

# Zukunftsfähig agieren

## Nachhaltigkeitsbericht 2022

### Liebe Leserinnen und Leser,

das aktuelle Zeitgeschehen ist von vielfältigen Krisen geprägt, wie selten zuvor: Auf die weltweite Pandemie folgte Russlands Überfall auf die Ukraine samt Energiekrise, Inflation und drohender Rezession. Darüber hinaus wird der Klimawandel mit extremen Wetterereignissen für uns stärker spürbar. Viele Szenarien konnten wir bislang als reine Zukunftsansagen betrachten, doch das vergangene Jahr hat uns gezeigt, dass ein nachhaltiges Handeln und Gegensteuern keine Option, sondern ein Muss ist.

Für uns als Konzern Versicherungskammer ist das aktive Steuern von Krisen seit jeher Kernaufgabe. Nachhaltiges Denken und das Wohl der Bürger sind, mit Beginn der Brandversicherung, in unserer über 200-jährigen Tradition fest verwurzelt. Unseren Versicherungsnehmern stehen wir heute mit dem Schutz vor Elementarissen für Haus und Hof ebenso verlässlich zur Seite wie bei Fragen der (Alters-)Vorsorge oder von Gesundheit und Pflege. Dabei wollen wir, über die rein regulatorischen Anforderungen hinaus, wichtige Impulse für zukünftige Generationen setzen. In unserem Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir, welche Maßnahmen wir ergreifen und welche Zwischenziele wir bereits erreicht haben. Als größter öffentlicher Versicherer Deutschlands sind wir Risikoträger, Kapitalanleger sowie Arbeitgeber und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung sehr ernst. Wo immer möglich, wollen wir unseren eigenen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leisten. Insbesondere im Bereich Kapitalanlagen und dem eigenen Geschäftsbetrieb gilt es, in den nächsten Jahren die Weichen weiter gut zu stellen und die Klimaziele fest im Blick zu halten. Im vergangenen Jahr sind wir der „Net-Zero Asset Owner Alliance“, einem weltweiten Netzwerk institutioneller Anleger, beigetreten und haben uns damit verpflichtet, unser Kapitalanlagenportfolio bis 2050 klimaneutral zu gestalten. Ferner setzen wir im eigenen operativen Geschäftsbetrieb erste Reduktionsziele erfolgreich um und konnten beispielsweise unseren Papierverbrauch deutlich reduzieren.

Ein wichtiges Anliegen ist es uns zudem, Mitarbeitende für mehr Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag zu sensibilisieren. Deshalb haben wir vergangenes Jahr den ersten Nachhaltigkeitstag im Konzern organisiert, an dem sich alle informieren, austauschen und eigene Ideen einbringen konnten. Dabei wurde sichtbar, wie viele Facetten verantwortungsbewusstes Handeln haben kann.

Als Versicherer und Unternehmen gleichermaßen wollen wir einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Dass wir auf dem richtigen Weg sind, davon bin ich überzeugt. Und wir laden Sie alle ein, diesen mit uns gemeinsam zu beschreiten.

Ihr  
**Frank Walthes**



### Jetzt zum Online-Bericht

Hier gelangen Sie direkt zum **Grüßwort** von Frank Walthes.

<https://www.vkb.de/Grusswort>

## Strategie und Governance: Verantwortungsvolle Unternehmensführung (inkl. Compliance)

### Verantwortung für Mensch und Gesellschaft

---

Wirksam, glaubwürdig und markt-orientiert: Mit einer eigenen Klimastrategie, einem neu gegründeten Nachhaltigkeitsausschuss und dem ersten Nachhaltigkeitstag stärken wir unsere strategische Positionierung als zukunftsorientiertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Der Konzern Versicherungskammer umfasst **11 Versicherungsunternehmen** und **3 starke Regionalmarken**: die Versicherungskammer Bayern, die Feuersozietät Berlin Brandenburg und die SAARLAND Versicherungen.

### Der Konzern Versicherungs- kammer – regional und bundesweit

Der Konzern Versicherungskammer gehört zur Sparkassen-Finanzgruppe und ist damit gemeinsam mit den anderen öffentlich-rechtlichen Versicherern, den Sparkassen, Landesbanken, Landesbausparkassen und der Deka Teil des größten Verbunds von Finanzdienstleistern in Deutschland.

Nach Beitragseinnahmen ist der Konzern der siebtgrößte Erstversicherer in Deutschland und beschäftigt rund 7.000 Mitarbeitende. Die Gruppe der öffentlichen Versicherer belegt nach Beitragseinnahmen im deutschen Versicherungsmarkt Platz zwei.

## Geschäftsgebiete

Die Hauptgeschäftsgebiete sind Bayern und die Pfalz, das Saarland sowie Berlin und Brandenburg. Im Kranken-, Pflege- und Reiseversicherungsgeschäft ist der Konzern Versicherungskammer bundesweit tätig.

## Konzernstruktur und Einzelunternehmen

### KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG

- › Krankheitskostenvollversicherung
- › Krankheitskostenzusatzversicherung
- › Gruppen- und Firmenversicherung
- › Quotenversicherung
- › Auslandsreise-Krankenversicherung
- › Beihilfeablöseversicherung
- › Pflegeversicherung
- › Betriebliche Krankenversicherung

### LEBENSVERSICHERUNG

#### Private Altersvorsorge

- › Geförderte Altersvorsorge (Basisrente)
- › Pflegerente
- › Chancenorientierte Rentenversicherung
- › Sicherheitsorientierte Rentenversicherung
- › Risikolebensversicherung
- › Berufsunfähigkeitsversicherung

#### Betriebliche Altersversorgung

- › Direktversicherung
- › Pensionskasse
- › Unterstützungskasse
- › Pensionszusage
- › Pensionsfonds
- › Betriebliche Wertguthaben (Altersteilzeit- und Zeitwertkonten)

## SCHADEN- UND UNFALLVERSICHERUNG

- › Haftpflichtversicherung
- › Cyberversicherung
- › D&O-Versicherung
- › Gebäudeversicherung
- › Hausratversicherung
- › Transportversicherung
- › Technische Versicherungen
- › Unfallversicherung
- › Kraftfahrtversicherung
- › Kredit- und Kautionsversicherung
- › Rechtsschutzversicherung
- › Reiseversicherung
- › Sonstige Versicherungen

## STRATEGIE UND GOVERNANCESYSTEM

Nachhaltigkeit liegt der Versicherungskammer als öffentlich-rechtlichem Versicherer mit langer Unternehmenstradition praktisch in den Genen. Wir fühlen uns seit jeher einer verlässlichen Kundenverbindung, einer gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Geschäftsgebiet besonders verbunden. Wesentlicher Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsverständnisses ist auch, dass wir in unserem Geschäftsmodell eine langfristige Perspektive angelegt haben.

Aus unserer über 200-jährigen Unternehmensgeschichte heraus stellen wir uns immer wieder neu den aktuellen Herausforderungen. In Zeiten verschiedenster Krisen, unter anderem des Klimawandels, gilt es, auch die bestehenden Nachhaltigkeitsanstrengungen neu zu justieren. Deshalb wurden im Geschäftsjahr 2021 wesentliche inhaltliche und strukturelle Weichen gestellt, um Nachhaltigkeit im Konzern stärker zu akzentuieren und auf aktuelle Herausforderungen auszurichten.

2022 stand im Zeichen der Etablierung der im Jahr 2021 durch den Konzernvorstand beschlossenen Nachhaltigkeitsstrukturen sowie der Weiterentwicklung der strategischen Positionierung. Aufgrund der immensen Bedeutung des Klimawandels für das Geschäftsmodell von Versicherern sowie der hohen gesellschaftlichen Relevanz haben wir im März 2022 eine eigene Klimastrategie für die Versicherungskammer beschlossen. Dort werden sämtliche klimarelevanten strategischen Positionen des Unternehmens, insbesondere in der Kapitalanlage, im Sachversicherungsbereich sowie im eigenen

Geschäftsbetrieb, zusammengefasst. Zudem haben wir folgende strategische Maximen festgelegt, an denen alle grundlegenden Entscheidungen, die den Klimawandel betreffen, vorbeigeführt werden sollen:

**Wirksamkeit:** Wir setzen auf wirkungsvolle Maßnahmen und vermeiden Aktivitäten, bei denen reine Außendarstellung im Vordergrund steht. Wir konzentrieren uns auf Einflussmöglichkeiten, bei denen wir als Versicherungsunternehmen die größte Expertise und Hebelwirkung haben.

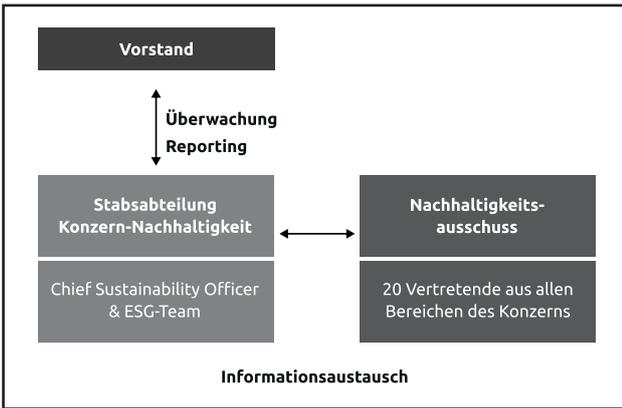
**Glaubwürdigkeit:** Wir sehen uns aufgrund unserer langjährigen Unternehmensgeschichte und unserer öffentlich-rechtlichen Verfasstheit ganz besonders einer soliden und glaubwürdigen Geschäftsführung verpflichtet. Wir legen Wert auf größtmögliche Sorgfalt in der Auswahl der Aktivitäten, die wir als nachhaltig einstufen.

**Regionalität:** Wir legen einen starken Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsanstrengungen auf Aktivitäten in unserem Geschäftsgebiet.

**Marktorientierung:** Wir sehen marktwirtschaftliche Mechanismen als Schlüssel für eine wirksame Bekämpfung des Klimawandels und lassen unsere ökonomischen Entscheidungen davon leiten.

Zentrales Instrument für die Umsetzung der Strategie und Säule der Nachhaltigkeitsgovernance ist unser im Februar 2022 konstituierter Nachhaltigkeitsausschuss. Vorsitzender des Nachhaltigkeitsausschusses ist der Konzernnachhaltigkeitsbeauftragte, der die Koordination und Leitung der Sitzungen übernimmt. In drei Sitzungen haben die Mitglieder des Ausschusses in diesem Jahr unter anderem zu aktuellen regulatorischen Themen, der Kundenperspektive und der Klimastrategie diskutiert. Somit konnte das Gremium rasch aus der Konstituierung in einen aktiven Arbeitsmodus überführt werden und leistet nun einen wichtigen Beitrag zur cross-funktionalen Vernetzung im Unternehmen sowie zur strategischen Impulsgebung und Diskussion unternehmensweit relevanter Entwicklungen.

**Alle wesentlichen Entscheidungen, die den Klimawandel betreffen, werden an unseren strategischen Maximen entlanggeführt.**

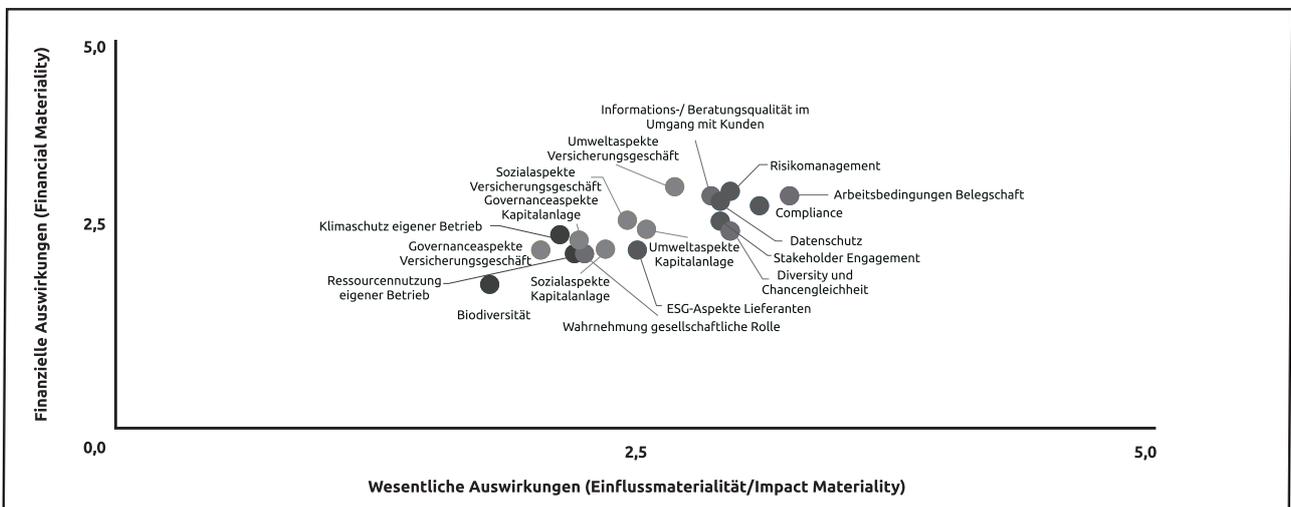


Darüber hinaus lag ein Schwerpunkt der strukturellen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in der systematischen Vorbereitung auf die kommenden Berichtspflichten, welche sich aus der „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) heraus ableiten. Der Aufbau eines einheitlichen und kennzahlengetriebenen Berichtswesens ist nach unserer Einschätzung ein wesentlicher Schlüssel für Transparenz und die gezielte Steuerung von nachhaltigen Maßnahmen. Zusammen mit dem Rechnungswesen haben wir deshalb 2022 eine Vorstudie zur CSRD durchgeführt, um die regulatorischen Grundlagen für die künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung zu legen und wesentliche Handlungsfelder zu definieren. In diesem Zuge erstellten wir auch die erste Wesentlichkeitsanalyse der Versicherungskammer,

nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Diese zeigt auf Basis einer Stakeholderbefragung die Schwerpunkte für unser Nachhaltigkeitsengagement auf.

Erste Ergebnisse zeigen die hohe Bedeutung von Governance-Themen (Compliance, Risikomanagement und Datenschutz) sowie die Einbindung unserer Stakeholder. Eine hohe Beratungsqualität für Kunden (Kapitel 3), die Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft sowie Diversität und Chancengleichheit sind wesentliche soziale Themen; unsere Ansätze hierzu finden sich in Kapitel 4.

Wir wollen die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens auf breite Beine stellen. Am 21. September 2022 ermöglichten wir deshalb unseren Mitarbeitenden bei unserem ersten Nachhaltigkeitstag, sich über unsere Aktivitäten zu informieren. Der Nachhaltigkeitstag war in die Woche der „Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit des Rats für nachhaltige Entwicklung“ eingebettet. Unter #tatenfuermorgen soll deutschlandweit mehr Bewusstsein für Nachhaltigkeit geschaffen werden. An zahlreichen Ständen boten Experten aus dem Haus sowie externe Gäste den interessierten Mitarbeitenden Gespräche an. Unter anderem konnten sie Einblicke in die Ziele zur Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb gewinnen oder erfahren, welche Rolle Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage im Konzern einnimmt. Die Kollegen des Risikomanagements zeigten mit kurzen Impulsen, wie Nachhaltigkeitsrisiken quantitativ bewertet werden und erläuterten die Klimawandel-szenarien im ORSA (Own Risk and Solvency Assessment). Das ESG-Team aus dem Sachversicherungsbereich setzte mit Kurzvorträgen unter anderem zu den Themen „Stromspeicherung und neue Wege



für Photovoltaik“, „Dezentrale Energieversorgung“ sowie „Schadenprävention unter nachhaltigen Gesichtspunkten“ interessante Impulse.

## Am ersten Nachhaltigkeitstag erhielten unsere Mitarbeitenden einen umfassenden Einblick in die Vielzahl relevanter Aktivitäten unseres Unternehmens – von nachhaltigen Initiativen im Sachversicherungsbereich über die ESG-Strategie in unserer Kapitalanlage bis zu unseren zahlreichen Social Benefits für unsere Mitarbeitenden.

Am Stand der BavariaDirekt, dem digitalen Versicherer des Konzerns Versicherungskammer, konnten die Gäste ihr Wissen rund um Nachhaltigkeit testen. Zudem zeigte unsere Betriebsgastronomie, welche große Rolle Nachhaltigkeit in der täglichen Zubereitung der Speisen bereits spielt. Interessierte konnten nicht nur einen Blick in die Küche werfen, sondern auch auf die Bienen, die auf dem Dach des Gebäudes in München eine Heimat gefunden haben. Soziales Engagement ist uns seit jeher wichtig. Deshalb haben auch unsere langjährigen Partnern wie der Deutsche Alpenverein e. V. (DAV) oder die Feuerwehren unseren Nachhaltigkeitstag mitgestaltet. Die Gäste konnten beispielsweise ein Löschtraining an unserem Simulator absolvieren. Der Deutsche Alpenverein bot eine Mobilitätsberatung zur klimafreundlichen Anreise in die Berge und stellte das Tourenportal „alpenvereinaktiv“ vor. Unser Bewusstsein und unser Engagement für mehr Vielfalt unter den Mitarbeitenden waren an unserem Diversity-Stand erlebbar.

Als Vorbereitung auf den Nachhaltigkeitstag haben wir unsere Mitarbeitenden eingeladen, mit der Versicherungskammer-Challenge ihren Alltag nachhaltig(er) zu gestalten. Am Challenge-Mix in der Earnest-App unserer Start-up-Beteiligung up-to-date Ventures haben etwa 100 Mitarbeitende mitgemacht. Sie traten in elf Teams gegeneinander an: Kalt duschen, Leitungswasser trinken und die eigene Mobilität in Richtung Nachhaltigkeit optimie-

ren – so lauteten die Herausforderungen, die die Teams mit großem Ehrgeiz meisterten. So konnten wir in 19 Tagen rund drei Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen. Die Siegerteams wurden am ersten Nachhaltigkeitstag geehrt und erhielten als Preis einen nachhaltigen Kochworkshop im Betriebsrestaurant.

Für das Geschäftsjahr 2023 wollen wir ein Gremium aus externen Experten etablieren, um unsere strategische Positionierung im Themengebiet Nachhaltigkeit zu analysieren und den Dialog mit unseren Stakeholdern zu intensivieren. Dazu gehört auch die laufende Evaluation unserer Strategien, die wir vorantreiben werden. Da wir Transparenz als einen wesentlichen Schlüssel für die Entwicklung von Nachhaltigkeit in Unternehmen sehen, werden wir 2023 weiter an unserem Berichtswesen arbeiten und sind dazu unter anderem eine Kooperation mit Zielke Consulting eingegangen. Neben der Weiterentwicklung des bestehenden Berichts werden wir uns intensiv mit der Umsetzung der CSRD beschäftigen.

## COMPLIANCE, DATENSCHUTZ UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION

Unsere Unternehmen sind verlässliche, integre und faire Partner und Arbeitgeber. Dies ist eine der Grundlagen unseres Erfolgs. Die Einhaltung aller zu beachtenden Gesetze und Verordnungen, aufsichtsbehördlicher Anforderungen, Selbstverpflichtungen und internen Vorgaben hat daher besondere Bedeutung für uns. Um regelkonformes Verhalten systematisch zu gewährleisten, haben die Unternehmen des Konzerns Versicherungskammer ein Compliance-Management-System (CMS) etabliert. Zentrales Element des CMS ist unsere Compliance-Funktion, mit der wir die Einhaltung aller Vorgaben und Selbstverpflichtungen überwachen und Verstöße verhindern wollen. Sie berät und schult unsere Geschäftsleitung und Mitarbeitenden und erstellt interne Vorgaben und Regelwerke, um Verstößen vorzubeugen. Unser Tax Compliance Management System ist nach dem Prüfungsstandard IDW PS 980 zertifiziert und gewährleistet die Rechtskonformität der Prozesse im Bereich Unternehmenssteuern.

## Potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen externe oder interne Vorgaben können unsere Mitarbeitenden jederzeit unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität melden.

Die wichtigsten Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten sind in unserem Verhaltenskodex beschrieben, in dem wir uns ausdrücklich zu den Grundsätzen rechtskonformen, fairen und ethischen Verhaltens bekennen. Zusammen mit weiteren internen Vorschriften regelt unser Verhaltenskodex zum Beispiel den Umgang mit Interessenskonflikten oder Zuwendungen, den Umgang mit dolosen Handlungen oder den Beschaffungsprozessen. Dem Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Vertrieb von Versicherungsprodukten sind alle Versicherungsunternehmen unseres Konzerns beigetreten und stellen so fortlaufend eine hohe Qualität in der Kundenberatung und -betreuung sicher. Potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen externe oder interne Vorgaben können unsere Mitarbeitenden jederzeit unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität melden. Hierfür haben wir eine anonyme Meldestelle eingerichtet. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte und personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner sowie unserer Mitarbeitenden ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Zur Steuerung aller wesentlichen datenschutzrelevanten Prozesse sowie zur Sensibilisierung und Schulung unserer Angestellten zum Thema Datenschutz ist in unserem Konzern sowohl eine zentrale Datenschutzabteilung etabliert als auch ein Konzern-Datenschutzbeauftragter bestellt. Die Prävention von Geldwäsche (Anti Money Laundering) und Terrorismusfinanzierung wird in unserem Unternehmen zentral durch unsere Geldwäschebeauftragte gesteuert.

Die bereits im Vorjahr durch Vorstandsbeschluss aufgesetzte Struktur der Nachhaltigkeitsgovernance haben wir weiterentwickelt, indem wir etwa Gremien für Spezialthemen, zum Beispiel zu Fragen der Kapitalanlage, geschaffen haben. Unsere Stabstelle Nachhaltigkeit wird durch die Compliance-Abteilung in regulatorischen Fragen beraten und unterstützt. Die für unsere Unternehmen im Zusammenhang mit gesetzlichen oder aufsichtsrechtlichen Anforderun-

gen aus dem Bereich der Nachhaltigkeit bestehenden Compliance-Risiken werden identifiziert und bewertet. Im Rahmen der im Berichtsjahr standardmäßig durchgeführten Leit- und Richtlinien-Reviews haben wir das Thema Nachhaltigkeit/Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken in alle relevanten Leitlinien integriert.

Mit der Compliance-Funktion steuern und prüfen wir unter Einsatz eines speziellen Tools die Einhaltung von Finanzsanktionen und Embargos bei insoweit relevanten Vorgängen wie etwa Vertragsabschlüssen oder Auszahlungen. Aktuell hervorzuheben sind hier die als Reaktion auf den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine seitens der EU und verschiedener Einzelstaaten gegen Russland in Kraft gesetzten, umfangreichen Sanktionen. Um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden der Unternehmen des Konzerns hierfür sensibilisiert sind, wurden sie entsprechend informiert. Eine zentrale Aufgabe der Compliance-Funktion ist die Beobachtung des Rechtsumfelds. Dabei soll sichergestellt werden, dass relevante gesetzliche Änderungen oder Neuerungen für die Unternehmen des Konzerns identifiziert und entsprechende (Umsetzungs-)Maßnahmen eingeleitet werden. Gerade in der im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten stehenden Regulatorik zeigt sich weiterhin eine starke Dynamik. Auswirkungen für unsere Unternehmen werden zum Beispiel die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), der CSRD und dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) haben.

## Die Achtung der Menschenrechte bildet den Rahmen für unser Handeln und Wirtschaften.

Mit Beginn des Jahres 2023 sind wir als Konzern mit Sitz in Deutschland und mehr als 3.000 Mitarbeitenden nach dem LkSG verpflichtet, in unseren Lieferketten die Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten sicherzustellen. Der Schutz und die Achtung der Menschenrechte sind für uns seit jeher eine Selbstverständlichkeit. Unserer Verantwortung, einen wirkungsvollen Beitrag zum Schutz der Umwelt und der Eindämmung des Klimawandels zu leisten, kommen wir mit unserer kontinuierlich weiter zu entwickelnden Nachhaltigkeitsstrategie und der darauf aufbauenden Klimastrategie nach. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der Menschen in unseren Liefer-

ketten. Die Achtung der Menschenrechte bildet den Rahmen für unser Handeln und Wirtschaften. Mit gezielten Maßnahmen wie Risikoanalysen, internen Verhaltensvorschriften und Regelwerken, Schulungen und der Einrichtung einer Beschwerdestelle mit dem Fokus auf der Einhaltung von Menschenrechten sowie stetigen Verbesserungen werden wir Verletzungen vorbeugen.

Die CSRD gibt vor, dass die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung zu veröffentlichenden nachhaltigkeitsbezogenen Informationen deutlich auszuweiten sind. Die neue CSR-Richtlinie folgt einer doppelten Wesentlichkeitsperspektive („Double Materiality“). Das bedeutet für uns, dass wir die Wirkung von Nachhaltigkeitsaspekten auf die wirtschaftliche Lage unserer Unternehmen und die Auswirkungen des Betriebs auf Nachhaltigkeitsaspekte bestimmen und veröffentlichen müssen. Die künftige Berichterstattung muss Angaben zu Nachhaltigkeitszielen, der Rolle von Vorstand und Aufsichtsrat, den wichtigsten nachteiligen Wirkungen des Unternehmens und zu noch nicht bilanzierten immateriellen Ressourcen enthalten. 2022 haben wir eine Vorstudie zur CSRD durchgeführt, um die regulatorischen Anforderungen für die künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung zu analysieren und haben die wesentlichen Handlungsfelder durch die Wesentlichkeitsanalyse definiert. Wir begrüßen die zunehmende Transparenz in Sachen Nachhaltigkeit im Interesse unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden und haben daher sehr früh mit den Vorbereitungen auf die CSRD begonnen.

Zum 28. Juni 2025 wird das BFGG in Kraft treten. Das Gesetz formuliert neue Anforderungen für eine inklusive Gesellschaft und wird Barrierefreiheit für Produkte und Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr fokussieren. So wird beispielsweise der Zugang zu Informationen künftig immer über zwei der drei Sinne Hören, Sehen oder Tasten zu ermöglichen oder ein bestimmtes Sprachniveau zu beachten sein. Diese Anforderungen zum Beispiel auf unseren Websites und dazugehörigen Online-Anwendungen sicherzustellen, wird eine der Aufgaben

für unsere Unternehmen im nächsten Jahr, die die Compliance-Funktion begleiten wird.

Mit Blick auf Personalcompliance überwachen wir insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, die die Arbeitnehmerrechte betreffen, greifen Auffälligkeiten in Zusammenarbeit mit der Konzernfunktion Compliance auf und leiten entsprechende Maßnahmen ein. Darüber hinaus arbeiten wir vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen und dem Sprecherausschuss zusammen, sowohl in kollektiven Fragestellungen als auch im Einzelfall.



### Jetzt zum Online-Bericht

Hier finden Sie weitere Informationen zum Thema **Strategie und Governance**.

<https://www.vkb.de/nachhaltigkeit/strategie-und-governance.html>

## Kapitalanlagen und Risikomanagement

### Kapitalanlage mit wichtiger Hebelfunktion

Als lebenslanger Begleiter stehen wir unseren Kunden mit Serviceleistungen, Vorsorgeprodukten und bei der Schadenregulierung zur Seite.

#### KAPITALANLAGEN

Unser zentrales Ziel in der Kapitalanlage ist eine langfristige und nachhaltige Erfüllbarkeit der versicherungsseitigen Verpflichtungen. Wir sind uns bewusst, dass unsere Kapitalanlage ein wirkungsvoller Hebel ist und möchten diese verantwortungsvoll gestalten. Unseren Nachhaltigkeitsansatz für die Kapitalanlage entwickeln wir als Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI) entlang der sechs damit einhergehenden Prinzipien laufend fort.

2022 haben wir die Umsetzung der im Jahr 2021 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlage fortgesetzt und sie mit einer ESG-Richtlinie für die Kapitalanlage in unser unternehmensinternes Regelwerk überführt. ESG steht als Akronym für die Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). Für unser tägliches Handeln haben wir zur ESG-Integration anlageklassenspezifische Ansätze entwickelt, um nachhaltigkeitsbezogene Risikotreiber im Investitionsprozess systematisch zu berücksichtigen. Zudem haben wir Prozesse zur Umsetzung der Ausschlusskriterien und des normbasierten Screenings etabliert. So werten wir einerseits in einem standardisierten Bericht regelmäßig aus, ob Verstöße gegen unsere Ausschlusskriterien vorliegen. Auf der anderen Seite überprüfen wir den gesamten Kapitalanlagebestand im Rahmen eines normbasierten Screenings auf die Einhaltung grundlegender Prinzipien des UN Global Compact für die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention. Seit der Einführung

der Überprüfungen wurden weder Verstöße gegen die Ausschlusskriterien festgestellt noch der Grenzwert des normbasierten Screenings (5 Prozent des Bestands, für den entsprechende Informationen zur Verfügung stehen) überschritten.

Zudem haben wir 2022 einen Workshop mit der Kapitalverwaltungsgesellschaft BayernInvest durchgeführt, die unsere indirekt gehaltenen Aktienbestände betreut und in diesem Rahmen für die Ausübung von Stimmrechten und den Dialog mit den jeweiligen Unternehmen verantwortlich ist. Dabei haben wir beschlossen, im Engagement mit Unternehmen im kommenden Jahr besonderen Fokus auf Sachverhalte mit Bezug auf den Klimawandel zu legen. Für unsere indirekt gehaltenen Bestände wurde 2022 bei 98 Hauptversammlungen abgestimmt.

Durch gezielte und thematische Investitionen in Zukunftstechnologien können wir den wirkungsvollen Hebel unserer Kapitalanlage mit ihrer finanzierenden Funktion in besonderer Weise nutzen. 2022 haben wir beispielsweise über einen Fonds in E-Ladeparks investiert, um den Aufbau der für die Elektrifizierung des Straßenverkehrs notwendigen Infrastruktur zu fördern. Durch den Betrieb der von der Versicherungskammer finanzierten Solar- und Windparks, vorwiegend in Deutschland, West- und Nordeuropa, wurden im Geschäftsjahr 2022 anteilig mehr als 1,5 TWh erzeugt. Der Bruttostromverbrauch in Deutschland lag im Jahr 2021 bei 570 TWh<sup>1</sup>. Zum Vergleich: Mit dem erzeugten Strom könnte man den Jahresstrombedarf von ca. 470.000 Haushalten mit erneuerbaren Energien decken.<sup>2</sup>

Durch gezielte und thematische Investitionen in Zukunftstechnologien können wir den wirkungsvollen Hebel unserer Kapitalanlage mit ihrer finanzierenden Funktion in besonderer Weise nutzen.

<sup>1</sup> Die Kennzahl basiert auf den zum Zeitpunkt der Veröffentlichung neuesten Daten des Umweltbundesamtes.

<sup>2</sup> Ein deutscher Durchschnittshaushalt verbrauchte, laut dem Statistischen Bundesamt, im Jahr 2020 3.190 kWh.

Unser Ziel, das Anlageportfolio des Konzerns bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu gestalten, haben wir mit unserem Beitritt zur „Net-Zero Asset Owner Alliance“ im November 2022 in eine internationale Brancheninitiative eingebettet. Die von den Vereinten Nationen einberufene Initiative vereint große Kapitalanleger weltweit in ihren Bemühungen, zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens beizutragen. Hierbei stehen tatsächliche Veränderungen der Emissionen im Fokus, weshalb neben CO<sub>2</sub>e-Zielen für das Portfolio insbesondere auch die Bereitstellung von Kapital für den Übergang zu einer emissionsärmeren Wirtschaft sowie der Dialog mit Portfoliounternehmen aus emissionsintensiven Branchen verpflichtend sind. Unsere quantifizierten mittelfristigen Ziele bis 2030 werden wir im Laufe des Geschäftsjahres 2023 festlegen und zusammen mit dem CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck veröffentlichen. Bei Aktien und gelisteten Unternehmensanleihen streben wir eine CO<sub>2</sub>e-Reduktion um mindestens 50 Prozent bis 2030 an. Außerdem werden wir unseren Engagementansatz weiterentwickeln, um verstärkt mit Unternehmen und Vermögensverwaltern in den Dialog zu treten.

Für unsere nachhaltigkeitsbezogenen Ziele und Maßnahmen sind Informationen über die Investitionen zugrunde liegender Vermögensgegenstände von zentraler Bedeutung. Um die Verfügbarkeit solcher Daten und deren Integration in unsere IT-Systeme zu verbessern, haben wir ein bereichsübergreifendes Projekt initiiert, das Zielbilder für Prozesse und Datenflüsse zur Anpassung unserer IT- und Systemlandschaft erarbeiten wird.

## RISIKOMANAGEMENT

Als öffentlicher Versicherer fokussieren wir uns auf die gesundheitliche und finanzielle Sicherheit unserer Kunden. Um künftig eine adäquate und effektive Unternehmenssteuerung auch in Krisenzeiten sicherzustellen, baut die Versicherungskammer weiterhin auf ihr umfassendes Risikomanagementsystem. Dieses ermöglicht es uns, Risiken, aber auch Chancen früh zu erkennen und zu steuern.

Für die Durchführung und Weiterentwicklung des Risikomanagements ist in der Versicherungskammer der Vorstand verantwortlich. Er trifft hier gemäß § 91 Abs. 2 AktG geeignete Maßnahmen, um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern und gefährdende Entwicklungen früh zu erkennen. Die Aufgabe der unabhängigen Risikomanagement-

funktion (uRCF) wird in unserem Konzern zentral von der Hauptabteilung Konzernrisikocontrolling ausgeführt, die die Risikomanagementaktivitäten umfassend koordiniert.

Unser Risikomanagement hat sich sowohl im von der COVID-19-Pandemie geprägten Jahr 2021 bewährt als auch im Berichtsjahr 2022, das durch einen Einbruch der Kapitalmärkte und die schwachen Wachstumsaussichten der Weltwirtschaft gekennzeichnet war. Durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine und die damit entfachte Energiesicherheitskrise sowie die weltweite Inflation stehen seit 2022 alle Unternehmen vor neuen Herausforderungen. Um sich diesen erfolgreich zu stellen, muss jedes Unternehmen nicht nur die aktuellen externen ökologischen und sozialen Gegebenheiten bewerten, sondern auch, ob das unternehmenseigene Governance-System geeignet ist, der externen Situation wirksam zu begegnen. Die Relevanz der Bewertung von ESG-Risiken nimmt dadurch deutlich zu.

## Nachhaltigkeitsrisiken fallen insbesondere bei markt- und versicherungstechnischen, aber auch bei operationellen, strategischen und Reputationsrisiken ins Gewicht.

Vor diesem Hintergrund haben wir 2022 die bereits im Vorjahr gestartete intensivere Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Risikomanagement der Versicherungskammer weiter ausgebaut. In unserer Risikostrategie haben wir den Nachhaltigkeitsaspekt dezidiert aufgenommen. Die für unser Unternehmen relevanten Risikoarten haben wir im Berichtsjahr hinsichtlich möglicher auf sie einwirkenden Nachhaltigkeitsfaktoren intensiver durchleuchtet. Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur stellen wir fest, dass Nachhaltigkeitsrisiken insbesondere bei markt- und versicherungstechnischen, aber auch bei operationellen, strategischen und Reputationsrisiken ins Gewicht fallen.

Zur Beurteilung der Auswirkung einzelner Risiken auf die Risikotragfähigkeit des Unternehmens führen wir regelmäßig Stresstests und Szenarioanalysen durch. Dabei überprüfen wir, ob die bestehenden unternehmensindividuellen Kontrollen die spezifischen Nachhaltigkeitsaspekte in geeigneter Weise berücksichtigen, und justieren bei Bedarf nach.

## FÜR KLIMAPOLITISCHE VERÄNDERUNGEN GUT GEWAPPNET

Im ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) 2022 analysierten wir detailliert die Auswirkung des Klimawandels auf die Kapitalanlage und die Versicherungstechnik.

Hinsichtlich der Klimarisiken in der Kapitalanlage zogen wir in unserer Risikobewertung zum einen physische Risiken in Betracht – also Risiken im Zusammenhang mit Extremwetterereignissen, wie zum Beispiel Sturm, Überschwemmung und Hagel. Zum anderen betrachteten wir transitorische Risiken, die sich durch den Übergang auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft ergeben können. Dabei stellen wir fest, dass nach heutigen wissenschaftlichen Erkenntnissen die Auswirkungen des Klimawandels auf die Kapitalanlage sehr gering sind. Auch im Kompositbereich können die aufgrund des Klimawandels zu erwartenden höheren physischen Naturgefahrenschäden die Risikotragfähigkeit der Versicherungskammer nicht gefährden.

Die konsequente Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken entlang unseres gesamten Risikomanagementprozesses – von der Risikoidentifizierung über die Risikoanalyse und -bewertung bis hin zur Risikoberichterstattung – stellt eine aktive Steuerung in unserem Unternehmen sicher. Damit ist es uns möglich, notwendige Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken rechtzeitig festzulegen und umzusetzen.

## MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEITSRISIKEN

In der Versicherungskammer wollen wir unsere Prozesse und Methoden zur Identifikation, Bewertung, Steuerung und Berichterstattung von Nachhaltigkeitsrisiken kontinuierlich verbessern. Hierfür werden wir den Austausch mit den anderen öffentlichen Versicherern und weiteren Fachleuten sowie die intensive Auseinandersetzung mit aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten fortführen. Insbesondere die Weiterentwicklung der Methodik, um Nachhaltigkeitsrisiken zu quantifizieren, sowie der Aufbau der dafür notwendigen Datengrundlage werden in nächster Zeit eine große Herausforderung nicht nur für die Versicherungskammer, sondern für die gesamte Versicherungsbranche darstellen. Ebenso werden wir weiterhin auf die Fortführung eines konzernweit einheitlichen Verständnisses von Nachhaltigkeitsrisiken setzen und alle Mitarbeitenden für dieses Thema stärker sensibilisieren. Hierzu werden wir unter anderem entsprechende Vorträge und Veranstaltungen anbieten, wie zum Beispiel den Austausch am Nachhaltigkeitstag.



### Jetzt zum Online-Bericht

Hier finden Sie weitere Informationen zum Thema **Kapitalanlagen und Risikomanagement**.

<https://www.vkb.de/nachhaltigkeit/kapitalanlage-und-risikomanagement.html>

## Vertrieb und Produkte

### Nachhaltigkeit als roter Faden

---

**Von der Produktentwicklung über die Zertifizierung unserer Vertriebsstellen bis hin zu neuen Anforderungen in der Beratung unserer Kunden: Wir verankern das Thema Nachhaltigkeit immer stärker in unseren Prozessen und gehen damit konsequent neue Schritte.**

#### PRODUKTENTWICKLUNG UND -GESTALTUNG

Nachhaltigkeit ist für uns auch ein wesentliches Element unserer Produktgestaltung sowie Teil des Dialogs mit unseren Kunden. Die Anforderungen rund um die Beratung hinsichtlich ihrer Präferenzen im Bereich Nachhaltigkeit werden immer komplexer. Deshalb verankern wir sukzessive nachhaltige Ansätze in den Produktentwicklungsprozess und schulen unsere Vertriebspartner sowie unseren angestellten Außendienst für die neuen Anforderungen in der Beratung.

Die EU-Versicherungsrichtlinie IDD-POG (Insurance Distribution Directive Product Oversight & Governance, § 23 Art. 1a-d VAG und DVO POG) erfordert bei der Neuentwicklung und bei wesentlichen Anpassungen von Produkten ein Produktfreigabeverfahren. Seit dem 2. August 2022 sind die EU-Verordnungen anzuwenden. Dadurch sind Nachhaltigkeitsfaktoren und -ziele von Vermittlern von Versicherungsprodukten stärker zu berücksichtigen. Die bestehenden Vorgaben aus IDD-POG wurden um den Aspekt der Nachhaltigkeit erweitert bzw. ergänzt.

Bereits in der Konzeption von Versicherungsprodukten muss sichergestellt werden, dass diese etwaige Nachhaltigkeitsziele der Kunden berücksichtigen – zum Beispiel den Wunsch nach einer nachhaltigen

Kapitalanlageform. Das Wort „etwaig“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass nicht jedes neue Produkt ein Nachhaltigkeitsziel verfolgen muss. Sofern dies jedoch der Fall ist und ein Versicherungsprodukt Nachhaltigkeitsaspekte beinhaltet, ist dessen Passung zu den Nachhaltigkeitszielen und -wünschen der potenziellen Kunden vor der Markteinführung sowie im Rahmen regelmäßiger Produktüberwachungen sicherzustellen. Zur umfassenden Information und Schulung haben wir unseren Vertriebspartnern ein webbasiertes Training zum Thema Nachhaltigkeit in IDD-POG zur Verfügung gestellt, das durch die Vertriebssschienen gut angenommen und insgesamt über 1.300 mal erfolgreich absolviert wurde.<sup>1</sup>

**In unseren Beratungsgesprächen spüren wir jeden Tag, dass Nachhaltigkeit für unsere Kunden immer mehr an Bedeutung gewinnt.**

Zusätzlich haben wir das Thema Nachhaltigkeit noch stärker in allen relevanten Schritten des Produktentwicklungsprozesses verankert. So wird beispielsweise neben der regulatorischen Abstimmung und Freigabe hinsichtlich IDD-POG auch der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte im Rahmen des Produktfreigabeprozesses zum Thema Nachhaltigkeit eingebunden.

Seit dem bereits erwähnten Inkrafttreten der IDD-Erweiterung werden vor dem Abschluss einer Lebensversicherung die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden verbindlich im Beratungsgespräch abgefragt und protokolliert. Damit unsere Vertriebspartner hinsichtlich dieser Präferenzen umfassend beraten können, haben wir ihnen im Vorfeld Schulungsmaterial zur Verfügung gestellt. Anhand von zwei webbasierten Trainings in Verbindung mit einem Beraterleitfaden und einer Produktübersicht haben wir dabei sowohl die Grundlagen der Nachhaltigkeit (zum Beispiel Agenda 2030 der UN, Offenlegungs- und Transparenz-Verordnung) vermittelt als auch die konkrete Durchführung des Beratungsprozesses aufgezeigt. Eine wesentliche

---

<sup>1</sup> Stand der Auswertung, 10. Januar 2023

Rolle spielt Nachhaltigkeit im Beratungsgespräch auch in einer EIOPA-Richtlinie. So müssen sich die Kunden inzwischen konkreter zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen äußern und die Vermittler entsprechend detaillierter beraten. Erneut haben wir unsere Vertriebspartner mit einem webbasierten Training sowie weiteren Schulungsunterlagen gestärkt. Zudem können diese anhand eines neuen Tariffinders die geeigneten Produkte besser identifizieren.

## ZERTIFIZIERUNG FÜR NACHHALTIGE VERTRIEBSSTELLEN

Immer mehr Vertriebspartner haben den Wunsch, ihre Vertriebsstelle nachhaltig aufzustellen und dies in der Außendarstellung auch glaubwürdig zu kommunizieren. Da unsere Vertriebsstellen die Außenwirkung des Konzerns maßgeblich mitprägen, ist es uns ein besonderes Anliegen, Transparenz zum Thema Nachhaltigkeit nicht nur im Konzern, sondern auch im Vertrieb zu schaffen und Vertrauen in das nachhaltige Engagement aufzubauen.

## Einen sichtbaren Beitrag zur Nachhaltigkeit können die Ver- triebsstellen durch die Einsparung von Papier, die Optimierung von Dienstreisen und die Umstellung der Mitarbeitermobilität leisten.

Wie kann eine Geschäftsstelle oder Agentur also nachhaltiger werden? Einen sichtbaren Beitrag zur Nachhaltigkeit können die Vertriebsstellen zum Beispiel durch die Einsparung von Papier, die Optimierung von Dienstreisen und die Umstellung der Mitarbeitermobilität leisten. Wir wollen Vertriebspartner unterstützen, Ressourcen zugunsten der Umwelt einzusparen, soziales Engagement vor Ort zu fördern und weiterhin auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu achten. Um dies sicherzustellen, haben wir gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Controlling der Technischen Universität München von Prof. Dr. Gunther Friedl ein Projekt zur Zertifizierung unserer Vertriebsstellen als „Nachhaltige Vertriebsstelle“ ins Leben gerufen. Im Rahmen des Projekts haben wir gemeinsam mit unseren Vertriebspartnern Kriterien erarbeitet, die dazu beitragen, die nachhaltige Entwicklung im Vertrieb zu messen und weiter auszubauen. Um Objektivität

und Vollständigkeit sicherzustellen, haben wir die gesammelten Kriterien dem Lehrstuhl von Prof. Friedl zur Verfügung gestellt, der diese mit gängiger Zertifizierungen und Messmethoden aus der Nachhaltigkeitsliteratur abgeglichen und eine Bewertungsskala sowie Messmethodik entwickelt hat. Mögliche Beispiele für eine nachhaltigere Aufstellung der Vertriebsstellen sind Papierreduktion und Digitalisierung, Reduktion des Stromverbrauchs, konsequente Müllvermeidung und -trennung sowie die verstärkte Nutzung digitaler Meetings und die Optimierung von Dienstreisen. Das vorgeschlagene Zertifizierungsverfahren wird aktuell bereits mit einer kleinen Anzahl an Pilot-Agenturen bzw. Geschäftsstellen erprobt. Unser Ziel ist es, einen Zertifizierungsprozess zu etablieren, an dem unsere Vertriebsstellen auf freiwilliger Basis teilnehmen können und danach ein Siegel erhalten, das sie als nachhaltige Vertriebsstellen ausweist.

## E-MOBILITÄT IM VERTRIEB UND NEUES KING-PROGRAMM

2022 wurden die ersten E-Ladestationen für Kunden bei ausgewählten Pilot-Geschäftsstellen und Agenturen installiert. Bei der Installation haben wir auf das regionale Handwerkernetzwerk zurückgegriffen. Damit können unsere Vertriebspartner das Thema E-Mobilität in den Geschäftsgebieten vorantreiben. Zudem haben wir im Jahr 2022 das Programm KING (Kundeninteraktion und Geschäftserfolg der Zukunft) ins Leben gerufen. Das Projekt steht im engen Schulterschluss zwischen Vertrieb und Marketing, dem eigenen Betrieb sowie der IT und bildet das Dach sowohl für crossfunktionale als auch stark kundenorientierte Projekte. Dabei spielen Digitalisierung und Nachhaltigkeit eine große Rolle. In Projekten wie beispielsweise „Nachhaltigkeit Outputmanagement“ stehen Papierverzicht durch den technisch sicheren Versand von sensiblen Daten per E-Mail sowie digitale Kommunikation mit Kunden und Vertriebspartnern bei den Portalthemen in COPS (Customer Online Platform Strategy) und im Arbeitgeber- und Kommunalportal im Mittelpunkt.

„KING“ steht für „Kundeninteraktion und Geschäftserfolg der Zukunft“ – ein Programm, das im engen Schulterschluss zwischen Vertrieb und Marketing, dem eigenen Betrieb sowie der IT steht und das Dach sowohl für crossfunktionale als auch stark kundenorientierte Projekte bildet.

### **KUNDENZUFRIEDENHEIT**

Wir überprüfen jährlich die Zufriedenheit und die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kundschaft. Mit der bundesweiten KUBUS-Marktstudie von MSR Consulting messen wir diese beiden Parameter und lassen sie in die Konzernziele einfließen. Die Studie geht dabei auf die unterschiedlichen Bereiche in unserem Unternehmen ein und differenziert zum Beispiel zwischen Vertrieb, Betrieb, Schaden, Leistung, Produkt und Preis. Innerhalb der Studie wird auch die Weiterempfehlungsbereitschaft der Kunden als klassischer Net Promoter Score (NPS) untersucht. Dieser Parameter fließt dann in die Teilkategorie „Kundenpotenzial“ des KUBUS-Index ein und stellt die zentrale Kennzahl für die Kundenorientierung dar. Über den KUBUS-Index wird nicht nur die Zufriedenheit im engeren Sinn beleuchtet, sondern auch die Größen „Kundenbindung“ und „Kundenpotenzial“ erfasst. Für das Jahr 2022 hat die Regionalmarke Versicherungskammer Bayern beispielsweise einen NPS-Score von +20 bzw. eine Top2-Zufriedenheit von 73 Prozent erreicht (das heißt 73 Prozent unserer Kundschaft sind vollkommen oder sehr zufrieden).

### **UNSERE PRODUKTE**

Nachhaltigkeit ist für uns als Versicherungsunternehmen kein Neuland. Seit jeher begleiten wir unsere Kunden lebenslang und übernehmen damit eine gesellschaftliche und sozialpolitische Verantwortung, indem wir für alle Lebenslagen einen umfassenden Versicherungsschutz anbieten.

### **PRODUKTSPARTE LEBEN**

2022 haben wir im Bereich der Lebensversicherungen unsere Produktlinie NachhaltigkeitInvest ausgebaut. Mit der BasisRente NachhaltigkeitInvest vereinen wir staatliche Förderung, maximale Chancenorientierung sowie nachhaltiges Engagement in einem Produkt. Die BasisRente NachhaltigkeitInvest folgt als staatlich geförderte Variante der seit einem Jahr erfolgreichen PrivatRente NachhaltigkeitInvest. Für beide Tarife steht ein exklusives Fondsportfolio mit nachhaltig orientiertem Anlagefokus zur Verfügung. Mit dem Anlagekonzept Nachhaltig Orientierte Anlage (NOA) bieten wir eine eigene Anlagestrategie mit ESG-Bezug an. NOA berücksichtigt nicht nur die Principles for Responsible Investment (PRI), sondern investiert in nachhaltige Anlagen und wird im Rahmen unserer Produkte SofortRente Invest, MitarbeiterRente und FirmenRente FlexPro als Wertsicherungsfonds angeboten, als Pensionskasse auch für die freie Fondsanlage. Unser Anlagekonzept Rendite Optimierte Kapitalanlage (ROK) Zukunft kombiniert eine chancenorientierte Anlagestrategie mit Nachhaltigkeitsmerkmalen und Zukunftstrends. Die Investitionen erfolgen in sogenannte Mega- und Zukunftstrends, wie beispielsweise Klimawandel, künstliche Intelligenz oder E-Mobilität.

**Die BasisRente NachhaltigkeitInvest folgt als staatlich geförderte Variante der seit einem Jahr erfolgreichen PrivatRente NachhaltigkeitInvest. Für beide Tarife steht ein exklusives Fondsportfolio mit nachhaltig orientiertem Anlagefokus zur Verfügung.**

Bei der Auswahl der Anlagen für ROK Zukunft achten wir zudem auf den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Im Rahmen unserer fondsgebundenen Versicherungen stehen darüber hinaus zahlreiche qualitativ hochwertige und nachhaltige Investmentfonds renommierter Partner zur Verfügung (freie Fondsauswahl). Für 2023 planen wir eine Überarbeitung der Fondspalette, die Möglichkeit der Auswahl nachhaltiger Wertsicherungsfonds über alle Produkte hinweg sowie Erweiterungen der Nachhaltigkeitsmerkmale unserer Anlagekonzepte.

## PRODUKTSPARTE GESUNDHEIT, PFLEGE, REISE

In der Kranken- und Pflegeversicherung stellt das Vorsorgekapital, also die Alterungsrückstellungen, die unsere Versicherten im Rahmen ihrer Versicherungen ansparen, unseren größten nachhaltigen „Hebel“ dar. Zum Ende des Jahres 2022 haben unsere Kunden mit ihren privaten Kranken- und Pflegeversicherungen bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse und der UKV rund 17 Milliarden Euro an Rückstellungen angespart. Damit erzielen wir in zweifacher Hinsicht eine nachhaltige Rendite: Zum einen sorgen unsere Kunden selbst für das Alter vor, so dass ihre später höheren Krankheitskosten nicht auf jüngere Generationen abgewälzt werden. Zum anderen können unsere Kapitalanleger das zurückgelegte Geld nachhaltig investieren, zum Beispiel in klimaschonende Infrastruktur. Weitere Informationen zur Integration von Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage finden Sie im Kapitel Kapitalanlage und Risikomanagement.

## NEUE GESUNDHEITSSERVICES

Wir wollen, dass unsere Versicherten lange gesund bleiben und im Krankheitsfall möglichst schnell wieder gesund werden. Deshalb haben wir auch 2022 die Gesundheitsservices für unsere voll- und quotenversicherten Kunden weiter ausgebaut und durch drei innovative digitale Angebote ergänzt.

Mit dem digitalen Schwangerschaftsbegleiter „keleya“ unterstützen wir unsere Kundinnen in der Zeit ihrer Schwangerschaft und rund um das Thema Geburt. Die App bietet Expertenwissen zur Entwicklung des Kindes sowie abwechslungsreiche Inhalte zu Ernährung, Bewegung und Wohlbefinden. Zusätzlich profitieren die Kundinnen von einem digitalen Geburtsvorbereitungskurs.

Unsere Programme „Gesundes Herz“ und „Blutdruck-Coach“ können Versicherte mit einer koronaren Herz-Kreislauf-Erkrankung oder einem erhöhten Blutdruck nutzen. Über einen Zeitraum von 24 bzw. 9 Monaten steht ihnen dann sowohl kardiologisches als auch weiteres medizinisches Fachpersonal für regelmäßige Gespräche zur Verfügung, um individuelle Ziele und Maßnahmen zu planen, die die Lebensqualität und das Wohlbefinden steigern.

Mit unserem neuen Service „Digitaler Hautarzt“ können unsere Kunden über die App „dermanostic“ schnell und einfach Hautveränderungen von Haut-

ärzten telemedizinisch begutachten lassen – unabhängig von Tag und Uhrzeit.

## KOMPOSIT

### SCHADENPRÄVENTION UND RISIKOBEWERTUNG

Wohngebäude gegen Sturm, Hagel und Starkregen absichern, Landwirten eine Ernteschutzversicherung anbieten oder neue Wege in der Prävention von Schäden gehen – der Konzern Versicherungskammer ist einer der Top-Versicherer bei der Absicherung gegen Naturgefahren. Vor dem Hintergrund des Klimawandels wird diese Kompetenz in Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen. Deshalb sind wir gefordert, unsere Versicherungsprodukte laufend anzupassen. Um die verstärkten Folgen der Klimagefahren ausreichend abzusichern, haben wir zum Beispiel unser Angebot rund um die Ernteversicherung weiterentwickelt. Gemeinsam mit dem Freistaat Bayern haben wir zum Jahreswechsel 2022/2023 die staatlich geförderte „Bayern-Police“, eine Art Rundum-Absicherung für Landwirte, auf den Markt gebracht. Diese enthält beispielsweise eine umfassende Trockenheitsdeckung, um die Landwirtschaft in Bayern gegen Dürreperioden abzusichern.

**Um die verstärkten Folgen der Klimagefahren ausreichend abzusichern, haben wir unser Angebot rund um die Ernteversicherung weiterentwickelt und gemeinsam mit dem Freistaat Bayern die staatlich geförderte „Bayern-Police“ für Landwirte auf den Markt gebracht.**

Wir lassen ESG-Kriterien in unseren Underwriting-Prozess einfließen und haben dafür ein eigenes ESG-Gremium mit dazugehörigem Nachhaltigkeits-Prüfungsprozess für ausgewählte Risiken implementiert. Darüber hinaus engagieren wir uns noch stärker als bisher beim Ausbau und der Versicherbarkeit von neuen Lösungen zur nachhaltigen Energieerzeugung. Eine Technik, in der wir sehr viel Potenzial sehen, sind „AGRI-Photovoltaikanlagen“. Bei dieser zukunftsweisenden Technologie ist eine kombinierte

und damit effektivere Nutzung landwirtschaftlicher Flächen und Ressourcen möglich. Die Versicherungskammer unterstützt und fördert derartige Entwicklungen aktiv, unter anderem mit der Bereitstellung eines adäquaten Versicherungsschutzes.

Schäden zu vermeiden oder möglichst früh zu erkennen, ist das Ziel unserer Präventionsinitiativen. Neben der täglichen Bewertung durch unsere Risikofachleute bieten wir in einer Testphase Hauseigentümern sukzessive das Wassersicherheitssystem GROHE Sense kostenfrei an. Wir minimieren hier Schäden und reduzieren gleichzeitig CO<sub>2</sub>e-Emissionen, denn ein durchschnittlicher Leitungswasserschaden emittiert rund 370 Kilogramm CO<sub>2</sub>e. Dies entspricht etwa der jährlichen CO<sub>2</sub>e-Speicherleistung von 30 Bäumen.

Wenn doch etwas passiert, stellen wir unsere langjährige Kompetenz in der Schadenregulierung unter Beweis. So hat beispielsweise die Verwendung ökologischer Baustoffe beim Wiederaufbau beschädigter Gebäude das Potenzial, den CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck fast zu halbieren. Die Mehrkosten des ökologischen Materials übersteigen jedoch meist die Einsparungen der Umweltkosten. Die Versicherungskammer geht hier mit gutem Beispiel voran und berücksichtigt in Neuverträgen bereits Mehrkosten durch umweltfreundliche Baustoffe.

## EARNEST APP

Mit der Nachhaltigkeits-App Earnest unserer Startup-Beteiligung uptodate Ventures klären wir seit fast drei Jahren über nachhaltige Aspekte im Alltag auf. Die Zeitschrift „Apps“<sup>1</sup> aus dem GDA-Verlag kürte Earnest bei den „App Awards 2022“ sogar zur besten App im Bereich Nachhaltigkeit. Die Anwendung, die im September 2020 gelauncht wurde, setzt dabei auf eine Mischung aus Information, Spiel und Spaß. Nutzer erhalten sinnvolle Tipps, die sich einfach in den Alltag integrieren lassen und erfahren beispielsweise, dass durch den Verzicht auf das Vorheizen des Backofens bis zu 20 Prozent Energie eingespart werden können. Daneben bietet Earnest mit dem Format der Challenges kleine Herausforderungen an, die spielerisch dazu auffordern, Gelerntes in Taten umzusetzen. Durch ihr Engagement in der App können die Nutzer Punkte sammeln, diese für Umweltschutzprojekte direkt wieder einlösen und so einen zusätzlichen Beitrag zu einem nachhaltigen

Lebensstil leisten.

## Mit der Earnest App erhalten Nutzer sinnvolle Tipps für mehr Nachhaltigkeit, die sich einfach in den Alltag integrieren lassen.

In diesem Jahr wird die Earnest App im Rahmen eines B2B-Ansatzes für weitere Unternehmen zur Verfügung gestellt. Im Bereich Gamification plant Earnest ein Levelsystem in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit. Durch die Verknüpfung von bestehenden und neuen App-Inhalten mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen sollen den Usern aufgezeigt werden, welche Relevanz ihre Taten im größeren Kontext haben.



### Jetzt zum Online-Bericht

Hier finden Sie weitere Informationen zum Thema **Vertrieb und Produkte**.

<https://www.vkb.de/nachhaltigkeit/vertrieb-und-produkte.html>

<sup>1</sup> Ausgabe 1/2023

## Soziale Verantwortung

### Breites Engagement auf allen Ebenen

---

**Gesund arbeiten, aktiv leben, bewusst ernähren, sportlich fit bleiben und Kultur mit allen Sinnen genießen: Wir unterstützen als Unternehmen, was den Alltag für unsere Mitarbeitenden und Mitmenschen rundum lebenswerter und sicherer macht.**

#### SOCIAL BENEFITS FÜR MITARBEITENDE

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit rund 7.000 Beschäftigten in Bayern, in der Pfalz, in Berlin und in Brandenburg sowie im Saarland achten wir stets auf moderne und zeitgemäße Arbeitsbedingungen. Neben einem weitreichenden Aus- und Weiterbildungsprogramm, wie der Ausbildung von jungen Menschen und einem Traineeprogramm, sind für uns neben vielfältigen Social Benefits für unsere Mitarbeitenden auch ein mehrfach prämiertes Betriebsrestaurant und moderne Arbeitsansätze wie Smart-Working-Konzepte selbstverständlich. Wir leben ein hohes Maß an Diversität, fördern Frauen seit über zehn Jahren mit einem Frauennetzwerk und bieten verschiedene Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeitenden auf vielfältige Weise bei einer gesunden Lebensweise. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir ein umfassendes und vielfältiges Programm an. Zu den Angeboten gehören nicht nur ärztliche Beratung und Betreuung, Empfehlungen für die gesundheitsbewusste Arbeitsgestaltung, Onlinevorträge und -seminare zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen sowie Beiträge in der Gesundheitscommunity des Social Intranets, sondern auch Online-Sport- und Entspannungsprogramme im Sportverein oder im konzern-eigenen Fitnessstudio und vieles mehr. Erstmals ver-

anstalteten wir im Mai 2022 am Standort München die sogenannten „Kammerspiele“. Hierbei handelte es sich um eine Abwandlung der bekannten Bundesjugendspiele für Erwachsene. Abgerundet wurde die Veranstaltung mit einem Spendenlauf, bei dem sich auch die Vorstände beteiligten. Ziel war es, die Mitarbeitenden zur Bewegung zu motivieren und damit ihre physische Gesundheit zu fördern. Als neue Präventionsmaßnahme haben wir 2022 erstmals für alle Mitarbeitenden ab 35 Jahren ein kostenloses Screening zur Früherkennung des Risikos für Herz-Kreislauferkrankungen angeboten. Hierfür wurde neben den Blutfettwerten der sogenannte Troponin-I-Wert bestimmt, der ein innovativer Früherkennungsmarker für Herzkrankheiten ist. Alle Mitarbeitenden, bei denen ein Ampelsystem gelbe oder rote Werte anzeigte, hatten die Möglichkeit, ein telemedizinisches Facharztgespräch in Anspruch zu nehmen. Durch die Früherkennung können gezielte Behandlungsmöglichkeiten eingesetzt werden, bevor sich Folgeschäden manifestieren.

### Als neue Präventionsmaßnahme haben wir 2022 erstmals für alle Mitarbeitenden ab 35 Jahren ein kostenloses Screening zur Früherkennung des Risikos für Herz-Kreislauferkrankungen angeboten.

Während der Pandemie haben wir unseren Mitarbeitenden von Dezember 2021 bis März 2022 an fast allen Standorten die Möglichkeit geboten, sich im Unternehmen gegen COVID-19 impfen zu lassen. Insgesamt wurden knapp 2.000 Erst- und Zweitimpfungen innerhalb des Konzerns verabreicht, etwa 300 Mitarbeitende nahmen das Angebot der Boosterimpfungen in Anspruch.

Im Jahr 2023 rücken wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement das Thema „Bewegung“ in den Vordergrund. In diesem Zusammenhang sind vielfältige Aktionen in Planung, unter anderem eine „Aktivitätswoche“ in Zusammenarbeit mit dem konzern-eigenen Fitnessstudio und dem Sportverein, Vorträge in Kooperation mit der gesetzlichen Krankenkasse AOK sowie Radtouren nach Feierabend. Darüber hinaus werden wir den Fokus im kommenden Jahr auch auf das Thema Resilienz legen. Ziel ist es, Mitarbeitende, Teams sowie die gesamte Organisation dabei

zu unterstützen, sich auf Stress, Herausforderungen oder Widrigkeiten vorzubereiten, darauf angemessen zu reagieren und sich wieder zu erholen. Hierfür stellen wir entsprechende Workshop-Formate als offenes Angebot im Konzern bereit.

## PRÄMIERTE BETRIEBSGASTRONOMIE

Bereits seit Jahren legt die Betriebsgastronomie der Versicherungskammer am Standort München ein hohes Augenmerk auf ökologische und gesundheitliche Kriterien. Dafür wurde sie in der Vergangenheit mehrfach ausgezeichnet. So erfolgt beispielsweise der Einkauf von Fleisch weitestgehend in einer nachhaltigen und dem Tier gegenüber respektvollen Art. Dabei wird ausschließlich das gesamte Tier (Rind, Schwein, Geflügel, Wild) aus biologischer Haltung bei bayerischen (Bio-)Bauern eingekauft und vom Küchenteam nach dem Konzept „Nose to Tail“ verarbeitet. Diese Philosophie wurde 2022 von der Schweisfurth Stiftung mit dem Tierwohlpreis ausgezeichnet. Damit die Mitarbeitenden und ihre Familien auch im Homeoffice gesund und nachhaltig versorgt sind, haben wir das Konzept „Casino to go“ entwickelt. Die beliebtesten Gerichte werden in Gläser abgefüllt und die Mitarbeitenden können diese über einen Automaten („Regiomat“) erwerben. Zusätzlich werden im „Regiomat“, der für die Mitarbeitenden auch außerhalb der Öffnungszeiten des Betriebsrestaurants zugänglich ist, weitere regionale Produkte angeboten. Zukünftig soll die Bonuskarte „Grünes Kleeblatt“ in einer Casino-App einen weiteren Anreiz bieten, sich gesund zu ernähren. Damit bewertet die Betriebsgastronomie alle Gerichte mit dem Gastronomischen Ampelsystem (GAS). Gesunde Gerichte werden mit einem grünen Kleeblatt ausgezeichnet und stärker subventioniert. In der neuen App „Mein Casino“ können Mitarbeitende dann durch den Verzehr der gesunden Gerichte Bonuspunkte sammeln und nach zehn Gerichten ein „grünes Gericht“ kostenlos erhalten.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Mit unserem Traineeprogramm sorgen wir dafür, dass wir Schlüsselpositionen mit High Potentials aus den eigenen Reihen besetzen können und der eigene Nachwuchs auf Spezialisten- und Führungsebene nachrückt. Während des 14-monatigen Programms werden die jungen Mitarbeitenden unter anderem darauf vorbereitet, Verantwortung in Themen der Nachhaltigkeit zu übernehmen. 2022 lernten sie bei dem zweitägigen Workshop „Nach-

haltigkeit im Wald“ die wichtigsten Grundlagen nachhaltigen Wirtschaftens kennen. Anschließend setzten sie das erworbene Wissen bei der gemeinsamen Baumpflanzaktion in unserem Wald am Tegernsee ein. Neben der Verankerung von Nachhaltigkeit im Mindset der Trainees haben wir für 2023 weitere Zielgruppen identifiziert. Wir wollen die Qualifizierungsangebote sowohl für Mitarbeitende erweitern, die in ihrer Funktion Themen der Nachhaltigkeit verantworten, als auch in den Führungskräfteprogrammen verankern.

## Mit unserem Traineeprogramm sorgen wir dafür, dass wir Schlüsselpositionen mit High Potentials aus den eigenen Reihen besetzen können und der eigene Nachwuchs auf Spezialisten- und Führungsebene nachrückt.

Die Auszubildenden der Innendienst- und IT-Bereiche starteten ihre Ausbildung mit einem einwöchigen Aufenthalt in der Jugendherberge Garmisch-Partenkirchen. Neben team- und erlebnispädagogischen Elementen erhielten sie durch die Initiative „Der Alpine Studienplatz“ Kenntnisse in Natur- und Umweltaspekten sowie dem bewussten Umgang mit Ressourcen.

Auch für das Jahr 2023 werden wieder Termine geplant, in denen eine ausgebildete Forstwirtin die Auszubildenden nicht nur über die nachhaltige Pflege des hauseigenen Bergwalds am Tegernsee vor Ort informiert, sondern sie auch tatkräftig mit Spitzhacke und Spaten in die Pflanzaktionen einbezieht.

An den Ausbildungsstandorten München und Saarbrücken konnten sich Auszubildende aller Jahrgangsstufen gesellschaftlich in einem sozialen Umfeld engagieren. Die Mithilfe bei diversen Aktionen in Kitas und Sozialeinrichtungen vermittelte Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Handicaps und ließ das eigene Hilfspotenzial erlebbar werden.

Und nicht zuletzt arbeiten wir mit dem Ziel einer bestmöglichen Inklusion von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eng mit den relevanten Schnittstellen im Unternehmen (Schwerbehindertenvertretung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit,

Betriebsärztin) zusammen. Grundsätzlich führten wir insbesondere im Rahmen des Ausbaus der Mobilarbeit viele Einzelmaßnahmen durch, um unseren schwerbehinderten Mitarbeitenden den bestmöglichen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können (bedarfsgerechte technische Ausstattungen, Nähe des kostenfreien Parkplatzes und des festen Arbeitsplatzes am Lift sowie an behindertengerechten Toiletten). Nachfolgend möchten wir daher einige positive Inklusionsbeispiele nennen:

Nach einer pandemiebedingten Pause haben wir die Kooperationen mit Schulen in München, die sich auf gehörgeschädigte Schüler spezialisiert haben, im Jahr 2023 wieder aufgenommen. Gemeinsame Aktionen, wie zum Beispiel organisierte und durchgeführte Kurzhospitanzen im Konzern, vermitteln den Schülern einen Eindruck vom Arbeitsalltag und den Auszubildenden ein Verständnis über den Umgang mit Menschen, die ein eingeschränktes Hörvermögen haben. Darüber hinaus ist eine gehörlose Mitarbeiterin im Konzern beschäftigt, für die ein Gebärdensprachdolmetscher organisiert wurde, um ihr die Teilnahme an den regelmäßigen Abteilungsmeetings zu ermöglichen. Des Weiteren haben wir im vergangenen Jahr den Arbeitsplatz eines Mitarbeitenden, der plötzlich auf einen Rollstuhl angewiesen war, nicht nur im Büro, sondern auch für die Mobilarbeit bestmöglich mit technischer Sonderausstattung versehen. Nicht zuletzt wurde für eine blinde Mitarbeiterin infolge einer internen Umstrukturierung, die für sie mit einem räumlichen Umzug verbunden war, alles Notwendige organisiert, um für sie eine gute Zugänglichkeit zum neuen Arbeitsplatz zu gewährleisten (Umrüstung Aufzug, Weg-Schulung durch Blindenführer).

### **NEUE ARBEITSWELTEN: SMART WORKING**

Im vergangenen Jahr entwickelten wir mit Smart Working eine neue Arbeitswelt und legten damit den Grundstock für eine eigenverantwortliche und flexible Arbeitskultur. Um dies im Unternehmen weiter zu etablieren, nehmen wir uns ausreichend Zeit für den Prozess der Entwicklung einer modernen Arbeitskultur und wollen gegenseitiges Vertrauen und Teambuilding weiter fördern. Daher wurde der „Culturizer“, eine Anwendung zur Unterstützung der Kulturentwicklung, eingeführt, mit der unsere Beschäftigten in mehreren Schritten einen dialogorientierten Teamentwicklungsprozess durchlaufen können.

### **DIVERSITY: CHANCENGERECHTIGKEIT UND VIELFALT**

Das Diversity-Management-Programm ist strategisch in unserem Konzernleitbild verankert und fördert als ein wirksames Instrument den Kulturwandel im Konzern. Das Herzstück sind unsere vielfältigen Arbeitsgruppen: Seit 2016 gibt es drei bis fünf Arbeitsgruppen pro Jahr, die von der Projektidee bis zur Umsetzung eigeninitiativ und selbstorganisiert arbeiten. Die Ergebnisse sind eine stetig wachsende Community, ein umfänglicher Baukasten und eine Vielzahl an Aktionen, wie beispielsweise ein Diversity-Podcast und das Diversity-Lexikon. 2022 entwickelten die Arbeitsgruppen zum Beispiel Ideen rund um die Dimensionen „Messbarkeit von Diversity“, „Gender Pay Gap“ und „Soziale Herkunft“.

Neben diesen neuen Initiativen feierten wir 2022 das Jubiläum des Frauennetzwerks. Vor zehn Jahren wurde im Konzern das Frauennetzwerk gegründet, das heute fest in der Unternehmens-Governance verankert ist und sich erfolgreich weiterentwickelt. Rund 53 Prozent der Mitarbeitenden im Konzern waren im Jahr 2022 weiblich. In der ersten Führungsebene war im Jahr 2022 jede fünfte (2015 noch jede siebte) und in der zweiten Führungsebene mehr als jede dritte Position von einer Frau besetzt. Im Vorstand der Versicherungskammer Bayern A.d.ö.R. beträgt der Frauenanteil 28,6 Prozent. Dies zeigt: Bewusstes Fördern von Frauen lohnt sich. Mehr Informationen finden sich im Anhang. Neben den vierteljährlichen Frauen-Roundtables und unserer Teilnahme an der Messe herCAREER fand anlässlich des Jubiläums ein Frauen-Symposium statt mit dem Ziel, gerade weibliche Mitarbeitende zu mehr Sichtbarkeit zu motivieren.

**2022 feierte unser Frauennetzwerk sein zehnjähriges Jubiläum. Zum Konzept dieser bewussten und gezielten Förderungen von Mitarbeiterinnen gehören auch unsere vierteljährlich stattfindenden Frauen-Roundtables sowie die Teilnahme an der Messe herCAREER.**

Darüber hinaus fließt das Thema Diversity auch zunehmend in die Ausgestaltung und Zusammensetzung der Qualifizierungsangebote ein. Um mehr Frauen für führende Rollen zu gewinnen, haben wir 2022 erstmalig eine dreiteilige Meetup-Reihe unter dem Titel „Female Leadership“ angeboten. Rund 70 Teilnehmerinnen beschäftigten sich in drei Modulen mit den Themen „Mut zur eigenen Stärke“, „Erfolgsfaktor Visibilität“ und „Frauen und Macht“. Damit auch zukünftig der Anteil von Frauen in Führung weiter ansteigt, analysieren wir 2023 weitere Handlungsfelder und leiten gezielte Qualifizierungsmaßnahmen ab.

Mit der Beteiligung an Veranstaltungen oder durch Befragung zeigen wir als Konzern bei den Pride Weeks in München, Berlin und Nürnberg unsere Offenheit für eine bunte und tolerante Gesellschaft. 2023 stehen Themen wie altersgerechtes Lernen, Allyship und soziale Herkunft auf der Agenda der neuen Diversity-AGs. Zudem nehmen wir erneut an der Diversity Challenge der Charta der Vielfalt teil. Perspektivisch wird das (digitale) Frauen-Netzwerk weiter ausgebaut, mit Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, Vernetzung und zum Dialog.

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Der Konzern Versicherungskammer verfolgt eine familienbewusste Personalpolitik und hat diese im Rahmen mehrerer Auditierungsphasen durch die berufundfamilie Service GmbH auf alle Konzernunternehmen und Standorte ausgeweitet. Auf diese Weise fördern wir seit vielen Jahren die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen. Zudem positionieren wir uns im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und Spezialisten als attraktiver Arbeitgeber. Seit dem Jahr 2019 hat der Konzern Versicherungskammer das Zertifikat dauerhaft erhalten.

**Bei den Themen „Beruf und Kinder“ sowie „Beruf und Pflege“ werden die Mitarbeitenden durch externe Familiendienstleister unterstützt, zum Beispiel bei kurzfristig notwendigen Kinderbetreuungen oder Beratungsbedarf im Bereich Home-/Eldercare.**

Innerhalb des Konzerns Versicherungskammer bieten wir unseren Mitarbeitenden viele Möglichkeiten und Hilfestellungen an, um eine größere Balance zwischen Beruf und Familie zu schaffen. Ziel ist es, die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen zu stärken und die Interessen der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.

Beispiele für realisierte Maßnahmen finden sich auf der Ebene der Arbeitsorganisation, wie etwa die variable Arbeitszeit mit zahlreichen Teilzeitangeboten, sowie im Bereich der Führungskräftequalifikation und in Weiterbildungsangeboten zum Thema „Management von Beruf, Familie und Privatleben“. Bei den Themen „Beruf und Kinder“ sowie „Beruf und Pflege“ unterstützen wir die Mitarbeitenden durch externe Familiendienstleister. Beispielsweise vermitteln diese kurzfristig notwendige Kinderbetreuungen oder bieten Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Bereich Home-/Eldercare an. Zudem haben wir regionale Kooperationen mit arbeitsplatznahen Kindergärten und Kinderkrippen geschlossen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten, wie zum Beispiel Jobsharing für Führungskräfte, und beraten rund um das Thema „Elternzeit und Wiedereinstieg“. Auf Wunsch der Belegschaft haben wir mobiles Arbeiten ausgebaut und den Arbeitszeitrahmen erweitert.

## UNSERE SPONSORINGS

Auch im Jahr 2022 übernehmen wir als Konzern Versicherungskammer gesellschaftliche Verantwortung, nah am Menschen und direkt in der Region. Seit jeher setzen wir uns gemeinsam mit unseren langjährigen Partnern für ein sicheres Zusammenleben ein. Ehrenamt und Prävention spielen hierbei eine ganz besondere Rolle, mit vielen Organisationen aus diesem Bereich sind wir schon sehr lange verbunden. Dazu zählen vor allen Dingen die Feuerwehren in den Geschäftsgebieten, der Deutsche Alpenverein e. V. (DAV), die DLRG-Jugend Bayern und die Benefizaktion „Sternstunden“ des Bayerischen Rundfunks. Im Saarland engagieren sich die SAARLAND Versicherungen in Kooperation mit starken Partnern wie Radio Salü und der DLRG Saarland für die regionale Initiative RETTET LEBEN! – für mehr Sicherheit beim Schwimmen. Mitarbeitende der Feuersozietät haben bei zwei Sportveranstaltungen des Olympia-Stützpunkts Berlin und der Aktion „Rudern gegen Krebs“ Spendengelder für Krebskranke und ukrainische Kriegsgeflüchtete gesammelt.

Im Jahr 2022 wendeten wir rund 1,13 Millionen Euro für alle Spenden und Sponsoringausgaben in Bayern/Pfalz, Berlin/Brandenburg und Saarland auf.<sup>1</sup>

In vielen Fällen geht unser Engagement weit über eine rein finanzielle Unterstützung hinaus. Die Mitarbeitenden der Versicherungskammer – von den Auszubildenden bis zum Vorstandsmitglied – engagieren sich auch persönlich für gesellschaftlich notwendige Anliegen. So konnten 2022 die bewährten Sozialen Tage wieder stattfinden. Gemeinsam mit unserem langjährigen Partner, dem DAV, sanierten unsere Trainees und dual Studierenden beispielsweise einen stark beanspruchten Wegabschnitt im Karwendel in den deutschen Alpen, indem sie den Weg von Schmelz- und Regenwasser befreiten, abstützten und teilweise freischnitten. Das erhöht die Sicherheit für Wandernde und die Wege bleiben für den Bergsport erhalten.

**Unser Engagement geht in vielen Fällen weit über eine rein finanzielle Unterstützung hinaus. Die Mitarbeitenden der Versicherungskammer – von den Auszubildenden bis zum Vorstandsmitglied – engagieren sich auch persönlich für gesellschaftlich notwendige Anliegen.**

Auch die Freiwilligen Feuerwehren unterstützen wir mit zahlreichen Maßnahmen. Als größte ehrenamtliche Hilfsorganisation sind sie für unsere Gesellschaft unverzichtbar und durch die klimabedingt steigende Zahl von Unwettern und Waldbränden auch in besonderem Maß gefordert. Der von uns finanzierte Einsatzfahrtsimulator ermöglicht hier zum Beispiel das realistische, gefahrenlose und abgasfreie Training von Blaulichtfahrten. Zahlreiche weitere Projekte, wie beispielsweise die Anschaffung von Schwimmsaugern oder Unterstützung bei virtuellen Ausbildungen, dienen der Ausrüstung und Weiterbildung der Einsatzkräfte und setzen neue Maßstäbe. Die umfangreiche Brandschutzerziehung – etwa

mit dem Infomobil oder den Modellrauchhäusern – stärkt die Resilienz der Menschen und hilft Schäden zu vermeiden.

Seit 2022 fördern wir auch die Initiative Jugend forscht. Mit der Partnerschaft unterstützen wir besonders die Talente der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und stifteten für den bayerischen Regionalwettbewerb 2022 Sonderpreise in drei Kategorien, die an Themenbereiche des Unternehmens angelehnt sind: „Sicherheit“, „Teilhabe und Inklusion“ und „Informatik“.

Weil das gesellschaftliche Engagement des Konzerns Versicherungskammer auf Nachhaltigkeit ausgelegt ist, konzentrieren wir uns auch künftig auf die langfristige Unterstützung unserer Partner. Rund um unsere Förderschwerpunkte halten wir an bewährten Konzepten fest, gestalten diese aber auch neu.

## SOZIALES ENGAGEMENT UND FÖRDERUNG VON EHRENAMT

Das diesjährige Ehrenamts-Symposium der Versicherungskammer Stiftung war Feierstunde, Ehrung und fachlicher Austausch zugleich: Gefeiert wurde das elfjährige Stiftungsjubiläum mit der Preisverleihung der Publikumspreise sowie mit einem Impulsvortrag und anschließender Podiumsdiskussion. Zu Gast waren im Juli 2022 in München Vertreter aus dem Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, der Rettungs- und Hilfsorganisationen, der Politik, der Behörden, Kommunen und Kirchen. Elf Jahre nach ihrer Gründung ist es der Versicherungskammer Stiftung weiterhin ein wichtiges Anliegen, das Ehrenamt in Bayern und der Pfalz zu fördern, anzuerkennen und die Organisationen untereinander zu vernetzen. Einen Einblick in das vielfältige Engagement der Stiftung gibt es im Jubiläumsfilm „11 Jahre Versicherungskammer Stiftung: Danke Ehrenamt. Für gestern, heute und morgen.“ Beim Ehrenamtspreis 2022 unter dem gleichnamigen Motto hat die Stiftung beispielhafte Projekte ausgezeichnet. Die Gewinner: Ehrenamtspreis 2022 | Versicherungskammer Stiftung (versicherungskammer-stiftung.de) Das neue Fachtagungsformat „FUNKE – für Unterstützungskräfte und Fachvertretern aus dem Bevölkerungs- und Katastrophenschutz“ – wurde im Jahr 2022 in Mittelfranken und Niederbayern umgesetzt: Der erste Stopp war im Frühjahr 2022 in Markt Heroldsberg. Dort widmeten sich die Vorträge der Hochwasserkatastrophe im Sommer 2021 in Deutschland. Die Herbstausgabe im Oktober 2022

<sup>1</sup> Ohne Versicherungskammer Stiftung und Versicherungskammer Kulturstiftung

in Essenbach bei Landshut stand unter dem Schwerpunkt „Prävention und Resilienz in Krisen.“ Die Fachtagung FUNKE wird auch 2023 durchgeführt.

**Elf Jahre nach ihrer Gründung ist es der Versicherungskammer Stiftung weiterhin ein wichtiges Anliegen, das Ehrenamt in Bayern und der Pfalz zu fördern, anzuerkennen und die Organisationen untereinander zu vernetzen.**

#### **AUSSICHTEN UND ZUKUNFT**

Auch im Jahr 2023 wollen wir mit unserer Stiftung wieder ehrenamtliches Engagement honorieren und rufen den Ehrenamtspreis unter dem Motto „Gesellschaft im Wandel – Ehrenamt im Wandel“ aus. Dieser ist mit insgesamt 43.000 Euro dotiert. Der Ehrenamtspreis richtet sich an gemeinnützige Organisationen, Vereine und Initiativen, die mutig neue Wege gehen, um sich zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Die Konzepte für die Zukunft können durchaus vielfältig und unkonventionell sein – beispielsweise Kooperationen, veränderte Strukturen, neue inhaltliche Aufgabenfelder oder ganz andere Strategien. Wichtig dabei ist, dass das Ehrenamt zeitgemäß gelebt und ausgebaut werden kann. Es werden acht Preisträger, je einer pro Regierungsbezirk in Bayern sowie in der Pfalz, mit einem Preisgeld in Höhe von 5.000 Euro prämiert. Zusätzlich nominiert die Fachjury aus allen Einreichungen weitere Projekte für einen Publikumspreis: Drei dieser Nominierten können im Rahmen eines öffentlichen Online-Votings ein Preisgeld in Höhe von je 1.000 Euro erhalten.

#### **FÖRDERUNG VON KUNST UND KULTUR**

Die Versicherungskammer Kulturstiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in München. Ihr Stiftungszweck ist die Förderung von Kunst und Kultur, die wesentlich durch ein eigenes Ausstellungs- und Konzertprogramm realisiert wird. Das Kunstfoyer der Versicherungskammer Kulturstiftung ist weit über die Landesgrenzen hinaus bekannt. Mit dem Ausstellungsprofil Grafik und Zeichnung, Film und Fotografie setzt es sich für den interkulturellen Dialog ein. Dies gelingt durch die Zusammenarbeit mit

vielen bedeutenden Institutionen und hochrangigen Künstlern weltweit. Jede Ausstellung setzt dabei ihre eigenen Impulse. 2022 war das Kunstfoyer an 310 Tagen für Besucher geöffnet und wurde trotz notwendiger und strenger Covid-Restriktionen wieder sehr gut besucht. Das hochkarätige gemeinnützige Programm entfaltet eine starke öffentliche Wirkung. Die Klimawandelausstellung des isländischen Fotografen Ragnar Axelsson „Where the world is melting“ war 2022 ein großer Publikumserfolg mit mehr 30.000 Besuchern und wandert ab März 2023 in die Deichtorhallen Hamburg. Ab Mai 2022 zeigte der amerikanische Magnum-Fotograf Alec Soth (\*1969) seine Ausstellung „Gathered Leaves“ im Kunstfoyer. Er gilt als einer der wichtigsten Vertreter der Dokumentar fotografie. Mit ihm haben wir mehrere Austauschtreffen mit Studierenden der Kunstakademie in der Ausstellung sowie Signierstunden veranstaltet. Von seinem Werk fühlt sich die junge Generation besonders angesprochen, durch seine Vielseitigkeit als Fotoblogger, Selbstverleger, Instagrammer und Pädagoge hat er eine große Community. Zu einem weiteren Publikumsliebbling des Kunstfoyers avancierte der finnische Fotograf und Künstler Arno Rafael Minkkinen: Mit seinen Stunts und frühen Selbstportraits in der Natur erwies er sich als ein großartiger Gestalter des Selfies, schon Jahrzehnte bevor das Thema zum Hype wurde. Zur Vernissage fand ein Doubleevent „Finnische Nacht“ mit dem legendären finnischen Mundharmonika-Quartett Sväng statt, bei dem Arno Rafael Minkkinen seine Bücher signierte. Kurz vor dem Jahreswechsel wurde die Ausstellung „Inge Morath Hommage“ im Kunstfoyer eröffnet. Die Ausstellung widmet sich der ersten weiblichen Magnum-Fotografin Inge Morath. Ab August 2023 wird die Ausstellung dann im Foto Arsenal Wien gezeigt werden. Bereits in Planung sind die Ausstellungen des jüdisch-französischen Magnum-Fotografen Patrick Zachmann ab Mai 2023, des amerikanischen Starfotografen Ralph Gibson ab September 2023 und des berühmten deutschen Filmregisseurs Werner Herzog ab Dezember 2023.

**Mit dem Giesinger Kulturpreis unserer Kulturstiftung schaffen wir nicht nur eine Plattform für junge Kunstschaaffende, sondern verankern uns so auch fest in „unserem“ Stadtteil Giesing.**

Für die bayerische Museumsszene ist 2023 auch wieder ein Highlight geplant: Die Vergabe des Bayerischen Museumspreises durch unsere Versicherungskammer Kulturstiftung in Kooperation mit der Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen – ein Engagement, das schon seit 1991 Tradition ist. Neben dem Kunstfoyer setzt die Versicherungskammer Kulturstiftung mit ihren zeitgenössischen Konzerten und Gesprächen in unserer Konzernzentrale in Giesing besondere Akzente in der Musiklandschaft Münchens. Um ein Kulturerlebnis für alle zu schaffen, sind die Konzerte für unsere Besuchenden immer kostenfrei. Alle zwei Jahre lobt die Stiftung den Giesinger Kulturpreis in wechselnden Kategorien aus. Wir schaffen damit nicht nur eine Plattform für junge Kunstschaaffende, sondern verankern uns so auch fest in „unserem“ Stadtteil Giesing. Mit Förderprojekten engagieren wir uns im Bereich der Neuen Musik, der musikalischen Nachwuchsförderung und der kulturellen Bildung. Projekte wie „Jugend komponiert“, „Jugend musiziert“ und „Klangradar“ laden Münchner Schüler zum Experimentieren ein. So fördern wir unser Publikum und unsere Künstler von morgen. Im Jahr 2022 konnten wir in unserer Konzertreihe spannende Musiker begrüßen: So war unter anderem das international bekannte Ensemble Recherche bei uns zu Gast, das sich in seinem neuen Programm Gedanken machte, wie Gentrifizierung klingt. Das Jazztrio DLW schloss sich mit der Pianistin Tamara Stefanovich zusammen, ein Abend, der sich zwischen zeitgenössischer, auskomponierter Avantgarde und neuesten Improvisationskonzepten bewegte. Das Münchner Ensemble der/gelbe/klang spielte Livemusik zum Stummfilm „Paris qui dort“ und Highlight des diesjährigen Konzertjahres war natürlich der Giesinger Kulturpreis 2022, der erstmals im Fach Chanson ausgeschrieben wurde.

2023 dürfen wir uns unter anderem auf das Münchener Kammerorchester zusammen mit der Flötistin Claire Chase freuen. Der RIAS Kammerchor Berlin und das Sheridan Ensemble werden den Stummfilm „Jeanne d’Arc“ musikalisch umrahmen und wir haben wieder viele spannende Kulturprojekte in Bayern und der Pfalz, die wir unterstützen.



### Jetzt zum Online-Bericht

Hier finden Sie weitere Informationen zum Thema **Soziale Verantwortung**.

<https://www.vkb.de/nachhaltigkeit/soziale-verantwortung.html>

## Umwelt

### Konzepte für einen wirksamen Klimaschutz

**Geringerer Energieverbrauch, weniger Dienstreisen, Verzicht auf Papier: Zur Verkleinerung unseres CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks prüfen und reduzieren wir konstant unsere CO<sub>2</sub>e-Emissionen in allen Unternehmensbereichen.**

#### KLIMASTRATEGIE IM EIGENEN GESCHÄFTSBETRIEB

Im März 2022 hat der Vorstand des Konzerns Versicherungskammer eine Klimastrategie verabschiedet. Die Grundlage dafür bildet die Klimapositionierung des Branchenverbands GDV und unser eigenes Ambitionsniveau. Unser Ziel ist es, glaubwürdige und wirksame Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels zu etablieren. Daher wollen wir primär CO<sub>2</sub>e-Emissionen vermeiden oder reduzieren und schließlich für die unvermeidbaren Emissionen ab 2025 geeignete Kompensationsinstrumente einsetzen.

Seit Beginn der Messung unseres CO<sub>2</sub>e-Footprints haben wir uns entschieden, neben den Scope-1- und Scope-2-Emissionen auch relevante Scope-3-Emissionen mit einzubeziehen. Dies gilt neben der Messung auch für unsere Zielsetzung der Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb. Daher beziehen wir sowohl im Reporting als auch in den entsprechenden Zielen für den eigenen Geschäftsbetrieb relevante Scope-3-Emissionen (gemäß Greenhouse Gas Protocol/GHG) mit ein. Scope 1 beschreibt alle durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten Emissionen (also zum Beispiel durch Gasheizungen oder Benzinverbrauch), Scope 2 umfasst alle Ausstöße, die mit fremderzeugter Energie (zum Beispiel Fernwärme, Strom) verbunden sind. Scope 3 beinhaltet alle indirekten Treibhausgasemissionen. Dazu zählen im eigenen Geschäftsbetrieb der Pendelverkehr,

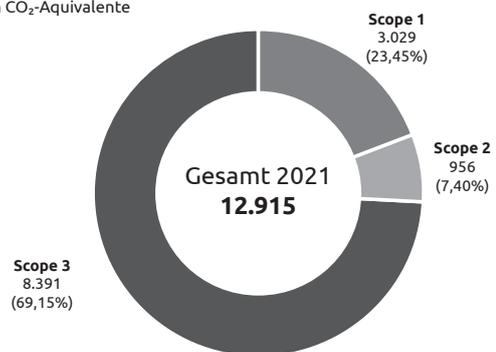
Dienstreisen, Elektronikausstattung, Dienstleistungen wie das Rechenzentrum sowie Abfall und Wasserverbrauch. Unser Ziel ist es, mit einem transparenten und umfassenden Ergebnis größtmögliche Glaubwürdigkeit in den Bemühungen zur Erreichung der Klimaneutralität herzustellen. Wir gehen davon aus, dass diese umfassende Betrachtung Voraussetzung für wirksamen Klimaschutz ist und sich künftig sowohl in der Branche als auch in den regulatorischen Entwicklungen wiederfinden wird.

#### CO<sub>2</sub>e-FUSSABDRUCK IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Aufgrund noch nicht vollständig vorhandener Basisdaten für das Geschäftsjahr 2022, insbesondere bei externen Datenlieferungen, haben wir zunächst das Jahr 2021 betrachtet. An einer jahreskongruenten Berichtserstellung – zumindest mit validen Schätzwerten – arbeiten wir gemeinsam mit den zuliefernden Fachbereichen. Der Konzern-CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck wurde, wie im Vorjahr, gemäß dem internationalen Standard des GHG Protocol erhoben und umfasst insgesamt 12.915 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Damit liegen die CO<sub>2</sub>e-Emissionen des gesamten Konzerns um 17,6 Prozent unter dem Wert des Jahres 2020.

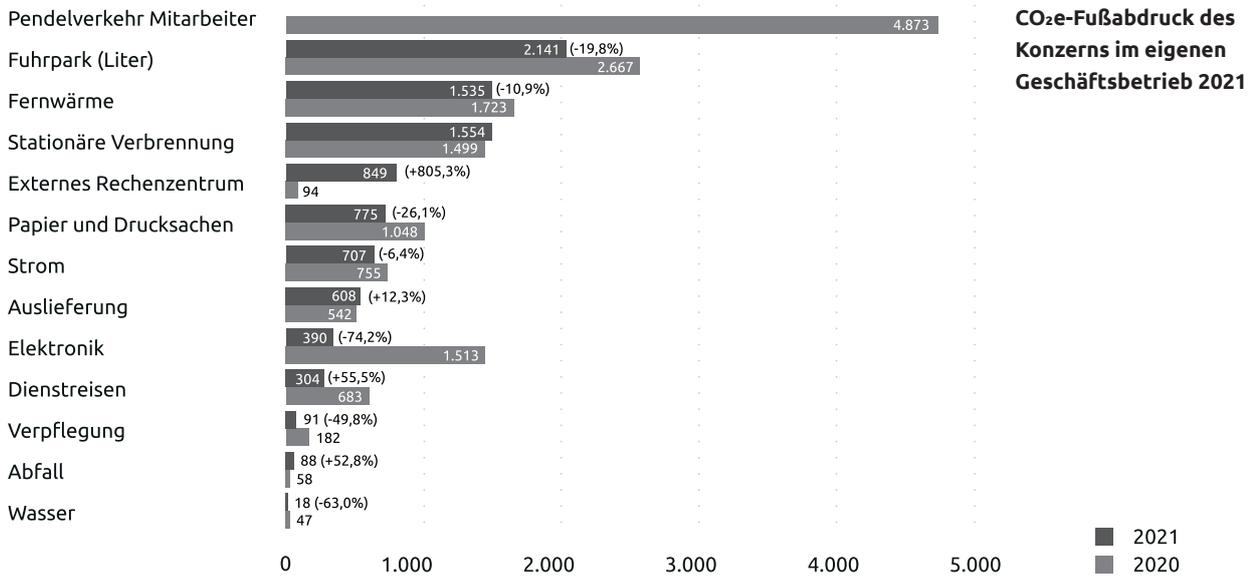
#### CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck des Konzerns im eigenen Geschäftsbetrieb 2021

In Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente



**Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen des gesamten Konzerns lagen 2021 um 17,6 Prozent unter dem Wert des Jahres 2020.**

Die Verteilung der Emissionen auf die sogenannten Scopes des GHG bestätigt die Entscheidung des Konzernvorstands, vor dem Hintergrund des Anspruchs maximaler Wirkung, Scope-3-Emissionen mit einem



Anteil von nahezu 70 Prozent mit in die Betrachtungen einzubeziehen. Der geringe Anteil von Scope-2-Emissionen hängt wesentlich mit dem seit Jahren praktizierten Einsatz von 100 Prozent Ökostrom und der großflächigen Nutzung von ressourceneffizienter Fernwärme in unseren Gebäuden zusammen.

Die Reduzierung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen um 17,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr basiert im Wesentlichen auf Rückgängen in folgenden Bereichen:

**Pendelverkehr** (-20,9 Prozent): Die Wirkung der weiterhin umfassenden Homeoffice-Nutzung zeigt sich hier ebenso deutlich wie das Angebot von Job-Tickets für den ÖPNV. Um die Validität zu erhöhen, haben wir zur Erhebung des Pendelverkehrs für 2021 rund 300 Mitarbeitende und damit nahezu doppelt so viele wie im Vorjahr befragt und auf die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden im Konzern hochgerechnet.

**Fuhrpark** (-19,8 Prozent) und **Dienstreisen** (-55,5 Prozent): Hier spiegelt sich das coronabedingt reduzierte Dienstreiseaufkommen wider.

**Elektronikbeschaffung** (-74,2 Prozent): Diese deutliche Reduktion ist im Wesentlichen einem Basis-effekt des Vorjahres mit einem deutlich erhöhten Beschaffungsvolumen im Jahr 2020 geschuldet.

**Papier und Drucksachen** (-26,1 Prozent): Hier zeigen sich die positiven Effekte der fortschreitenden Digitalisierung in der Kunden- und Vertriebspartnerkommunikation.

Ein gegenläufiger emissionssteigernder Effekt ergab sich aus dem Wechsel unseres Rechenzentrumsbetreibers zum 1. Mai 2021. Dieser hat im Gegensatz zum Vorgänger den Betrieb der Rechenzentren (noch) nicht vollständig auf Ökostrom umgestellt.

Die Veränderungen bei Abfall und Wasser resultieren im Wesentlichen aus der Verschiebung der Zuordnung der abwassererursachten Emissionen von der Kategorie Wasser hin zum Abfall, welche gemäß GHG-Protocol erforderlich war.

## AUSBLICK UND ZIELE

Um die erreichten Reduktionen zu stabilisieren und weitere Wirkungen zu erzielen, arbeiten wir derzeit sowohl an einer emissionsvermeidenden Fuhrpark-Policy als auch einer entsprechenden Dienstreise-richtlinie. Bei Betrachtungen eines Kraftfahrzeugs im Rahmen eines „Life-Time-Circle“ entsteht ein nicht unwesentlicher Teil der CO<sub>2</sub>e-Emissionen neben den eigentlichen Betriebsemissionen und dem Recycling auch in der Herstellungsphase inklusive Logistik. Daher planen wir, die Laufzeiten von Geschäftswagen um ein bis zwei Jahre zu verlängern, um damit die herstellungsbedingten CO<sub>2</sub>e-Emissionsanteile im eigenen Fuhrpark zu reduzieren.

Des Weiteren wollen wir die durch das Rechenzentrum entstehenden Emissionen in Kooperation mit dem externen Dienstleister deutlich zurückfahren. Hier spielt der Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energien ebenso eine Rolle wie die bedarfsoptimierte Anpassung der Mainframe-Kapazitäten.

Zur weiteren Reduktion des Papieraufkommens haben wir im Jahr 2022 sparten- und ressortübergreifend gemeinsam mit den Mitarbeitenden und mithilfe der agilen Methodik einer sogenannten „crossfunktionalen Welle“ Ideen entwickelt, um künftig noch effektiver und papiersparender zu arbeiten.

## Mit einer Verlängerung der Laufzeiten von Geschäftswagen um ein bis zwei Jahre reduzieren wir die herstellungsbedingten CO<sub>2</sub>e-Emissionsanteile im eigenen Fuhrpark.

Auch in Bezug auf die Einsparung von Energie aufgrund der Energiekrise leisteten wir als Konzern einen wesentlichen Beitrag, indem wir etwa die Hälfte der Gebäude(-teile) temporär über die Wintermonate 2022/23 stillgelegt haben. Alle weiterhin nutzbaren Büro- und Arbeitsflächen werden konzernweit flexibilisiert und können von allen Mitarbeitenden gebucht und genutzt werden. Zusätzlich tragen wir auch mit der über diesen Zeitraum hinausgehenden Flexibilisierung unserer Büro- und Raumkonzepte zur Energieeinsparung bei, da wir auch zukünftig – analog den Erfahrungen in den letzten Jahren der Pandemie – eine konstante Mobilarbeitsquote von etwa 50 bis 60 Prozent erwarten.

### VKBIT BETRIEB GMBH

Die für den IT-Betrieb des Konzerns zuständige Tochtergesellschaft VKBit GmbH hat im Jahr 2022 einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Die VKBit-Geschäftsführung hat sich entschlossen, diesen Bericht über das Basisjahr 2021 einer Zertifizierung durch den DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) zu unterziehen. Dieser Zertifizierungsprozess wurde inzwischen formal beim DNK angestoßen. Mit dem Abschluss des Verfahrens ist Anfang 2023 zu rechnen. Wir wollen damit die Bedeutung des Themas gerade auch in der IT betonen und zudem den Grundstein für die weiteren Nachhaltigkeitsaktivitäten der zum 1. September 2022 neu und erweiterten erweiterten IT-Gesellschaft legen. In dieser neuen VKBit GmbH wurden zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufgaben des IT-Betriebs auch die bisher im Konzern verteilten IT-Funktionen integriert. Ziel ist

es, damit eine moderne IT-Organisation zu schaffen, die mit der gebündelten Kraft aller IT-Kollegen nicht nur das Bestehende schneller modernisiert, sondern auch zukunftsfähige, digitale Geschäftsmodelle entwickelt und betreibt. Dass in diesem erweiterten IT-Umfeld Nachhaltigkeit auch weiterhin eine relevante Rolle spielt, zeigt sich unter anderem in der neu geschaffenen Rolle eines eigenen Nachhaltigkeitsbeauftragten für die neue Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund werden wir die bisherigen Aktivitäten im Kontext Green-IT weiterentwickeln und vertiefen. Dazu dient eine mehrfach im Jahr angebotene und laufend aktualisierte Schulungsveranstaltung „Grundverständnis Nachhaltigkeit“, mit der wir die Haltung der Mitarbeitenden bezüglich der Notwendigkeit nachhaltigen Handelns festigen und gleichzeitig aktuelle Entwicklungen im IT-Umfeld aufgreifen und vermitteln wollen.

Auch Themen wie BYOD (Bring-Your-Own-Device) wollen wir vorantreiben und beispielsweise die geschäftliche Nutzung vorhandener privater Geräte ausweiten. Damit können wir den Einsatz zusätzlicher geschäftlicher Handys deutlich reduzieren. Diese Maßnahme, bei der die Mitwirkung der Belegschaft eine wichtige Voraussetzung darstellt, ist ein gutes Beispiel für ein synergetisches Zusammenwirken von Ressourcen- bzw. Umweltschonung und positivem ökonomischem Impact.

## Durch Ansätze wie BYOD (Bring-Your-Own-Device) wollen wir die geschäftliche Nutzung vorhandener privater Geräte ausweiten, um den Einsatz zusätzlicher geschäftlicher Handys deutlich zu reduzieren.

Die ersten konkreten Ansätze für sustainable programming wollen wir im Jahr 2023 mit einer Analyse der Website des Konzerns Versicherungskammer im Hinblick auf eine klimaschonende Programmierung umsetzen. Des Weiteren arbeiten wir daran, die rechenzentrumsbedingten Emissionen durch geeignete Maßnahmen weiter zu reduzieren.



### Jetzt zum Online-Bericht

Hier finden Sie weitere Informationen zum Thema **Umwelt**.

<https://www.vkb.de/nachhaltigkeit/umwelt.html>

## Anhang Kapitel 4

### Breites Engagement auf allen Ebenen | Zahlen und Fakten

Anbei finden Sie relevante Zahlen und Daten über unsere Mitarbeitendenzusammensetzung. Ausführlicher werden einige der Daten im Textabschnitt zu Kapitel 4 erläutert.

|   | 2022 <sup>1</sup> |
|---|-------------------|
| <b>Mitarbeitenden<sup>2</sup></b>           | 7.186             |
| Vollzeitmitarbeitende im Innendienst        | 4.347             |
| Teilzeitmitarbeitende im Innendienst        | 1.585             |
| Angestellter Außendienst                    | 953               |
| Auszubildende                               | 301               |
| Übernahmequote <sup>3</sup>                 | in % 88,7         |
| Alter <sup>4</sup>                          | 45,3              |
| Altersgruppen                               |                   |
| ≤ 30 Jahre                                  | 1.091             |
| 31–39 Jahre                                 | 1.345             |
| 40–49 Jahre                                 | 1.889             |
| 50–59 Jahre                                 | 2.303             |
| ≥ 60 Jahre                                  | 558               |
| Konzernzugehörigkeit <sup>4</sup>           | 16,2              |
| Fluktuationsquote <sup>5</sup>              | in % 5,1          |
| Neu eingestellte Mitarbeitende <sup>6</sup> | 613               |

<sup>1</sup> Alle Daten, sofern nicht anders gekennzeichnet, werden mit Stand 31. Dezember 2022 berichtet

<sup>2</sup> Jahresdurchschnitt

<sup>3</sup> Auszubildende im Innendienst

<sup>4</sup> Durchschnitt in Jahren

<sup>5</sup> Mitarbeitende im Innendienst

<sup>6</sup> Mitarbeitende, die länger als 90 Tage im Unternehmen sind/waren und in 2022 in den Konzern eingetreten sind; ohne Aushilfen, Praktikanten und Werkstudenten

|  | 2022 <sup>1</sup> |
|--|-------------------|
| <b>Ist-Frauenanteil</b>  | in %              |
| Vorstand <sup>7</sup>  |                   |
| Versicherungskammer Bayern A.d.ö.R.                            | 28,6              |
| Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG <sup>9</sup>         | 28,6              |
| Bayerische Landesbrandversicherung AG <sup>8</sup>             | 28,6              |
| Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs AG <sup>8</sup> | 28,6              |
| Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG         | 28,6              |
| Consal Beteiligungsgesellschaft AG                             | 66,7              |
| Bayerische Beamtenkrankenkasse AG <sup>8</sup>                 | 66,7              |
| Union Krankenversicherung AG <sup>8</sup>                      | 66,7              |
| Union Reiseversicherung AG                                     | 66,7              |
| SAARLAND Feuerversicherung AG <sup>8</sup>                     | 0,0               |
| Feuersozietät Berlin Brandenburg Versicherung AG               | 0,0               |
| BavariaDirekt Versicherung AG                                  | 33,3              |
| Verwaltungsrat / Aufsichtsrat <sup>7</sup>                     |                   |
| Versicherungskammer Bayern A.d.ö.R.                            | 11,8              |
| Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG <sup>8</sup>         | 9,5               |
| Bayerische Landesbrandversicherung AG <sup>8</sup>             | 16,7              |
| Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs AG <sup>8</sup> | 11,1              |
| Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG         | 0,0               |
| Consal Beteiligungsgesellschaft AG                             | 0,0               |
| Bayerische Beamtenkrankenkasse AG <sup>8</sup>                 | 13,3              |
| Union Krankenversicherung AG <sup>8</sup>                      | 20,0              |
| Union Reiseversicherung AG                                     | 0,0               |
| SAARLAND Feuerversicherung AG <sup>8</sup>                     | 23,8              |
| Feuersozietät Berlin Brandenburg Versicherung AG               | 12,5              |
| BavariaDirekt Versicherung AG                                  | 33,3              |
| Erste Führungsebene  | 22,2              |
| Zweite Führungsebene   | 33,6              |
| Mitarbeitende  | 53,0              |
| <b>Schwerbehindertenquote</b>                                  | in %              |
| Mitarbeitende <sup>9</sup>                                     | 1,3               |

<sup>7</sup> Dargestellt ist der Ist-Frauenanteil je Konzernunternehmen, gezählt nach Mandaten. Es kann zu Doppelbesetzungen kommen.

<sup>8</sup> Hier handelt es sich um ein im Aufsichtsrat durch Arbeitnehmende mitbestimmtes Unternehmen, für das eine Ziel-Frauenquote nach aktienrechtlichen Regelungen festgelegt wurde. Genauere Informationen können den jeweiligen Geschäftsberichten entnommen werden.

<sup>9</sup> Für die Schwerbehindertenquote zählen alle anerkannten schwerbehinderten Mitarbeitenden (alle, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 haben) und alle gleichgestellten Mitarbeiter (alle, die mindestens einen Grad der Behinderung von 30 haben und eine Gleichstellung erfolgreich beantragt hatten).

## Anhang Kapitel 5

### Konsequent für einen wirksamen Klimaschutz | Zahlen und Fakten

Anbei finden Sie die relevanten Zahlen zum CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck in unserem eigenen Geschäftsbetrieb. Erläuternde Informationen finden sich im Kapitel 5.

|                                     |                              | 2021   | 2020   |
|-------------------------------------|------------------------------|--------|--------|
| <b>Strukturelle Zusammensetzung</b> | <b>Scope</b>                 |        |        |
| Pendelverkehr Mitarbeitende         | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 3.856  | 4.873  |
|                                     | Δ in %                       | -20,9  |        |
| Fuhrpark (Liter)                    | 1 & 3 in t CO <sub>2</sub> e | 2.141  | 2.667  |
|                                     | 1 in t CO <sub>2</sub> e     | 1.732  | 1.794  |
|                                     | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 409    | 874    |
|                                     | Δ in %                       | -19,8  |        |
| Fernwärme                           | 2 & 3 in t CO <sub>2</sub> e | 1.535  | 1.723  |
|                                     | 2 in t CO <sub>2</sub> e     | 950    | 1.068  |
|                                     | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 585    | 654    |
|                                     | Δ in %                       | -10,9  |        |
| Stationäre Verbrennung              | 1 & 3 in t CO <sub>2</sub> e | 1.554  | 1.499  |
|                                     | 1 in t CO <sub>2</sub> e     | 1.297  | 1.226  |
|                                     | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 257    | 273    |
|                                     | Δ in %                       | 3,7    |        |
| Externes Rechenzentrum              | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 849    | 94     |
|                                     | Δ in %                       | 805,3  |        |
| Papier und Drucksachen              | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 775    | 1.048  |
|                                     | Δ in %                       | -26,1  |        |
| Strom                               | 2 & 3 in t CO <sub>2</sub> e | 707    | 755    |
|                                     | 2 in t CO <sub>2</sub> e     | 5      | 0      |
|                                     | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 702    | 755    |
|                                     | Δ in %                       | -6,4   |        |
| Auslieferung                        | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 608    | 542    |
|                                     | Δ in %                       | 12,3   |        |
| Elektronik                          | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 390    | 1.513  |
|                                     | Δ in %                       | -74,2  |        |
| Dienstreisen                        | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 304    | 683    |
|                                     | Δ in %                       | -55,5  |        |
| Verpflegung                         | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 91     | 182    |
|                                     | Δ in %                       | -49,8  |        |
| Abfall                              | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 88     | 58     |
|                                     | Δ in %                       | 53,0   |        |
| Wasser                              | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 18     | 47     |
|                                     | Δ in %                       | -63,0  |        |
| Gesamt                              | 3 in t CO <sub>2</sub> e     | 12.915 | 15.683 |
|                                     | Δ in %                       | -17,6  |        |

|  |                        | 2021   | 2020   |
|--|------------------------|--------|--------|
| <b>CO<sub>2</sub>e-Ausstoß nach GHG-Protocol</b> |                        |        |        |
| Scope 1  | in t CO <sub>2</sub> e | 3.029  | 3.020  |
|  | in %                   | 23,5   | 19,3   |
| Scope 2  | in t CO <sub>2</sub> e | 956    | 1.068  |
|  | in %                   | 7,4    | 6,8    |
| Scope 3  | in t CO <sub>2</sub> e | 8.931  | 11.595 |
|  | in %                   | 69,2   | 73,9   |
| Gesamt   | in t CO <sub>2</sub> e | 12.915 | 15.683 |
|  | Δ in %                 | -17,6  |        |

|   |  | 2021                   | 2020   |        |
|---|--|------------------------|--------|--------|
| <b>Relativer CO<sub>2</sub>e-Ausstoß</b>    |  |                        |        |        |
| Mitarbeitendenanzahl <sup>1</sup>           |  | 7.070                  | 6.893  |        |
| Gesamter CO <sub>2</sub> e-Ausstoß          |  | in t CO <sub>2</sub> e | 12.915 | 12.915 |
| Scope 1                                     |  | in t CO <sub>2</sub> e | 3.029  | 3.020  |
| Scope 2                                     |  | in t CO <sub>2</sub> e | 956    | 1.068  |
| Scope 3                                     |  | in t CO <sub>2</sub> e | 8.931  | 11.595 |
| CO <sub>2</sub> e-Ausstoß je Mitarbeitenden |  | in t CO <sub>2</sub> e | 1,83   | 1,87   |
| Scope 1                                     |  | in t CO <sub>2</sub> e | 0,43   | 0,44   |
| Scope 2                                     |  | in t CO <sub>2</sub> e | 0,14   | 0,15   |
| Scope 3                                     |  | in t CO <sub>2</sub> e | 1,26   | 1,68   |

<sup>1</sup> Jahresdurchschnitt

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Versicherungskammer Bayern  
Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts  
Maximilianstraße 53  
80530 München

### Verantwortlich für Inhalt und Redaktion

Dr. Gerhard Tropp, Konzern Nachhaltigkeits-  
beauftragter, Stabsstelle Nachhaltigkeit

Claudia Scheerer, Leitung  
Unternehmenskommunikation

### Design, Konzept

wirDesign communications AG

### Hinweis bezüglich der Schreibweise

Aus Gründen der flüssigeren Lesbarkeit bilden wir  
den Plural von Personengruppen (m/w/d) im Ein-  
klang mit der Dudenschreibweise, darin schließen  
wir Personen jeden Geschlechts ausdrücklich ein.



### Jetzt zum Online-Bericht

<https://www.vkb.de/nachhaltigkeit>