Konsortialpartner im Rentenwerk. Über das Konsortium "Das Rentenwerk" wird das Betriebsrentenstärkungsgesetz umgesetzt. Ziel des Gesetzes ist es, die betriebliche Altersversorgung vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu fördern und somit zu einer besseren Versorgung im Alter beizutragen.

Darüber hinaus bietet die Barmenia zur Absicherung bei Berufsunfähigkeit eine entsprechende Versicherung an. Derzeit erhält jemand, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeitsfähig ist, eine Erwerbsminderungsrente. Diese sichert nur einen Teil des ursprünglichen Verdienstes ab. Über eine Rente aus der Berufsunfähigkeitsversicherung kann der Kunde und ggf. seine Familie trotz Krankheit ein finanziell abgesichertes Leben führen.

Die ökologischen und sozialen Wirkungen der Versicherungsleistungen können nicht separat ermittelt werden. Sie werden als finanzielle Leistungen insgesamt im Geschäftsbericht und unter "18. Gemeinwesen" unter Aufwendungen für Versicherungsfälle genannt.

Customer Experience Management und kontinuierliche Kundenfeedback-Systeme

Unser Ziel ist, den Service im Sinne unserer Kunden fortlaufend weiter zu entwickeln. Wir wollen uns an den Kundenbedürfnissen ausrichten und unser Markenversprechen einlösen.

Dazu priorisieren wir im Rahmen des Customer Experience-Managements aus Kundensicht relevante Prozesse (z. B. die Leistungsabwicklung) und führen an den wichtigen Touchpoints kontinuierliche Kundenbefragungen durch. Durch die Erhebung der Weiterempfehlungsbereitschaft und durch Zufriedenheits- und Faktenfragen können wir Kundenerlebnisse abbilden, Kundenerwartungen analysieren, Verbesserungspotenziale identifizieren und Serviceziele ableiten.

Mit Hilfe des kontinuierlichen Kundenfeedback-Systems erfolgt ein fortlaufendes Erarbeiten von Maßnahmen und das regelmäßige Controlling hinsichtlich Relevanz und Wirksamkeit.

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)

Verantwortungsvolle Investition von Kundengeldern

Die Erfüllung der Verträge unserer Kunden und Mitglieder hat oberste Priorität. Dazu gehört für die Barmenia auch, dass das Geld unserer Kunden verantwortungsvoll investiert wird.

Seit dem Jahr 2014 bekennen sich die Barmenia-Unternehmen zu den Grundsätzen für verantwortungsvolles Investieren der Vereinten Nationen (engl. Principles for Responsible Investments, kurz PRI). Vor ungefähr fünf Jahren war die Barmenia somit einer der ersten Versicherer in Deutschland, der dieses Bekenntnis abgegeben hat. Mit der Unterschrift verpflichtet sich die Barmenia, Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte bei Investitionsentscheidungen zu beachten.

Die Barmenia hat Ausschlusskriterien festgelegt, die für Neuinvestitionen und seit 2019 auch ohne Bestandsschutz für den Altbestand gelten:

Ausschlusskriterien der Barmenia

Unternehmen:

- Herstellung von oder Handel mit geächteten Waffen (Streubomben, Landminen etc.) sowie konventionellen Waffen und konventionellen Waffenkomponenten
- Herstellung von Bioziden (Chemikalien, die von der WHO als extrem gefährlich eingestuft werden)
- 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.
- Verstoß gegen ein oder mehrere der zehn Prinzipien des UN GLOBAL COMPACT

Staaten:

- 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

Weiterentwicklung

Die Barmenia versteht Nachhaltigkeit als Weg, auf dem Meilensteine gesetzt werden, die kontinuierlich geprüft und mit Augenmaß weiterentwickelt werden. In 2019 konnten weitere Meilensteine gesetzt werden.

Ausschlusskriterien für Neuinvestitionen und Altbestand

Die Ausschlusskriterien gelten für alle Neuinvestitionen. Der Bestandsschutz für Wertpapiere mit negativen Nachhaltigkeitsmerkmalen wurde aufgehoben, wobei das wirtschaftliche Interesse im Sinne der Versichertengemeinschaft gewahrt bleiben muss. Nach Bekanntwerden eines Negativmerkmals werden die Bestände überprüft und innerhalb der nächsten 12 Monate interessenwahrend Umschichtungen vorgenommen.

Aufnahme neuer Ausschlusskriterien

Auch die Ausschlusskriterien selbst wurden weiterentwickelt. So wurde das Ausschlusskriterium "Herstellung von oder Handel mit geächteten Waffen (Streubomben, Landminen etc.)" ergänzt um "konventionelle Waffen und konventionelle Waffenkomponenten" und das Ausschlusskriterium "Verstoß gegen einen oder mehrere der zehn Prinzipien der UN GLOBAL COMPACT" neu aufgenommen. Mit der Einbindung der UN GLOBAL COMPACT werden Umweltaspekte sowie das Ausschlusskriterium "Korruption" intensiver berücksichtigt, da wir vorher als familienfreundliches Unternehmen einen Schwerpunkt auf soziale Verantwortung mit Menschen- und Arbeitsrechtsthemen gesetzt hatten.

Wechsel des Datenproviders

In diesem Jahr erfolgte ein Wechsel des Datenproviders, wodurch die vorab genannten Entwicklungen teilweise ermöglicht wurden. Für die globale Analyse und Umsetzung kooperieren wir aktuell mit der Ratingagentur MSCI ESG Research LLC. Mit diesem Datenprovider werden wir auch in die Lage versetzt, den CO_2-Footprint unserer Portfolien analysieren zu können.

Entwicklung des CO_2-Footprints der Kapitalanlage

Obwohl wir bei den ESG-Themen mittlerweile gut aufgestellt sind, wollen wir weitere Meilensteine setzen, so z. B. die Senkung des CO_2-Footprints unserer Investitionen. Dazu gehört auch, dass wir intensiv die politischen Entwicklungen zur Schaffung eines Referenzmodells mit Praxisbeispielen verfolgen.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, liegt bei der Barmenia Lebensversicherung a. G. bei 93 % (2018 bei 88 %).

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

Risikobewertung

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Kapitalanlage wurde anfänglich unserer Unternehmensverantwortung zugeschrieben. Durch den gesellschaftlichen Druck ist ein Reputationsrisiko entstanden, das wir in den letzten Berichten auch entsprechend formuliert haben. Die gesellschaftliche - auch politische - Weiterentwicklung dieses Themas hat zur Folge, dass wir das Risiko wie folgt neu bewerten:

- Vorfälle bei einzelnen Emittenten werden insbesondere im Hinblick auf ihre finanziellen Auswirkungen und Risiken untersucht. Die Einbeziehung der Nachhaltigkeitsprinzipien in den Investmentprozess schützt damit insbesondere vor finanziellen Risiken (bspw. Schadenersatzzahlungen bei Nichteinhaltung von Umweltstandards oder Korruption), die sich in Aktien- und Rentenkursen widerspiegeln. Insofern wird hierdurch auch eine langfristig orientierte Rendite sichergestellt.
- Zusätzlich zu den finanziellen Risiken können auch Reputationsrisiken für die Barmenia-Gruppe deutlich besser vermieden werden.
- Auch werden Investitionen in Geschäftsmodelle gemieden, die Risiken für die Barmenia-Gruppe im Kerngeschäft schaffen können, z. B. bei Geschäftsmodellen mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und damit auf die Kosten der Personenversicherung.

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.

Versicherungslösungen sind Dienstleistungen und nehmen keinen großen Einfluss auf natürliche Ressourcen. Da die Barmenia aber auch Versicherungsschutz für Umweltrisiken bereithält, sieht sie es als ihre Unternehmensverantwortung an, neben wirtschaftlichen und sozialen Aspekten auch das Bewusstsein für die Umwelt zu schärfen.

Die Erfassung von Verbrauchskennzahlen aus dem Geschäftsbetrieb ist quantitativ.
Im Produkt- und Kapitalanlagenbereich sowie in den Einkaufsrichtlinien fließen qualitative Umweltaspekte ein.

Quantitative Ermittlung von Kennzahlen für Geschäftsbetrieb

Seit 2015 wirtschaftet die Barmenia an ihrem Wuppertaler Hauptstandort klimaneutral.
Jährlich werden die unvermeidbaren CO_2-Emissionen kompensiert.

Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) stellt ein "CO_2-Berechnungstool" zur Verfügung, aus denen die wesentlichen Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung von Finanzdienstleistern hervorgehen. Die Barmenia erfasst und veröffentlicht seit 2015 folgende Kennzahlen, die in CO_2-Emissionen umgerechnet werden:

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

Qualitative Umweltaspekte in Produkten und Kapitalanlage sowie Einkauf

Neben der Umsetzung von Umweltmaßnahmen im Geschäftsbetrieb fließen qualitative Umweltaspekte auch in Produktlösungen und die Kapitalanlage ein (s. dazu "10. Innovations- und Produktmanagement"). Darüber hinaus beinhalten auch die Einkaufsrichtlinien für die Betriebsausstattung entsprechende Aspekte:

- 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
  Für die Kapitalanlage wurden Ausschlusskriterien festgelegt, die u. a. Umweltverstöße ahnden.
  Darüber hinaus beschäftigen sich die Kapitalanleger mit der CO_2-Bewertung von Investitionen. Derzeit werden die politischen Entwicklungen mit Aufmerksamkeit verfolgt.
- Einkauf
  In der Barmenia-Einkaufsrichtlinie findet auch der Umweltaspekt Berücksichtigung. Dort heißt es: "Beim Einkauf soll der Einfluss des Produktes auf die CO_2-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.

Klimaneutrale Hauptverwaltungen seit 2015

Seit 2015 wirtschaftet die Barmenia am Wuppertaler Hauptstandort, Barmenia-Allee 1, klimaneutral.

Von 2011 bis zum Jahr 2018 hat sich ein Umweltmanagementteam mit den jeweiligen Fachbereichen intensiv um die Senkung von Verbräuchen und die Vermeidung sowie Reduzierung von CO_2-Emissionen gekümmert. Dazu gehörten auch erfolgreiche Umweltzertifizierungen wie Ökoprofit. Einzelne Fragestellungen wurden im Nachhaltigkeitsbeirat diskutiert.
Das Umweltmanagementteam wurde Ende 2018 aufgelöst, da ein guter Status Quo erreicht wurde. Das Energie- und Umweltmanagement ist mittlerweile Tagesgeschäft und wird von den Fachbereichen selbst verantwortet.
Der Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert die CO_2-Bilanz mit den betroffenen Fachbereichen, die vom Rechnungswesen geprüft wird.
Der unvermeidbare Rest an CO_2-Emissionen wird jährlich über ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt ausgeglichen. Die Mitarbeiter stimmen über das Projekt ab.

Keine Umweltbilanzierung der Außenstellen

Die Hauptverwaltung, die Bezirks- und Maklerdirektionen sowie Bezirksleitungsbüros werden seit 2013 mit Ökostrom versorgt. Der Stromverbrauch wird durch den Anbieter als klimaneutral bewertet. Darüber hinaus ist keine Detailerfassung von Daten möglich, da die Nebenkostenabrechnungen nicht rechtzeitig und das Datenmaterial teilweise nur unvollständig verfügbar sind.

Ziel: Erhalt des guten Status Quo

Ziel ist es, den guten Status Quo des Energie- und Umweltmanagements zu erhalten sowie die Klimaneutralität für die Hauptverwaltungen jährlich zu bestätigen.
Ein wesentliches Risiko wird derzeit nicht gesehen, da die Barmenia sich insgesamt zu Umweltthemen gut aufgestellt hat. Dies wurde im Rahmen von Zertifizierungsprozessen und bei der Überprüfung von gesetzlichen Vorgaben, wie dem Energiedienstleistungsgesetz, bestätigt.

Hinweis: Umrechnung nach Unternehmen für Leistungsindikatoren 11 bis 12

Die jeweiligen Verbrauchswerte für die Leistungsindikatoren 11 bis 12 werden als Gesamtzahl für die Barmenia-Versicherungsgruppe mit Barmenia-Konzern und Barmenia Lebensversicherung a. G. ermittelt, erfasst und in CO_2-Emissionen umgerechnet. Die Verteilung auf die Unternehmen erfolgt nach Personalkennzahlen, den sog. 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.

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

Aufgrund von Prozessverschlankungen wird erstmalig der gesamte Papiereinkauf in diesem Bericht berücksichtigt. Es erfolgt keine Abgrenzung mehr zwischen Hauptverwaltung und Niederlassungen. Diese Vorgehensweise, die deutliche Steigerung des Neugeschäfts und die gesetzeskonformen Kundeninformationen zur Optimierung der Konzernstruktur sowie zur Organspende nach Artikel 1 Abs. 1a Transplantationsgesetz führten zu einer Steigerung des Papiervolumens.

Papierverbrauch in Tonnen (t):
Gesamt: 18,23 t (2018: 16,03 t)

Der Anteil der Papiere mit Nachhaltigkeitslabel (FSC und PEFC) betrug 100 Prozent (2018 100 Prozent).

Die Barmenia hat die Vision des papierlosen Büros. Viele Maßnahmen zur Papierreduktion wurden seitdem eingeführt und die Papierverbräuche in Relation zum Geschäftszuwachs kontinuierlich reduziert (s. dazu auch unter "Branchenspezifische Ergänzungen - Papierlose Prozesse durch Digitalisierung").

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: 2,45 GJ (2018: 2,33 GJ)
- Verbrauch von elektrischem Strom: 2.381,55 GJ (2018: 2.228,40 GJ)
- Verbrauch Fernwärme: 4.307,24 GJ (2018: 3.603,98 GJ)
- Gesamter Energieverbrauch: 6.691,24 GJ (2018: 5.834,71 GJ)

Erläuterungen:

- 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)
Erhöhung des Energieverbrauchs.

Der Energieverbrauch ist im Jahr 2019 gestiegen. Der Anstieg erklärt sich mit dem Mehrverbrauch in Bezug auf die Fernwärme. Hier gab es im Jahr 2019 folgende Sondereffekte:

1. Die Fernwärme wird im Sommer durch zwei Absorptionskältemaschinen in Kälte umgewandelt und zur Kühlung verwendet. Durch den erneut langen und heißen Sommer ist der Verbrauch gestiegen.
2. Auf Grund eines technischen Defektes an einer Absorptionskältemaschine musste die verbleibende Maschine die Last komplett übernehmen und lief im maximalen Bereich. Dies hatte einen erhöhten Verbrauch zur Folge.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 (siehe G4-EN8)
Wasserentnahme nach Quelle.

- kommunale Wasserversorgung oder andere Wasserversorger in Kubikmeter (cbm): 3.720,49 cbm (2018: 3.695,33 cbm)
- Standard: Gemessene Werte
- Wertübertrag aus CO_2-Bilanz HV 2019 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: 13.950,97 kg (2018: 14.572,74 kg)
- Müllverbrennung: 9.211,47 kg (2018: 7.835,65 kg)

Der gestiegene Wert im Bereich der Müllverbrennung erklärt sich durch einen Sondereffekt im Jahr 2018. Hier konnte der Entsorger auf Grund einer defekten Müllpresse in einem Monat keine Aussage über die entsorgte Menge treffen.

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 anspornt, 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 schont das Medium Internet vor allem in ökologischer Hinsicht die Umwelt. Wichtig dabei ist aber, dass sich die Stromgewinnung umweltfreundlich gestaltet. Deshalb setzt die Barmenia klimaneutralen Ökostrom ein.

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

- die E-Policierung von der Antragsaufnahme bis zur Erstellung des Versicherungsscheins, die nahezu bei allen Neuabschlüssen im Kompositbereich eingesetzt wird,
- das Online-Kundencenter www.meine-barmenia.de. Ende 2018 nutzten bereits über 360.000 Kunden den Service. Bis Ende 2019 wurden über 620.000 Kunden der Zugang ermöglicht.
- die RechnungsApp, bei der die Kunden die Arztrechnungen digital übermitteln. Über 440.000 Vorgänge wurden in 2018 darüber eingereicht, in 2019 bereits über 620.000.

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

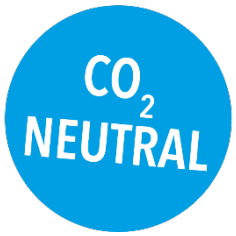
Auch bei der Digitalisierung verfolgt die Barmenia einen ganzheitlichen Ansatz:

- Die Einkaufsrichtlinie enthält wirtschaftliche, soziale und ökologische Kriterien.
- Beim Kauf von IT-Geräten wird auf Energieeffizienz und Recyclingmöglichkeiten geachtet.
- Kunden können auf Papier verzichten und über das Online-Kundencenter www.meine-barmenia.de ihre Vertragsdaten und Briefe (z. B. Leistungsabrechnungen) einsehen.
- Die IT-Ressourcen der Barmenia werden mit CO_2-freiem Ökostrom versorgt.
- Wenn Papier verwendet werden muss, wird Umweltpapier eingesetzt.
- Postalische Versendungen erfolgen mit GoGreen - dem klimaneutralen Versand der Deutschen Post.
- Die Hauptverwaltungen mit ihren Prozessen sind 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.

CO_2-Emissionen: Vermeidung, Reduzierung und Kompensation



Seit 2015 wirtschaftet die Barmenia am Wuppertaler Hauptstandort klimaneutral (s. dazu auch "12. Ressourcenmanagement"). Die Hauptverwaltung wird mit ihren Prozessen als wesentlich für die Ermittlung der CO_2-Emissionen angesehen, da knapp 94 % der Innendienstmitarbeiter dort ansässig sind und sie über eine umfangreiche IT-Infrastruktur, ein Betriebsrestaurant und eine Vielzahl von Seminarräumen verfügt.

Seit 2011 werden CO_2-Emissionen kontinuierlich

- vermieden, z. B. durch Einsatz von klimaneutralem Ökostrom,
- reduziert, z. B. durch Senkung von Verbräuchen,
- und seit 2015 jährlich über zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert.

Erstmals wurde für das Jahr 2015 eine CO_2-Bilanz veröffentlicht. Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung werden erfasst und in CO_2-Emissionen umgerechnet. Dazu wird das Kennzahlentool* vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) genutzt.

Deutliche Senkung der Treibhausgase insgesamt

Trotz begründeter Erhöhungen in vereinzelten Kennzahlen konnten die Treibhausgase zum wiederholten Male deutlich reduziert werden. Hauptgrund dafür ist die Umstellung der Fernwärmeversorgung vom Heizkraftwerk auf die Müllverbrennungsanlage der Stadt Wuppertal Anfang Juli 2018. Diese unterjährige Umstellung wirkt sich jetzt auf das gesamte Jahr 2019 positiv aus. Es zeigt, dass eine direkte Einflussnahme auf CO_2-Emissionen nicht immer möglich ist und dass es das Zusammenspiel verschiedener gesellschaftlicher Akteure bedarf.

Kompensation über zertifiziertes Klimaschutzprojekt

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 Projekte sind nach dem bekannten Gold-Standard zertifiziert, der neben ökologischen auch soziale Kriterien betrachtet und somit der ganzheitlichen Betrachtung des Themas Nachhaltigkeit der Barmenia gerecht werden.

*Die VfU-Kennzahlen richten sich an internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung aus, wie der Global Reporting Initiative (GRI), dem Greenhouse Gas Protocol und dem Carbon Disclosure Project. Zur Ermittlung der Daten wurde das VfU-Berechnungstool vom 12.12.2018 genutzt. Hinweise im VfU-Tool: Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren wurden berechnet anhand der Datenbank "ecoinvent" (Version 3.4, Oktober 2017), s. unter www.vfu.de.

Für das Jahr 2019 werden 102 t CO_2-Emissionen über das Klimaschutzprojekt "Effiziente Kocher retten Lebensraum für letzte Berggorillas in Ruanda" ausgeglichen. Bei einer Online-Umfrage entschieden sich 46,9 % der teilnehmenden Mitarbeiter für dieses Klimaschutzprojekt.

Im Internet unter www.klimaneutral.barmenia.de

Hinweis: Grundlage der vorab genannten Werte ist die CO_2-Bilanz. Gegenüber den CO_2-Werten aus den einzelnen Scopes der Leistungsindikatoren können sich Rundungsdifferenzen im Nachkommabereich ergeben.

Vernetzung gesellschaftlicher Akteure

Für eine ganzheitlich nachhaltige Betrachtung hält die Barmenia es für wichtig, sich mit verschiedenen Akteuren der Gesellschaft zu vernetzen. Sie teilt ihr Nachhaltigkeitswissen, um die Gesellschaft insgesamt positiv zu entwickeln. Für 2019 sollen die folgenden Projekte herausgestellt werden:

1. IHK-Organisation: Management-Training für Nachhaltigkeit "Nachhaltig Erfolgreich Führen (IHK)"
   Die DIHK-Bildungs-GmbH entwickelt gemeinsam mit Unternehmen, Fachexperten und IHKs Managementtrainings, um Nachhaltigkeit in unternehmerische Handlungsfelder zu integrieren. Die Barmenia hat die Entwicklung mit ihrem Fachwissen für den Bereich Marketing unterstützt.
   www.nachhaltig-erfolgreich-fuehren-ihk.de
2. Zukunftskreis Nachhaltigkeit³
   Der Zukunftskreis Nachhaltigkeit HOCH³ (ZN³) ist ein innovativer Arbeits- und Diskussionskreis von Repräsentanten aus Unternehmen und Organisationen des Bergischen Städtedreiecks Wuppertal-Solingen-Remscheid. Die Barmenia ist aktiv in diesem Kreis, um Nachhaltigkeitsthemen in Unternehmen und Gesellschaft zu entwickeln. Dieser Kreis wird durch das TransZent im Rahmen des Projektes UrbanUp wissenschaftlich begleitet.
   Im Oktober 2019 wurde der erste Meilenstein gesetzt. Es wurde ein Unternehmensabend veranstaltet, zu dem Unternehmerinnen und Unternehmer eingeladen wurden, um Impulse für eine positive unternehmerische und gesellschaftliche Entwicklung zu bekommen.
3. Multiplikator von Nachhaltigkeitsthemen
   Da die Barmenia in einigen Bereichen als Vorreiter zu Nachhaltigkeitsthemen gesehen wird, bringt sie ihr Fachwissen an vielen Stellen der Gesellschaft, in der Branche und auch branchenübergreifend ein. So wurden zu Nachhaltigkeitsmanagement und verantwortungsbewussten Investitionen Vorträge gehalten bei den Versicherungsforen Leipzig und bei vielen weiteren Veranstaltungen und Initiativen. Darüber hinaus erfolgt auch der direkte Austausch zu interessierten Stakeholdern.
4. 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. Im Jahr 2019 konnte das Forschungsprojekt abgeschlossen und die Ergebnisse der Öffentlichkeit präsentiert werden.
www.bmm3.de

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 CO_2-Äquivalenten, unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen: 18 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 CO_2-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:
    - 2019: 157 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
    - ...
    - 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 CO_2-Äquivalenten, und zwar unabhängig von jeder Art von THG-Handel wie Einkäufen oder Verkäufen sowie Kompensationszahlungen oder Transfers von Berechtigungen: 30 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 CO_2-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:
    - 2019: 264 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
    - ...
    - 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 CO_2-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: 54 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 CO_2-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:
    - 2019: 474 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
    - ...
    - 2016: 852 t (VfU-Tool Version 27.11.2015)

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

Die Barmenia hat in den letzten Jahren viele Maßnahmen ergriffen, um die Verbräuche und CO_2-Emissionen zu senken. Diese Maßnahmen können in den Nachhaltigkeitsberichten und den nichtfinanziellen Berichten sowie der Publikationen der Zertifizierungsprozesse, wie von Ökoprofit, 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 im Rahmen des Energieaudits nach EDL-G - 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 CO_2-Emissionen der Barmenia-Versicherungsgruppe verglichen. Im Jahr 2019 konnten die CO_2-Emissionen um 759 Tonnen gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. 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):

- 2019: 895 t (VfU-Tool Version 12.12.2018)
- 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 AG als Generalvertreter stellt die Organisation zur Verfügung, vermittelt für die vertretenen Unternehmen (Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG, Barmenia Lebensversicherung a. G. und Barmenia Versicherungen a. G.) Versicherungen, führt den Ausbau und die Betreuung der Bestände sowie Teile der Werbung und Verkaufsförderung durch. Die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG, die Barmenia Lebensversicherung a. G. und die Barmenia Versicherungen a. G. haben keinen eigenen Außendienst. Die Unternehmen haben die Barmenia Krankenversicherung AG (BK) mit den vertrieblichen Aufgaben beauftragt. Im Rahmen der Konzernlösung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Grundsätze bzw. Leitlinien.

Mitarbeiterbeteiligung im Ideen- und Innovationsmanagement

Mit "BRAIN" haben wir eine Plattform für das Ideen- und Innovationsmanagement geschaffen und darüber eine Beteiligung der Mitarbeiter erreicht, die mittlerweile selbstverständlich ist. Mit diesem modernen und transparenten System haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, zu eingestellten Ideen direktes - nicht anonymes Feedback - zu geben und eigene Ideen zu Innovations- und auch Nachhaltigkeitsthemen 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 damit zur Weiterentwicklung der Barmenia beizutragen.

Kunden- und Markenbotschafter

Über unser Projekt der Kunden- und Markenbotschafter haben wir eine weitere Beteiligungsmöglichkeit geschaffen. Hier können die Kunden- und Markenbotschafter in unserer Markenakademie Verbesserungspotentiale aus der täglichen Arbeit einbringen und dabei unsere Kunden konsequent im Blick behalten. Dabei werden konkrete Maßnahmen wie z. B. Projekte zur Steigerung der Kundenbegeisterung, Reduzierung von Komplexität, Serviceverbesserung etc. abgeleitet.

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 erfolgten die Eingruppierung und damit die angemessene Bezahlung.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat weiterhin einen hohen Stellenwert. 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 nahestehender Bezugspersonen. 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", ist nach wie vor ein wesentliches Aushängeschild der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 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 und Sucht.

Die seit Jahren praktizierte flexible Vertrauensarbeitszeit, die Möglichkeit zur Telearbeit und das Mobile Arbeiten sowie die verschiedensten Teilzeitregelungen ermöglichen den Beschäftigten, Arbeits- und Privatleben situationsgerecht zu vereinbaren. Grundlage dafür sind einfache und schnell umsetzbare Regelungen.

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 regelmäßigen Abständen werden für alle Mitarbeiter Gesundheitsinformationen veröffentlicht.

Die Chancengleichheit wird u. a. durch die in den letzten Jahren gestiegene Quote weiblicher Führungskräfte in den verschiedenen Verantwortungsebenen deutlich. Sie beträgt 32,39 %.

Dies ist sicherlich auch ein Bestandteil, der zur Auszeichnung "TOP-Karrierechancen für Frauen" durch FOCUS-MONEY führte.

Auch im Vertrieb der Barmenia Krankenversicherung AG herrscht Chancengleichheit. Es werden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gemacht. 25 % 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.

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 (Insurance Distribution Directive) 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 des Exklusivvertriebes genutzt wird.

Das interne Weiterbildungsangebot wird ergänzt durch Formate wie eLearnings und Präsenzveranstaltungen.

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 31.12.2019 wurden dem betriebsärztlichen Dienst drei Betriebs- und Wegeunfälle gemeldet. Aus den Niederlassungen haben wir sechs 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 2019 erfolgten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Barmenia-Unternehmen im Innendienst insgesamt rund 3.924 Weiterbildungstage. In Relation zur Mitarbeiterzahl ergeben sich daraus durchschnittlich rund 17 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr.

In den IDD-Bereichen im Innendienst sind insgesamt 326 Mitarbeiter in unserer Hauptverwaltung und 84 Mitarbeiter in unseren Niederlassungen beschäftigt. Über die Brancheninitiative *"gut beraten"* wurden für diese insgesamt 410 Mitarbeiter entsprechende Weiterbildungskonten geführt. Für das Jahr 2019 wurden insgesamt rund 1.267 Tage (bzw. rund 9.631 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.

Der angestellte Außendienst der Barmenia Krankenversicherung AG mit 208 Personen bildete sich an 1.354 Tagen weiter. Im Durchschnitt waren es 49 Stunden pro Mitarbeiter.

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 25 Personen
  - Alter
    - 30 - 50 Jahre: 5
    - > 50 Jahre: 20
  - Geschlecht
    - Frauen: 6
    - Männer: 19

- 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.
154,45 FTE, davon 74,50 FTE weiblich (48,24 %) und 79,94 FTE männlich (51,76 %)

Barmenia Lebensversicherung a. G.: Hauptverwaltung					
	männlich		weiblich		Ergebnis
Alter	TZ	VZ	TZ	VZ	
unter 30 J.	1,44	6,30	0,96	9,53	18,23
30 - 50 J.	2,56	35,65	14,77	24,73	77,71
über 50 J.	3,63	30,37	10,44	14,08	58,51
Gesamt	7,63	72,31	26,17	48,34	154,45

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 18, davon 1 weiblich, 17 männlich
- Abteilungsleiter/innen: Gesamt 44, davon 9 weiblich, 35 männlich
- Teamleiter/innen: Gesamt 76, davon 34 weiblich, 42 männlich
- Abteilungsleiter/innen, Teamleiter/innen in Bezirks- und Maklerdirektionen: Gesamt 4, davon 2 weiblich, 2 männlich

Die Daten wurden zum Stichtag 31.12.2019 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 und gegen die UN Global Compact als Ausschlusskriterien festgelegt. 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.

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
Seit 2019 unterstützt die Ratingagentur MSCI ESG Research LLC 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/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Barmenia als regional verwurzeltes 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 in den Geschäftsstellen vor Ort bedeutet ein Engagement an den bundesweiten Standorten der Barmenia Versicherungen.

Mit Spenden werden wohltätige Organisationen oder andere gemeinnützige Zwecke unterstützt.

Die lokalen Sponsoringaktivitäten und Spenden der Barmenia 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 Barmenia Versicherungen in Wuppertal und in den Regionen forciert. Hier wurden beispielsweise im bildenden Sektor die Junior-Uni Wuppertal, die Bergische Universität Wuppertal und das Deutschlandstipendium unterstützt. Im sozialen Bereich hilft die Barmenia zum Beispiel der Wuppertaler Tafel oder der Wuppertaler Hilfe für Kinder in Tschernobyl. Auch viele sportliche Projekte und Vereine sowie Chöre und Theater aus dem Bereich Kunst werden unterstützt.

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

Die gesellschaftliche Rolle des Barmenia-Konzerns in der Region ist groß: Durch das Interesse und die Verantwortung gegenüber dem Unternehmensstandort sorgt die Barmenia für ein positives Bild und fördert die Akzeptanz der Wirtschaft in der Gesellschaft. Mit ihrem sozialen Engagement macht die Barmenia sich nicht zuletzt zu einem attraktiven Arbeitgeber für vielversprechende Nachwuchstalente. Die Barmenia 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 Barmenia 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 - Barmenianer helfen" läuft seit Juli 2014. Mit den Rest-Cents übernehmen die Mitarbeiter gemeinsam gesellschaftliche Verantwortung. Die Barmenianer schlagen jährlich vor, welche gemeinnützigen Organisationen in Zukunft unterstützt werden sollen und stimmen dann über die Vorschläge ab. Der Vorstand der Barmenia erhöht die Spende am Ende des Jahres um eine Unternehmensspende.

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): 264,4 (Vorjahr 255,7)
Aufwendungen für Versicherungsfälle (in Mio. EUR): 176,9 (Vorjahr 171,0)
Kapitalanlagen (in Mio. EUR): 2.608,6 (Vorjahr: 2.514,2)
Verträge: 255.385 (Vorjahr 249.415)

Detaillierte Finanzkennzahlen unter www.geschaeftsbericht.barmenia.de

In 2019 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. Die Compliance-Zuständigkeit ist innerhalb des Vorstands auf den Vorsitzenden gebündelt worden. Die Bündelung lässt jedoch die Verantwortung 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 dieser 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.

Zur Prävention von rechtswidrigem Verhalten, Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen hat die Barmenia eine Reihe organisatorischer und personeller Maßnahmen ergriffen. Zentrale Elemente sind das auf einer Risikomatrix basierende Verfahren zur Identifizierung/Bewertung von Compliance-Risiken und die unternehmensweit für den Innen-/Außendienst geltenden Verhaltensrichtlinien sowie der Personalauswahlprozess.

Das Verfahren zur Identifizierung/Bewertung von Compliance-Risiken wurde von der Compliance-Funktion unter Beachtung der Hinweise der Risikomanagementfunktion entwickelt.

Die fachbereichsbezogenen Compliance-Beauftragten lokalisieren hiernach die zu beachtenden externen Vorgaben, identifizieren die risikobehaftete Geschäftsprozesse und schätzen die Eintrittswahrscheinlichkeit für Compliance-Fälle und deren Schadenauswirkungen ein. Den so ermittelten Risiken werden im Anschluss die fachbereichsbezogenen Risikominderungsmaßnahmen (IKS) gegenübergestellt.

Die fachbereichsbezogenen Ergebnisse werden von der Compliance-Funktion ausgewertet und ggf. um weitere Erkenntnisse und/oder Rückmeldungen der Internen Revision angereichert. Die Risikomanagement-Funktion erhält den Gesamtbericht. Nach abschließender Einschätzung des Risikomanagements gab es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Compliance-Risiken.

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 wirken die unternehmensweit eingesetzten Compliance-Lernprogramme und die Hinweise/Empfehlungen der Internen Revision z. B. im Rahmen ihrer Prüfungen 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 Auskunftstelle über Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e. V. (AVAD) vorgehaltenen Daten genutzt.

Ziel der teilweise seit Jahren unternehmensweit geltenden Vorkehrungen ist es, Situationen vorzubeugen, die die Integrität der agierenden Personen in Frage stellen könnten. Über Lernprogramme/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 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.