



Zusammen wird's Zukunft – Nachhaltigkeitsbericht 2020





Gemeinsam handeln, gemeinsam mehr erreichen.

„Ganzheitlich denken“

Hinter uns liegt ein außergewöhnliches Jahr – ein turbulentes Jahr – das bei der deutschen Wirtschaft tiefe Spuren hinterlassen hat. Es war ein Jahr, das uns vor Augen geführt hat, wie wichtig Stabilität und Planbarkeit sind, und wie wichtig es ist, in die Zukunft zu blicken und optimal vorbereitet zu sein.

Klar ist: Wer auch in Zukunft erfolgreich leben und wirtschaften will, muss auch nachhaltig denken. Nachhaltigkeit ist daher schon seit langem ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor und für uns zugleich ein zentraler Baustein unserer Geschäftsstrategie. Nachhaltigkeit muss in allen Unternehmensbereichen verankert sein. Deshalb haben wir im Jahr 2020 unsere ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und verabschiedet. Das Ergebnis sind sieben Handlungsfelder, die wir mit Sustainable Development Goals verknüpfen und intern wie extern vorantreiben. Auf den folgenden Seiten finden Sie Details zu unserer Strategie, dem Weg, den wir beschritten haben, um sie zu entwickeln und den Zielen sowie den Maßnahmen, die wir umsetzen werden.

Unser Wunsch ist es, die besten Voraussetzungen zu bieten, um die Transformation der Wirtschaft gemeinsam mit unseren Kernzielgruppen aus Handwerk, Handel und Öffentlichem Dienst in eine positive, für alle lebenswerte Zukunft zu begleiten.

Auch im neuen Jahr 2021 warten Herausforderungen auf uns, denen wir mit unserem ganzheitlichen Ansatz wirkungsvoll begegnen wollen. Wir setzen auf eine nachhaltige Unternehmensführung, die sich unter anderem in langfristigen Kundenbeziehungen, nachhaltigen Investitionen und einer attraktiven Arbeitswelt für unsere Mitarbeitenden spiegelt.

Wir blicken optimistisch in die Zukunft und freuen uns, diese gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern nachhaltig positiv zu gestalten.

Der Vorstand



Inhalt

Zusammen wird's Zukunft: unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltige Unternehmensführung

Wir schätzen Mut zur Veränderung	13
Wir bekämpfen Korruption und Bestechung	15
Wir handeln verantwortungs- und risikobewusst	16
Unser Kerngeschäft basiert auf Vertrauen	18

Nachhaltige Kundenbeziehungen

Wir orientieren uns an Ihnen	19
Ihre Zufriedenheit ist unser Anspruch	19
Transparent gegenüber unseren Kunden	20
Wir suchen den Austausch	20

Nachhaltige Produkte- und Dienstleistungen

Wir sind Innovationstreiber	23
Wir beraten umfassend	24

Langfristige Kapitalanlage

Nachhaltige Investments	26
-------------------------------	----

Aktiver Klima- und Ressourcenschutz

Bis 2030 klimaneutral entlang der Wertschöpfungskette	28
Ressourcen schonen – Emissionen reduzieren	28
Klimaschutz im Umkreis	29
Gemeinsam mit der Stadt Dortmund und dem BVB	30
Umweltkennzahlen	32

Attraktive Arbeitswelt

Der Mensch steht im Mittelpunkt	35
Wir bieten zukunftsfähige Arbeitsplätze	35
Mitarbeitende gewinnen und binden	36
Gesund leben und arbeiten	39
Unterstützt in allen Lebenslagen	40
Vergütungssysteme	40

Gesellschaftliches Engagement

Gemeinsam mehr erreichen	42
Wir entwickeln aktiv die Region	44
Für mehr Kinderlachen in Dortmund	45
25.000 Euro für Obdachlose in Hamburg und Dortmund	47
Eine Vogelkirsche für eine lebenswerte Stadt	47
Lebensqualität fördern – der SENovation Award 2020	48
Laufen gegen Krebs – die bewegte Pause	49
Spendenrekord für die Baltic Sea Circle Challenge	50
Nachhaltige Lösungen für Hardware	50
Für eine kooperative Atmosphäre im BVB-Lernzentrum	53

SIGNAL IDUNA Gruppe

Versicherungen

- Kranken
- Leben
- Komposit
- Rückversicherung

Banken

- Donner & Reuschel Privatbank
- National Bank (Minderheitsbeteiligung)

Bausparkasse

- SIGNAL IDUNA Bauspar AG

Investment

- HANSAINVEST
- SIGNAL IDUNA Asset Management

Seit mehr als 110 Jahren erfolgreich am Markt

Handwerker und Gewerbetreibende gründeten zu Beginn des 20. Jahrhunderts in Dortmund und Hamburg kleine Unterstützungskassen, aus denen die SIGNAL IDUNA Gruppe hervorging. Unter ihrem Dach finden sich auch Spezialversicherer für den öffentlichen Dienst sowie ein komplettes Angebot an modernen Finanzdienstleistungen. Die Kernkompetenz der Gruppe liegt in der Absicherung aller Lebensrisiken der privaten Haushalte und in der maßgerechten Risikodeckung für die Betriebe der mittelständischen Wirtschaft.



Vertriebswegemix

4 Organisationsdirektionen

34 Gebietsdirektionen / 21 Geschäftsstellen

3 Maklerdirektionen

2 Vertriebsdirektionen

Kennzahlen 2020

Gebuchte Bruttobeiträge (inkl. Einmalbeiträge)

6,11 Mrd. Euro

Bruttoaufwendungen

5,03 Mrd. Euro

Kapitalanlagen

92,77 Mrd. Euro

Versicherte Personen / Verträge

> 12 Mio.

Zum 31. Dezember 2020 waren 7.720 Mitarbeitende bei der SIGNAL IDUNA Gruppe beschäftigt, davon waren 358 Auszubildende. Hinzu kommen 2.621 selbstständige Außendienstmitarbeitende. Insgesamt sind 10.604 Mitarbeitende für die SIGNAL IDUNA Gruppe tätig (im Jahresdurchschnitt 10.464 Mitarbeitende).

GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Spenden SIGNAL IDUNA Gruppe: ca. 189 Tsd. EUR

Gebuchte Bruttobeiträge SIGNAL IDUNA Leben Konzern und Kranken (2020): 6,1 Mrd. EUR

Versicherungsbestand (selbst abgeschlossene Verträge) (2020) SIGNAL IDUNA Leben Konzern: 9,4 Mio.

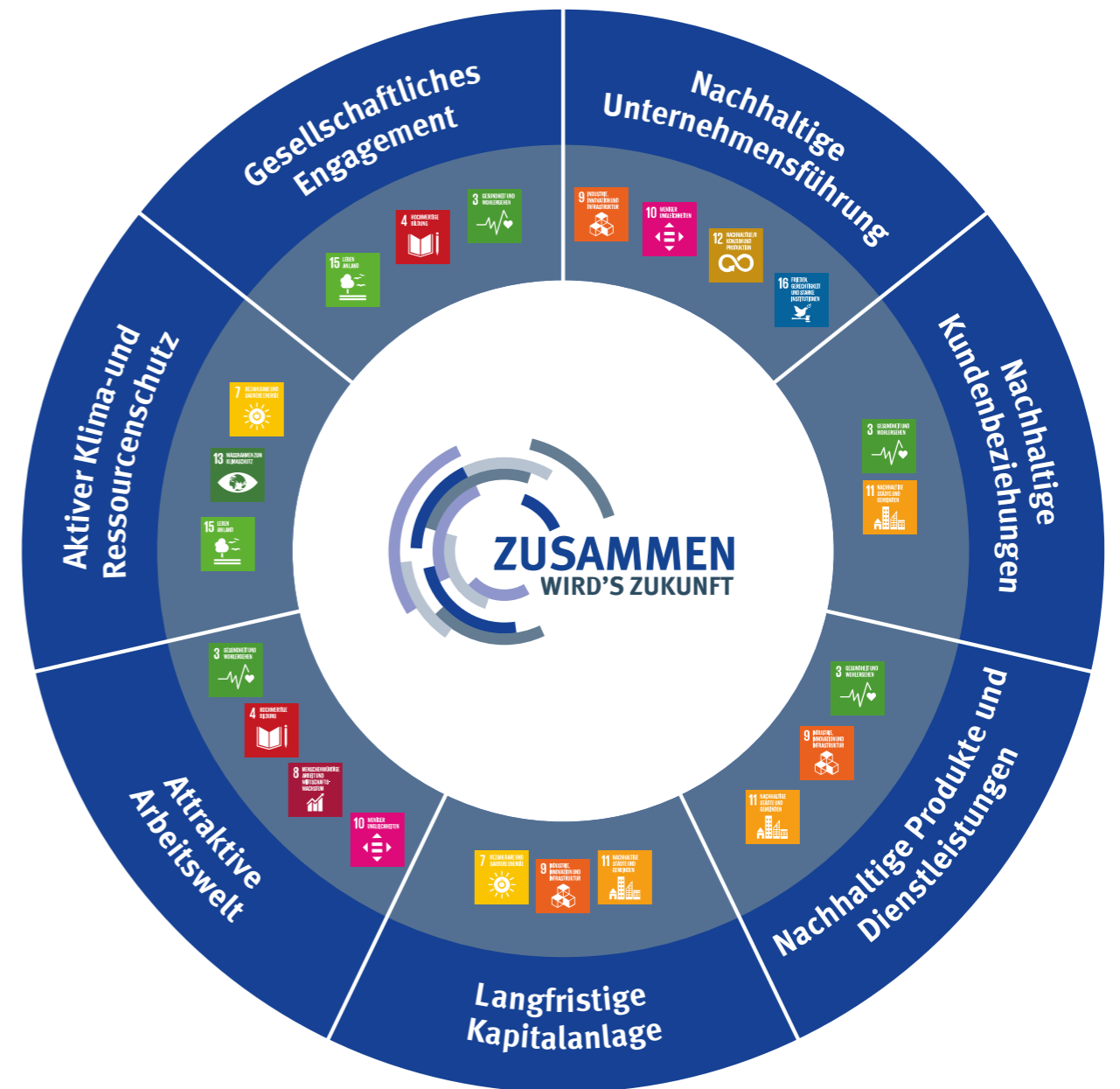
Versicherungsbestand SIGNAL IDUNA Kranken (versicherte Personen - 2020): 2,5 Mio.

Zusammen wird's Zukunft: unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung, das spüren auch wir als Versicherer. Politik und Gesellschaft rücken das Thema mit jedem Jahr stärker ins Scheinwerferlicht und auch die Corona-Krise führte uns kraftvoll die Herausforderungen der Gegenwart vor Augen. Das sind die Herausforderungen, denen wir entgegen treten wollen und müssen. Die Idee der Nachhaltigkeit ist uns dabei nicht neu. Denn obwohl wir mit immateriellen Dienstleistungen wirtschaften, haben wir stets die Zukunft und die Entwicklung unserer Gesellschaft im Blick. Deshalb stellen wir als SIGNAL IDUNA Gruppe zielgerichtet den nachhaltigen Gedanken ins Zentrum unserer Bemühungen – und zwar mit unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie.

Ob Klimaneutralität, Produkte mit nachhaltigen Merkmalen oder nachhaltige Kundenbeziehungen: Wir gehen das Thema ganzheitlich an. Mit unserer VISION2023 haben wir uns das Ziel gesetzt, mehr Lebensqualität zu schaffen, indem wir die Gegenseitigkeit – die Basis unserer unternehmerischen Verantwortung – leben und füreinander einstehen. Für uns ist dieser Gedanke die Voraussetzung für langfristiges Denken und Handeln: ökologisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich.

Auf dieser Grundlage haben wir sieben Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die nun und in Zukunft die sichere Grundlage für das nachhaltige Wirken der SIGNAL IDUNA Gruppe bilden. Gemeinsam schaffen wir so einen vollumfänglichen Ansatz in Bezug zur Nachhaltigkeit – denn nur, wenn alle Handlungsfelder gemeinsam wirken und wie ein Uhrwerk ineinander greifen, können wir die Zukunft gestalten. Damit wollen wir nicht nur unsere eigenen Maßnahmen auf die Probe stellen und hinterfragen, sondern auch unsere Mitarbeitenden, Kunden und Außendienstpartner aktivieren.

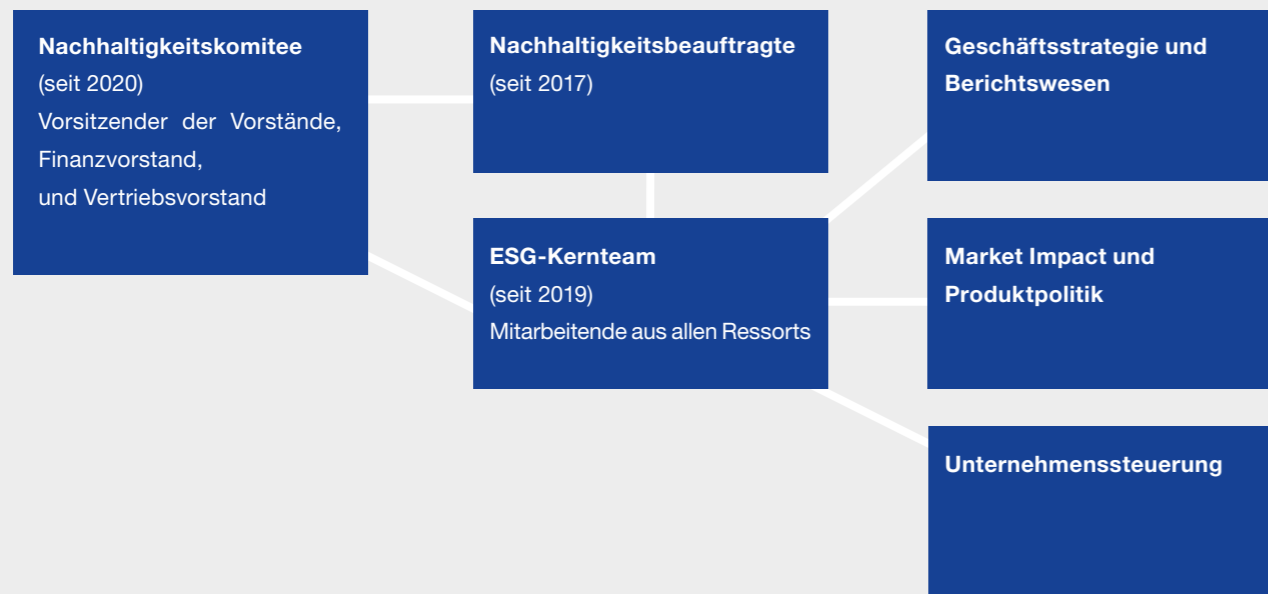


Handlungsfelder und Teilaspekte	
Nachhaltige Unternehmensführung	Compliance, Risikomanagement, Zentraleinkauf, Innovation, transparente CSR-Kommunikation, Datenschutz, Unternehmenskultur
Nachhaltige Kundenbeziehungen	Kunden- und Serviceorientierung, Kundenzufriedenheit, Vertrieb
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	Berücksichtigung von ESG-Faktoren in Versicherungslösungen, Produktaufklärung, Produktinnovation
Langfristige Kapitalanlage	UN PRI, nachhaltige Investments, Ausschlusskriterien
Attraktive Arbeitswelt	zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze, gesund leben und arbeiten, Mitarbeiterbindung und -gewinnung
Aktiver Klima- und Ressourcenschutz	schonender Ressourcenverbrauch, nachhaltige Reduzierung von Emissionen, Klimaneutralität
Gesellschaftliches Engagement	Spenden, Unterstützung von Forschung und Bildung, Ökologisches Engagement

Jedes der hier genannten Handlungsfelder ist mit lang- und kurzfristigen Zielen hinterlegt. Um unsere Fortschritte messbar zu machen und transparent darzustellen, soll im Jahr 2021 zudem ein passendes, ganzheitliches Controlling implementiert werden.

Die gesetzten Ziele basieren nicht nur auf unseren Ideen und Wünschen als Unternehmen, sondern sind ebenso mit einigen der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen für 2030 verknüpft. Sie dienen der weltweiten Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene. Zu diesem Zweck haben wir die relevanten SDGs in unserer Nachhaltigkeitsstrategie fest verankert, denn um globale Ziele zu erreichen, sind regionale Umsetzungen unabdingbar – und wir sind davon überzeugt, einen positiven Beitrag zur Verwirklichung der Ziele leisten zu können. Seit Ende 2019 arbeiten wir außerdem mit einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe intensiv an der Entwicklung eines ganzheitlichen Ansatzes für die SIGNAL IDUNA Gruppe – mit einem Fokus auf die Bereiche Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG) – analog zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Und das mit Erfolg.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement



EU-Aktionsplan: Finanzierung des nachhaltigen Wachstums

Die EU-Kommission hat auf Basis der Ziele des Pariser Klimaabkommens sowie der Agenda 2030 der Vereinten Nationen einen Aktionsplan für ein nachhaltiges Finanzsystem veröffentlicht.

Dessen Ziel ist es, die Kapitalflüsse auf den Umbau einer nachhaltigen Wirtschaft auszurichten, Nachhaltigkeit stärker in das Risikomanagement zu integrieren und die Transparenz nachhaltiger Finanzprodukte zu fördern.

Der entstandene Aktionsplan orientiert sich an den Maßnahmen des EU-Aktionsplans für nachhaltiges Wirtschaften und spiegelt unser Bestreben nach ständiger Verbesserung bestmöglich wider. Ziel ist eine ganzheitliche Integration von Nachhaltigkeitszielen in unsere wesentlichen Geschäftsprozesse. Dabei stehen gleichzeitig die Bedürfnisse unserer Kunden, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen sowie die Auswirkungen auf die mittel- bis langfristige Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaften im Fokus.

Wie ist unser Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut? Der Vorsitzende der Vorstände der SIGNAL IDUNA Gruppe verantwortet die übergreifenden Nachhaltigkeitsaktivitäten. Die Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen liegt bei den jeweiligen Ressortvorständen. 2017 haben wir zudem eine Stelle für Nachhaltigkeitsthemen geschaffen, bei der diese betreut und operativ zusammengeführt werden. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird durch ein ressortübergreifendes Kernteam unterstützt. Darüber hinaus haben wir Anfang 2020 ein Nachhaltigkeitskomitee mit Beteiligung des Vorstandsvorsitzenden, des Finanzvorstands sowie des Vertriebsvorstands gegründet.

Auf den folgenden Seiten finden Sie das Ergebnis unserer Bemühungen: Wir stellen Ihnen jedes Handlungsfeld gesondert vor, welche Sustainable Development Goals greifen und welche Maßnahmen wir bereits implementiert haben, um diesen Zielen Rechnung zu tragen.

Leitfaden für die Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitsstrategie der SIGNAL IDUNA Gruppe orientiert sich an ausgewählten Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen – kurz SDGs. In den verschiedenen Kapiteln dieses Berichts werden Sie regelmäßig Verweise auf diese Ziele finden und wie wir sie in unsere Strategie integriert haben. Bei den SDGs handelt es sich um 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Agenda

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Developed in collaboration with TROLLBÄCK + COMPANY | TheGlobalGoals@trollback.com | +1-212-529-1010
For queries on usage, contact: dpicampaign@un.org | Non official translation made by UNRISD Brussels (September 2015)

2030. Die Ziele berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt und Wirtschaft – und stehen für das Ende von Armut und Hunger sowie die Bekämpfung von Ungleichheiten ebenso wie für stärkere Selbstbestimmung der Menschen, Gerechtigkeit der Geschlechter und ein gutes gesundes Leben für alle. Weitere SDGs stehen für mehr Wohlstand für alle, nachhaltige Lebensweisen weltweit und den Kampf gegen den Klimawandel, sodass natürliche Lebensgrundlagen bewahrt und nachhaltig genutzt werden sollen. Die SDGs stehen zudem für den Schutz der Menschenrechte – für Frieden, gute Regierungsführung und das Ziel, eine globale Partnerschaft aufzubauen.

Neben den Sustainable Development Goals spielt auch der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung wie schon in den vergangenen Jahren eine wichtige Rolle: Die Europäische Union (EU) möchte die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von großen Unternehmen vergleichbar darstellen, um branchenübergreifend höhere Transparenz zu erzielen. Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) verpflichtet Unternehmen nun bereits im vierten Jahr, einen Bericht zu verfassen, der die nichtfinanziellen Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit darstellt. Der DNK unterstützt Unternehmen bei der Berichterstattung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren. Er beschreibt die Mindestanforderungen an Unternehmen in der Kommunikationsarbeit und ist international anwendbar. Im Sinne der Transparenz lehnen wir unsere Berichterstattung an die Vorgaben des DNK an und verwenden dessen Leistungsindikatoren.

Von zwei Seiten betrachtet: Wesentlichkeit bei SIGNAL IDUNA

Basierend auf den Themen der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte für das Berichtsjahr anhand eines Bewertungsmodells unter Mitwirkung des Vorstands und Experten eine Bewertung, mit welcher der Nachhaltigkeitsthemen der Konzern signifikante Auswirkungen auf ihre nichtfinanziellen Aspekte hat und welche der Sachverhalte zugleich über Geschäftsrelevanz verfügen.

Mehr zu den Zielen nachhaltiger Entwicklung lesen Sie auf der [Internetseite](#).

Für das Jahr 2020 wurden folgende unserer **Handlungsfelder** als wesentlich definiert:

- Nachhaltige Unternehmensführung
 - Compliance
 - Risikomanagement
 - Datenschutz
 - Unternehmenskultur
- Nachhaltige Kundenbeziehungen
- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
- Langfristige Kapitalanlage
- Attraktive Arbeitswelt

Das Hauptgeschäft der SIGNAL IDUNA Gruppe als Versicherer liegt in der Produktion und dem Verkauf immaterieller Güter. Der Einfluss unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf die Umwelt ist vergleichsweise gering. Dennoch arbeiten wir daran, Einsparpotenziale im täglichen Geschäftsverlauf zu erkennen und diese effizient zu nutzen. Auch wenn die Themen betrieblicher Umweltschutz und gesellschaftliches Engagement als nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG für das Geschäftsjahr 2020 definiert wurden, möchten wir sie in dieser Berichterstattung aufgreifen und unseren Stakeholdern einen Überblick über unsere Aktivitäten geben.



Nachhaltige Unternehmensführung

Die Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe sind als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit organisiert. Damit ist Gegenseitigkeit ein fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Der Begriff Gegenseitigkeit bedeutet für die SIGNAL IDUNA Gruppe, auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu setzen. Das heißt nicht nur, ein verlässlicher Partner für Kunden, Mitarbeitende und Geschäftspartner zu sein, sondern auch, ökonomisches mit ökologischem und sozialem Engagement zu verbinden. Denn wir wissen: Nachhaltiges, auf die Zukunft fokussiertes Handeln kann nur gemeinsam gelingen. Jeder Einzelne kann etwas bewegen.

Zukunftsweisend wollen wir Nachhaltigkeit weiter in allen Geschäftsbereichen fördern. Wir haben uns selbst den Anspruch gesetzt, sie in all unsere Geschäftsprozesse zu integrieren. Unser Ziel ist es, auf diese Weise für unsere Kunden, insbesondere bei unseren Kernzielgruppen im Handwerk, Handel und im öffentlichen Dienst, attraktive Lösungen zu entwickeln und anzubieten. Dazu gehört neben transparenten Prozessen auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen. Zugleich wollen wir als Unternehmen mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern bei der Suche nach individuellen und nachhaltigen Lösungen auch neue und innovative Wege gehen.

Eine nachhaltige Unternehmensführung geht also mit integren und transparenten Geschäftsprozessen einher und zielt insbesondere auf die Erfüllung der Sustainable Development Goals 9 und 12 ab – „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ und „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“. Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität unterstützt den Weg zur Erfüllung von SDG 10 – „Weniger Ungleichheiten“. Beim Einkauf von Ressourcen achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang. Innovation und Digitalisierung helfen zudem, sukzessive Ressourcen zu sparen. Schließlich schaffen wir durch die Einhaltung von Datenschutz und Compliance-Richtlinien eine Basis für Gerechtigkeit, was wiederum das SDG 16 – „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ – unterstützt.

Des Weiteren möchten wir darauf hinweisen, dass dieser Nachhaltigkeitsbericht die SIGNAL IDUNA Gruppe umfasst. Für die SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G. und den Konzern SIGNAL IDUNA Lebensversicherung finden sich in den jeweiligen Geschäftsberichten gesonderte nichtfinanzielle Berichte, die die handelsrechtlichen Anforderungen erfüllen. Sie wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft.

Wir schätzen Mut zur Veränderung

Wir betrachten das Thema Unternehmenskultur als zwei Seiten derselben Münze: Auf der einen Seite steht die Steuerung unseres Handelns durch unternehmerische Werte und auf der anderen Seite der Fokus auf unsere Mitarbeitenden. Gemeinsam ergeben sie eine Kultur, auf die wir stolz sein können. Kontinuierlichen Wandel verstehen wir nicht als Gefahr für bestehende Erfolge, sondern als Chance. So ist es auch in unserem Transformationsprogramm VISION2023 festgelegt.



„Wir wollen gemeinsam mehr erreichen: mit unserer ganzheitlich gedachten Nachhaltigkeitsstrategie.“

Ulrich Leitermann,
Vorsitzender der Vorstände der
SIGNAL IDUNA Gruppe.

Unser Zielbild enthält Werte und kulturelle Treiber, die in einem gemeinsamen Prozess von Mitarbeitenden und Führungskräften hierarchie- und ressortübergreifend definiert wurden. In diesem Prozess standen verschiedene Fragen im Vordergrund, darunter ein Blick in die Zukunft: Welche Aspekte, die uns als Konzern heute schon ausmachen, werden in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen?

Mehr zu unseren Kernzielgruppen finden Sie auf unserer [Internetseite](#).

Verschiedene Unternehmenskultur-Initiativen und Projekte sollen diesen Prozess unterstützen, denn positive Mitarbeitenerlebnisse können die Werte und kulturellen Treiber indirekt beeinflussen. Das können Prozesse, Methoden oder Aufgaben sein – insbesondere jene in der täglichen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder auch mit Führungskräften. Genau hier setzen die verschiedenen Projekte des Teams „Change, Kommunikation & New Work“ an. Jedes Projekt ist daran ausgerichtet, auf Basis der definierten Werte und kulturellen Treiber positive Mitarbeitenerlebnisse zu kreieren beziehungsweise die Mitarbeitenden im Rahmen von Change-Maßnahmen auf ihrem Weg zu begleiten.

Insbesondere die Veränderung der Organisationsstrukturen im Konzern durch die agile Transformation soll die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Mitarbeitenden fördern. Die Aktivitäten der Unternehmenskultur-Initiativen unterstützen diesen Change-Prozess, damit die neu geschaffenen Teams nach den Prinzipien der Werte und Treiber aufgebaut werden.

Folgende **Werte** sind uns in diesem Kontext besonders wichtig:

- Offenheit
- Mut
- Wertschätzung
- Vertrauen
- Anstand
- Wertschöpfungsorientierung



Zudem stellen wir uns nach folgenden **Treibern** auf:

- Kundenzentrierung
- Transparenz
- Innovationsfähigkeit
- Selbstverantwortung
- Agile Zusammenarbeit

Auf dieser Basis arbeiten wir an der Entwicklung und Umsetzung verschiedener Projekte. Wir befragen regelmäßig unsere Mitarbeitenden, um laufend im Blick zu haben, wie sie Veränderungsprozesse aufnehmen – positiv und negativ. Das fördert die Feedback-Kultur und schafft die Möglichkeit zur aktiven Rückmeldung, was uns als Unternehmen sehr wichtig ist. Nur so können wir unsere Arbeitsbedingungen immer wieder verbessern. Die letzte Mitarbeitendenbefragung wurde im Dezember 2020 abgeschlossen und hatte eine Teilnahmequote von 72 Prozent. Die Ergebnisse zeigen eine Verbesserung im Vergleich zu der Befragung im Jahr 2019 in allen Themenfeldern.

Insbesondere die überwiegend positiven Antworten auf die Fragen zur Zusammenarbeit, Selbstverantwortung und Kundenzentrierung deuten darauf hin, dass die Vorteile des agilen Arbeitens in der Organisation Wirkung zeigen und wir insgesamt auf einem guten Weg sind. Auch die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Konzern als Arbeitgeber ist weiter gestiegen und sticht bei den Gesamtergebnissen besonders positiv hervor.

Damit unsere Mitarbeitenden über die Entwicklung und Ergebnisse der Projekte und Aktivitäten im Rahmen der agilen Transformation auf dem Laufenden bleiben, stellen wir die Fortschritte in verschiedenen Formaten vor: Logbücher, interaktive digitale Veranstaltungen und Veröffentlichungen in Form von Artikeln, Videos, Präsentationen oder Podcasts im Intranet, um nur einige zu nennen.

Wir bekämpfen Korruption und Bestechung

Das Vertrauen unserer Kunden sowie die gute Reputation des Konzerns sind die wichtigsten Maximen unseres Handelns. Daher bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Kunden, allen für den Konzern handelnden Personen und der Öffentlichkeit. Dazu gehört in erster Linie ein Handeln im Einklang mit rechtlichen und unternehmensinternen Vorschriften sowie ethischen Grundwerten.

Compliance

Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance) ist wesentliche Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Compliance-Funktion ist verantwortlich für die Überwachung der Einhaltung von externen und internen Regelungen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, beschäftigt sich die Compliance-Funktion neben der laufenden Überwachung der Einhaltung der externen und internen Anforderungen auch mit der Weiterentwicklung des Compliance Management Systems und der weiteren Etablierung des gruppenweit einheitlichen Compliance-Verständnisses. Die wesentlichen verbindlichen Rechtsgrundlagen für die Compliance-Funktion der Versicherungsunternehmen des Konzerns sind die Folgenden:

- Art. 46 Solvency II-RL, Art. 270 Solvency II-DVO, § 29 Abs. 1 und 2 VAG
- BaFin-Rundschreiben 02/2017 - Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo)

Unsere Versicherung als nachhaltige Investition in Ihre Zukunft. [Finden Sie heraus](#), welche am besten zu Ihnen passt.

GRI SRS-419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich: Die SIGNAL IDUNA Gruppe musste keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften leisten.

GRI SRS-205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen: Für das Jahr 2020 sind keine Korruptionsfälle bekannt.



„Wir wollen die Transformation der Wirtschaft in eine nachhaltige Zukunft durch unsere Unternehmensstrategie aktiv gestalten.“

Martin Berger,
Finanzvorstand der
SIGNAL IDUNA Gruppe.

Einzelfälle sind bei bester Sorgfalt und auch bei wirtschaftlicher Abwägung der Maßnahmen nie vollständig auszuschließen, werden aber im Zuge interner Ermittlungsmaßnahmen durch die Fraud-Revision aufgearbeitet. Bei Compliance-relevanten Sachverhalten findet eine entsprechende Einbindung der Compliance-Funktion statt. Für die Meldung von Unregelmäßigkeiten stehen sowohl ein internes Erstmeldeverfahren als auch ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem, über das auch anonym Meldungen abgegeben werden können, kann im Intranet und auf der Homepage der SIGNAL IDUNA Gruppe auch von externen Dritten aufgerufen werden. Die Compliance-Funktion ist damit in alle Prozesse, Instrumente und Maßnahmen, welche zur Verhinderung, Aufdeckung und Sanktionierung inkriminierter Verhaltensweisen ergriffen werden, eingebunden.

Zudem werden Führungskräfte und Beschäftigte regelmäßig durch interne Vorgaben und Schulungen sensibilisiert, um auf ein rechtskonformes Verhalten hinzuwirken. Der Compliance-Kodex sowie alle internen Richtlinien der Compliance-Funktion sind für die Mitarbeitenden im Intranet abrufbar. Mit Hilfe einer verpflichtenden, webbasierten Compliance-Schulung wird sichergestellt, dass annähernd alle Mitarbeitenden den Compliance-Kodex sowie die darin enthaltenen Inhalte kennen. Bei Kenntniserlangung von Unregelmäßigkeiten sind alle Mitarbeitenden (Innen- und Außendienst) verpflichtet, diese unverzüglich der Internen Revision zu melden (sog. Erstmeldung). Dies gilt auch in allen Fällen, bei denen eine eindeutige Zuordnung (Verdacht oder klarer Sachverhalt) noch nicht feststeht. Während der Durchführung von Ermittlungen und Prüfungen wird u.a. der Bereich Recht und Compliance einbezogen und bereits erlangte Informationen und Ergebnisse werden an diesen weitergeleitet.

Wir handeln verantwortungs- und risikobewusst

Risikobewusstes Handeln bei unseren Geschäftsaktivitäten und verantwortungsvolles Verhalten sind entscheidend für unseren langfristigen Geschäftserfolg. Neben der für die nichtfinanzielle Berichterstattung nach § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB notwendigen Risikobetrachtung und -analyse werden Nachhaltigkeitsrisiken unter einer weiteren Betrachtungsweise (Auswirkungen von außen auf die Geschäftstätigkeit der SIGNAL IDUNA Gruppe) im Risikomanagement betrachtet. In Übereinstimmung mit dem „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wird im Konzern für Nachhaltigkeitsrisiken keine separate Risikokategorie abgegrenzt, vielmehr sollen diese Risiken in den bestehenden Prozessen als eine spezielle Ausprägung bestehender Risikokategorien integriert werden.

Im Berichtsjahr haben wir bereits erste Schritte umgesetzt und werden den Integrationsprozess sukzessive weiter ausbauen. Demnach sind Nachhaltigkeitsrisiken Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation haben können. Dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Als zentrales Instrument zur Analyse von Klimarisiken wurde im Berichtsjahr eine Szenario-Analyse auf Basis eines qualitativen Scoring-Verfahrens eingesetzt. Ziel ist es, mögliche zukünftige Risiken und Chancen zu identifizieren, die infolge des Klimawandels entstehen und finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen entfalten können. Derzeit wird bis auf Weiteres ein sogenanntes 3°C-Szenario vom CRO-Forum (Chief Risk Officers) betrachtet, welches bis 2100 von einem Temperaturanstieg im Vergleich zum vorindustriellen Niveau von 3°C ausgeht.

Für die jeweiligen physischen Auswirkungen, Transitions- und ökonomischen Auswirkungen wird das Risiko auf die Kategorien Beitrag, Schaden, Kosten und Kapitalanlagen auf Basis eines Scoring-Verfahrens eingeschätzt. Zusätzlich werden mindestens Detailanalysen für die unterschiedlichen Kapitalanlagearten sowie die Marktrisiken durchgeführt. Je nach Bedeutung für die Unternehmen werden auch Detailanalysen für einzelne Sparten durchgeführt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden in das Risikoinventar aufgenommen. Mittelfristig ist geplant, die Klimaszenarien in die ALM (Asset Liability Management) - und ORSA-Berechnungen (Own Risk and Solvency Assessment) zu integrieren. Die Nachhaltigkeitsrisiken, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der erhöhten Gefahr durch Unwetter, Starkregen und Stürme stehen, werden durch regelmäßige Kalkulationen unter Einbeziehung von Daten aus der Rückversicherung und des GDV sowie der Berücksichtigung von Schadentrends berücksichtigt. Durch die maximal dreijährige Laufzeit der Verträge können die Erkenntnisse im Neugeschäft und bei Vertragsverlängerungen berücksichtigt werden. Die Dynamik in den Nachhaltigkeitsthemen erfordert eine permanente Auseinandersetzung mit den Ursachen und Auswirkungen auf die Risikolage.

GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Die oben genannten Aufgaben der Compliance-Funktion werden auch für die folgenden Unternehmen durch die zentrale Compliance-Funktion wahrgenommen:

- SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G.
- SIGNAL IDUNA Unfallversicherung a. G.
- SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G.
- SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung Aktiengesellschaft
- SIGNAL IDUNA Holding Aktiengesellschaft
- ADLER Versicherung AG
- PVAG Polizeiversicherungs-Aktiengesellschaft

Die Aufgaben der Compliance-Funktion werden auch für die Betriebsstätten der o.g. Unternehmen wahrgenommen und auch das beschriebene Verfahren zur Meldung von Unregelmäßigkeiten erstreckt sich auf diese Betriebsstätten.

GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Die SIGNAL IDUNA Gruppe unterhält nur Standorte in der EU und in der Schweiz. Fragen im Hinblick auf Menschenrechte und menschenrechtliche Auswirkungen sind in diesen Ländern aus Sicht der SIGNAL IDUNA Gruppe gegenwärtig nicht erforderlich. Die Lieferantenbasis ist geografisch betrachtet auf Deutschland, die EU und die USA ausgerichtet. In diesen Ländern gibt es Gesetze, die die Einhaltung der Menschenrechte festschreiben.

GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

In der Vergangenheit gab es keine Lieferanten, die daraufhin geprüft werden mussten. Jeder Einkäufer der SIGNAL IDUNA Gruppe ist allerdings dahingehend sensibilisiert, dass Menschenrechte gewahrt und keine Verstöße dagegen zugelassen werden. Dies ist im Leitbild des Zentraleinkaufes verankert. Im Jahr 2021 soll außerdem ein Lieferanten-Kodex und sukzessive ein Nachhaltigkeits-Controlling erstellt werden.

GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Als Finanzdienstleistungsgruppe mit dem Schwerpunkt im Versicherungsbereich ist die Lieferkette der SIGNAL IDUNA Gruppe sehr überschaubar. Gegenwärtig sind keine erheblichen tatsächlichen oder potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette oder in dem Gesamt-Wertschöpfungsprozess bekannt.

Unser Kerngeschäft basiert auf Vertrauen

Es ist für uns ein zentrales Anliegen, dass personenbezogene Daten unserer Kunden nur für die von ihnen zugestimmten Zwecke weiterverwendet werden.

Unsere Datenschutz-Informationen sind auch [hier](#) abrufbar.

Diese personenbezogenen Daten verarbeiten wir unter Beachtung:

- der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG),
- der datenschutzrechtlich relevanten Bestimmungen des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) sowie
- aller weiteren maßgeblichen Gesetze.

Darüber hinaus haben sich unsere Versicherungsunternehmen auf die Einhaltung der „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten“ durch die deutsche Versicherungswirtschaft verpflichtet. Mit dem Code of Conduct (CoC) werden zentrale Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes aufgegriffen und für die deutsche Versicherungswirtschaft konkretisiert. Entwickelt wurde der CoC vom GDV. Die SIGNAL IDUNA Leben ist diesen Verhaltensregeln zum Jahresbeginn 2013 beigetreten. Der Code of Conduct wurde 2018 an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) angepasst. Im Berichtsjahr haben wir eine Datenschutz-Zertifizierung durchgeführt. Die TÜV TRUST IT GmbH bescheinigt der Applikation „Meine SIGNAL IDUNA App“ in einem umfassenden Zertifizierungsaudit einen hohen Standard hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit.

Die maximale Sicherheit der von uns bearbeiteten und verwendeten persönlichen Daten ist uns ein zentrales Anliegen. Neben dem Team Datenschutz arbeitet unser Informationssicherheitsteam daran, unter Einbeziehung der Standards ISO 27001 / ISO 27002 alle Informationen, IT-Systeme und Anwendungen vor Sabotage, Manipulation oder Diebstahl zu schützen. Unsere Mitarbeitenden müssen regelmäßig verpflichtende Datenschutz- und Informationssicherheitsschulungen absolvieren.



Nachhaltige Kundenbeziehungen

Unser Ziel ist es, entlang der Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden maßgeschneiderte Lösungen und exzellenten Service zu bieten und so nachhaltige Kundenbeziehungen aufzubauen. Ein starker Vertrieb gekoppelt mit einer Fokussierung auf die Perspektive unserer Kunden sowie die digitale Transformation des Konzerns helfen uns, individuell und persönlich auf Kundenwünsche einzugehen.

Zu unserem Handlungsfeld Nachhaltige Kundenbeziehungen gehören insbesondere folgende Themen:

- Kunden- und Serviceorientierung,
- Kundenzufriedenheit und
- Vertrieb.

Mit diesem Handlungsfeld identifizieren wir zudem die Sustainable Development Goals 3 und 11: „Gesundheit und Wohlergehen“ sowie „Nachhaltige Städte und Gemeinden“. Unser Ziel ist es, im Rahmen der Kundenorientierung für Sorgenentlastung einzustehen, für Wohlergehen im Sinne von Zufriedenheit und mehr Lebensqualität. Dazu vermitteln wir ganzheitliche Lösungen.

Wir orientieren uns an Ihnen

Verlässlicher Partner, authentischer Teil der Gesellschaft: So möchten wir von unseren Anspruchsgruppen wahrgenommen werden. Daher ist es wichtig, unsere Verantwortung gegenüber diesen zu kennen und ihr entsprechend nachzukommen. Die Fokussierung auf unsere Kernzielgruppen aus Handwerk, Handel und Öffentlichem Dienst bildet ein zentrales Themenfeld unseres Transformationsprogramms VISION2023 – ebenso wie die Schaffung einer Service-Exzellenz. Wir möchten auf die individuellen Wünsche unserer Kundinnen und Kunden eingehen und auch ihre Präferenzen in Bezug auf Nachhaltigkeit berücksichtigen.

2020 erschütterte die Pandemie die weltweite Wirtschaft. Dies führte wiederum zu finanziellen Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte vieler Branchen. Das Bedürfnis für eine Sicherung der Liquidität stand für viele im Vordergrund – ein Wunsch, dem wir mit kurzfristigen Lösungen, wie Beitragspausen, nachkommen konnten. Eine hohe Kundenzufriedenheit ist für uns als Dienstleister schließlich ein Kernanliegen. Die Kontrolle derselben liefert dann Hinweise, wie gut uns das gelungen ist und gibt uns einen Überblick darüber, an welchen Stellen wir uns in Zukunft verbessern können. Im Zuge dessen verpflichten wir uns zu verschiedenen Leitsätzen und Kodizes, die über die gesetzlichen Pflichten hinausgehen.

Ihre Zufriedenheit ist unser Anspruch

Auch in der Corona-Pandemie haben wir unsere Kunden durch vielfältige Maßnahmen erfolgreich unterstützt, wie beispielsweise mit Beitragsstundungen, temporärer Veränderung des Versicherungsschutzes oder Erhaltung der Liquidität. Um unserem eigenen Anspruch gerecht zu werden, etablieren wir derzeit ein ganzheitliches Kundenmanagement, das die Nutzerzentrierung entlang aller Kundenanliegen in den Fokus rückt.



Das Kundenportal ist eine Plattform, auf der Kunden ihre Versicherungs- und Finanzprodukte bequem online einsehen und verwalten können. [Erfahren Sie mehr.](#)

GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Wir verpflichten uns zu folgenden Leitsätzen und Kodizes:

- Compliance-Kodex der SIGNAL IDUNA Gruppe
- Führungsgrundsätze für den Innen- und Außendienst der SIGNAL IDUNA Gruppe
- Leitbild des Zentraleinkaufs der SIGNAL IDUNA Gruppe,
- Code of Conduct des GDV
- Verhaltenskodex für den Vertrieb des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)
- Weiterbildungsinitiative der deutschen Versicherungs-Wirtschaft „gut beraten“
- Conflict Policy Codex (DONNER & REUSCHEL)
- Kodex vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (B.A.U.M. e. V.)
- Principles for Responsible Investment der UN

Ihre Meinung zählt, um unsere Prozesse nachhaltig zu verbessern. Schreiben Sie uns an nachhaltigkeit@signal-iduna.de.

Welche Social-Media-Kanäle die SIGNAL IDUNA Gruppe bespielt? Besuchen Sie uns auf [Facebook](#), [LinkedIn](#) oder [Instagram](#).

Kundenzufriedenheit hat für uns höchste Priorität und wir möchten die Zufriedenheit unserer Versicherten auf allen Ebenen kontinuierlich verbessern. Die Basis für eine nachhaltige Steigerung der Kundenzufriedenheit bildet ein ganzheitliches NPS Management. Mit dem NPS (dem Net Promoter Score) erheben wir die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Versicherten. Eine ganzheitliche Analyse der Befragungsergebnisse liefert uns wertvolle Erkenntnisse dazu, wie sich die Zufriedenheit unserer Versicherten entwickelt und erlaubt es uns, die zentralen Einflussfaktoren zu bestimmen. Damit wir schneller auf Veränderungen reagieren können, haben wir 2020 damit begonnen, unsere Befragungen auszuweiten und erheben den NPS inzwischen auch unterjährig. Auch an allen relevanten Kundenkontaktpunkten installieren wir sukzessive Zufriedenheitsmessungen und legen damit den Grundstein für eine kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse.

Transparent gegenüber unseren Kunden

Um unseren Kunden eine transparente und qualitativ hochwertige Beratung anbieten zu können, haben wir im Jahr 2020 in verschiedenen Online-Veranstaltungen die Führungskräfte unseres Vertriebs für die gesetzlichen Anforderungen sowie unsere Nachhaltigkeitsstrategie sensibilisiert und diese weiter ausgearbeitet. Die Einbindung des Vertriebs bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist uns ein zentrales Anliegen, daher werden wir das Thema Nachhaltigkeit auch konsequent aus der Perspektive des Vertriebs betrachten und eine Nachhaltigkeitsstrategie für den Vertrieb entwickeln. Für das Jahr 2021 und darüber hinaus sind weitere spezifische Schulungen für Finanzberater geplant und werden laufend umgesetzt. Um dem Bedürfnis unserer Kunden nach kontaktloser Beratung in der Corona-Pandemie gerecht zu werden, haben wir außerdem unseren Agenturen digitale Tools zur Verfügung gestellt und die digitalen Beratungsmöglichkeiten in diversen Veranstaltungen geschult. Auch die finanzielle Stabilität unserer Agenturen und mit uns zusammenarbeitender Versicherungsmakler stand im Fokus unserer Aktivitäten. Jene haben wir auch in dieser schwierigen Situation mit wirkungsvollen Maßnahmen unterstützt. So konnten unsere Agenturen beispielsweise Vorschüsse beantragen, um insbesondere die schwierige Phase zu Beginn des Jahres 2020 abzufangen.

Wir suchen den Austausch

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist es uns ein Anliegen, unsere Anspruchsgruppen in wesentliche Prozesse einzubeziehen. Schließlich tragen unsere Mitglieder die SIGNAL IDUNA Gruppe über Generationen hinweg. Um das tun zu können, müssen wir wissen, wer unsere Zielgruppen und unsere Stakeholder sind. Teil des fortlaufenden Strategieentwicklungsprozesses ist es daher, Zielgruppen und Stakeholder zu identifizieren und kennen zu lernen. Für jede Zielgruppe nehmen wir als Unternehmen unterschiedliche gesellschaftliche Rollen ein. Wir sind Arbeitgeber, Versicherungs- und Finanzdienstleister, aber auch Partner für Zulieferer oder Mitglied in Verbänden und Organisationen.

Der Verhaltenskodex für den Versicherungsvertrieb ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Versicherungswirtschaft, die eine hohe Qualität der Kundenberatung sicherstellen soll. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat sich mit seinem Verhaltenskodex für den Vertrieb das Ziel gesetzt, die Interessen der Kunden konsequent in den Mittelpunkt zu rücken und die Qualität der Kundenberatung weiter zu verbessern. Die Versicherungsunternehmen des Konzerns sind dem Verhaltenskodex unmittelbar nach dessen Einführung im Jahr 2010 beigetreten.

Stakeholderdialog





Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Unser Ziel ist es, unseren Kunden individuelle Versicherungslösungen zu bieten. Besonders wichtig ist uns dabei zum einen, dass jeder Kunde, unabhängig von seinen finanziellen Rahmenbedingungen, die Möglichkeit einer bedarfsgerechten Absicherung erhält, insbesondere in den Bereichen existenzieller Risiken oder Altersversorgung. Zum anderen möchten wir mit unseren Produkten auch bewusst nachhaltige Lebensstile unterstützen.

Zum Handlungsfeld Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen gehören daher insbesondere folgende Themen:

- Berücksichtigung von ESG-Faktoren in Versicherungslösungen,
- Produktinnovation und
- Produktaufklärung.

Diese berühren drei Sustainable Development Goals: „Gesundheit und Wohlergehen“, „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie „Nachhaltige Städte und Gemeinden.“

Wir sind Innovationstreiber

Für die Einführung neuer Versicherungsprodukte nutzen wir ein einheitliches Produktgenehmigungsverfahren, was für sämtliche Sparten gleich aufgesetzt ist. So sichern wir ein einheitlich hohes Qualitätsniveau neu entwickelter Produkte. Zusätzlich wird bereits bei der Entwicklung oder bei größeren Änderungen an bestehenden Produkten der Kunde ins Zentrum der Entwicklung gestellt. Dies soll zum einen dem Kunden dienen, aber zum anderen auch unserem Vertrieb, da die Produkte noch näher am Kunden entwickelt werden.

Im Jahr 2020 haben wir unser Angebot mit einem „Nachhaltigkeitsdarlehen mit grundpfandrechtlichen Sicherheiten“ zur gezielten Förderung von energieeffizienten und nachhaltigen Neubauten erweitert. Bei den Lebensversicherungsprodukten erfolgt eine schrittweise Veränderung. Bereits ab 2021 berücksichtigen wir in unserem Produkt die Nachhaltigkeitsrisiken der Investitionen. Ab 2022 planen wir das Angebot um nachhaltige Fonds zu erweitern und gestalten den Wertsicherungsfonds nachhaltig für unsere fondsgebundenen Produkte aus.

Im Mittelpunkt des Transformationsprogramms VISION2023 stehen unsere Kunden und unsere Vision, gemeinsam mehr Lebensqualität zu schaffen. Unser Ziel ist, die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden an jedem Kontaktpunkt und in jeder Lebenslage zu kennen, um passgenaue Lösungen anbieten zu können. Unsere Kunden gewinnen so Zeit und Sicherheit – und damit Lebensqualität. Aus der Erfahrung mit sogenannten „Journeys“, welche im Rahmen des Transformationsprogramms in den letzten zwei Jahren bei uns durchgeführt wurden, haben wir gelernt, dass uns die Zusammenarbeit in eigenverantwortlichen, interdisziplinären Teams sowie die Anwendung agiler Arbeitsmethoden vor allem in der Entwicklung neuer Lösungen und Produkte Vorteile bringt – und davon profitieren unsere Kunden, da die Zielgruppen von Beginn an bei der Produktentwicklung eingebunden werden.



„Nachhaltig kundenorientiert zu handeln heißt für uns, passende Lösungen nicht nur für unsere Versicherten zu entwickeln, sondern auch direkt mit ihnen zusammen.“

Torsten Uhlig,
Vertriebsvorstand der
SIGNAL IDUNA Gruppe.

Mehr zum SI-Meisterstück [lesen Sie hier](#).

Praktisch sieht das so aus: Hinter den Journeys steckt eine neue systematische Herangehensweise, um Kundenanliegen gerecht zu werden. Beispiele für innovative Produkte, welche nach agilen Arbeitsmethoden gemeinsam in kurzer Zeit mit Kunden entwickelt wurden, sind das „SI-Meisterstück“, eine neue Vielgefahrenversicherung speziell für das Lebensmittelhandwerk sowie auch der „SI-Handelsschutz“, ein Multi-Risk-Produkt für den Einzelhandel zur Absicherung der betrieblichen Risiken auf Umsatzbasis.

Mehr zur Initiative „Handwerk ist Zukunft“ [lesen Sie hier](#).

Im Jahr 2020 haben wir außerdem die Initiative „Handwerk ist Zukunft“ gegründet, eine Plattform, die den Handwerkern der Bau- und Ausbaubranchen über versicherungsrelevante Themen hinaus auch passende digitale Produkte und Lösungen anbietet. Bei der Ausarbeitung neuer Produkte und Lösungen in den agilen Teams ist es außerdem ab dem Jahr 2021 durch einen etablierten Kontrollprozess sichergestellt, dass positive wie negative Auswirkungen auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie erkannt und beachtet werden.

Hier finden Sie die [SIGNAL IDUNA Gesundheitswelt](#).

Im Rahmen der „SIGNAL IDUNA Gesundheitswelt“ bietet die SIGNAL IDUNA den Versicherten ein großes Leistungsportfolio, das sowohl analoge, digitale als auch hybride Services umfasst. Dabei wurden zum einen interessante Angebote am digitalen Gesundheitsmarkt identifiziert und für die Kunden zugänglich gemacht, zum anderen selbst neue kundenorientierte Lösungen entwickelt. Die SIGNAL IDUNA entwickelt sich zudem immer mehr zum ganzheitlichen Lösungsanbieter für die individuelle Gesundheit und verhilft den Versicherten in jeder Lebenssituation zu mehr Lebensqualität – egal ob gesund, akut oder chronisch erkrankt oder pflegebedürftig.

Aufgrund der derzeitigen Lage ist zum Beispiel der Anteil der Menschen deutlich gestiegen, die zumindest zeitweise ins Homeoffice umgezogen sind. Da aber häufig der Küchentisch als Ersatz für die ergonomischen Büro-Möbel herhalten muss oder es durch den fehlenden Fußweg ins Büro an Bewegung mangelt, beschwert sich der Rücken. Das digitale Rückentraining mit Kaia kann innerhalb der eigenen vier Wände Abhilfe schaffen. Aus mehr als 300 Übungen zur Stärkung des Rückens lässt sich in der App ein individueller Trainingsplan auf Basis neuester Schmerzforschungen erstellen. Hierbei werden physiotherapeutische Übungen und beruhigende Entspannungsübungen mit hilfreichen Wissensseinheiten kombiniert.

Die ständige Erreichbarkeit und der Leistungsdruck im Homeoffice, die Doppelbelastung durch Beruf und Kinderbetreuung sowie Sorgen angesichts einer wirtschaftlich ungewissen Zukunft sind zudem für viele ein Bestandteil des aktuellen Alltags und können sich auf die psychische Gesundheit auswirken. Selfapy bietet Online-Kurse bei Anzeichen von depressiven Verstimmungen, Angst- oder Essstörungen für SIGNAL IDUNA Krankenvollversicherte. Novego ist darüber hinaus ebenfalls ein psychologisches Online-Unterstützungsprogramm, das von erfahrenen Ärzten und Therapeuten entwickelt wurde und seit vielen Jahren Menschen mit psychischen Belastungen hilft.

Wir beraten umfassend

Wir wollen unseren Kunden eine kompetente, individuelle und umfassende Beratung und Betreuung anbieten. Das bedeutet, dass wir keine Standardlösungen anbieten, sondern die persönliche Lebenssituation sowie eigene Wünsche und Ziele berücksichtigen wollen. Darauf müssen die individuellen Versicherungs-, Vorsorge- und Vermögenskonzepte abgestimmt werden. Damit unsere Außendienstpartner unsere Kunden in allen Lebenslagen optimal beraten können, werden sie laufend geschult.

Neben den eigenen Schulungen hat die SIGNAL IDUNA Leben Ende 2020 einen weiteren Schritt unternommen, um den Vertriebspartnern aber auch interessierten Kunden Wissen über nachhaltige Themen zugänglich zu machen. Sie ist der Branchen-Initiative „Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“ (BINL) als Gründungsmitglied beigetreten, welche vom Institut für Finanz-Markt-Analyse (infinma) gegründet wurde. Die neue Branchen-Initiative hat vor allem das Ziel, Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und damit die Beratung zu ESG-Themen zu unterstützen. Auf der eigenen Internetseite der Initiative kann zum Beispiel ein ESG-Finder aufgerufen werden. Mit dieser Online-Anwendung können sich die Nutzer Informationen über nachhaltige Angebote von Versicherern und Investmentgesellschaften beschaffen. Dort finden sich Angaben zu den Fondsangeboten und den nachhaltigen Produkten der Lebensversicherer sowie deren Nachhaltigkeitsstrategie.



Mehr zur Branchen-Initiative in der Lebensversicherung [finden Sie hier](#).





Langfristige Kapitalanlage

Im Zuge der Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Kapitalanlagen, haben wir über alle Anlagearten hinweg insgesamt die Strategien Ausschlusskriterien, Integration, Positivlisten, Normenbasiertes Screening, Engagement in Form von Stimmrechtsausübungen und Nachhaltige Themenfonds in unsere Investmentprozesse verankert. Die Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie wird jährlich weiter verfeinert. Die Erfüllung der Verträge unserer Kunden hat für uns oberste Priorität. Um dieses Ziel zu erreichen, gehört es für uns auch dazu, dass bei Investitionsentscheidungen die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft berücksichtigt wird. Das zeigt sich daran, dass neben Renditeerwartungen auch Sozial- und Umweltaspekte in die Kapitalanlageentscheidung einfließen.

Nachhaltige Investments

Der Dreiklang aus ökonomischer, aber auch ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in den Anlageentscheidungen des Unternehmens wider. Das Kapitalanlageportfolio des Konzerns besteht zu einem großen Teil aus Anlagen, die unter den sogenannten ESG-Aspekten als nachhaltig klassifiziert werden. Auf der Grundlage des konzernweiten Aktionsplans erfolgt die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Kapitalanlagestrategie und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement der Kapitalanlagen in einem noch stärkeren Maß. Unser Konzern orientiert sich hierbei an den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI), zu deren Unterzeichnern er seit Beginn 2021 zählt. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie analysieren wir dabei die Bestände an direkt und indirekt gehaltenen Aktien, Staats- und Unternehmensanleihen mittels des ESG-Scoring-Systems von MSCI. Auf Basis dieses Ratings befindet sich aktuell ein großer Teil der betrachteten Unternehmen im Ratingsegment AAA – A. Das durchschnittliche Rating in diesem Portfolio beträgt A, was auch dem angestrebten Ambitionsniveau des Konzerns entspricht. Zudem wurde für unbesicherte Forderungen und Nachrangfinanzierungen ein Mindestrating von BBB definiert. Auch im Private Equity-Segment achten wir auf Nachhaltigkeit. So wird die überwiegende Mehrheit, der von der SIGNAL IDUNA Select Invest GmbH gehaltenen

GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Die Einhaltung von Menschenrechtsvereinbarungen bei einzelvertraglichen Vereinbarungen in den Kapitalanlagen wird über das Anlageuniversum gewährleistet. Solche Investitionsvereinbarungen finden sich in den Segmenten Hypotheken, Beteiligungen und Immobilien sowie in der Bilanzposition C.III.4 Sonstige Ausleihungen (Namensschuldverschreibungen, Schuldscheindarlehen, Namensgenussscheine).

Dabei gilt:

- Die Beteiligungen und Anteile an verbundenen Unternehmen befinden sich überwiegend in Deutschland, vereinzelt im EU-Ausland und in der Schweiz.
- Die Emittenten der sonstigen Ausleihungen befinden sich fast ausschließlich in Deutschland und dem EU-Ausland.
- Im Segment Hypotheken werden gemäß Anlagerichtlinie nur Objekte finanziert, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen.
- Unsere Immobilien befinden sich per 31. Dezember 2020 zu 95 % in Deutschland bzw. im EU-Ausland.

Beteiligungsfonds, von Managern verantwortet, die die UN PRI unterzeichnet und / oder eine eigene ESG-Policy haben. Des Weiteren werden in unserem Wertpapierportfolio Best-in-Class-Ansätze berücksichtigt sowie das Thema Engagement über die Stimmrechtsvertretung durch die HANSAINVEST als Kapitalverwaltungsgesellschaft umgesetzt. Bei der Berücksichtigung des ESG-Aspekts „Soziales“ spielt weiterhin die Vergabe von Hypothekendarlehen zur Finanzierung von privatem Wohneigentum und von Mehrfamilienhäusern eine wesentliche Rolle. Damit unterstützt der Konzern die private Vermögensbildung und die Schaffung von zusätzlichem Wohnraum in Deutschland. Im Bereich des privaten Wohneigentums bietet der Konzern auch die Einbindung der Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau an, mit denen insbesondere energieeffizientes Bauen gefördert wird.

Darüber hinaus investiert der Konzern verstärkt in das Segment „Erneuerbare Energien“, z. B. in Solar- und Windenergie. Dadurch hat sich der Anteil in diesem Segment in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die für wesentliche Investitionen in diesem Bereich ermittelte durchschnittliche CO₂-Einsparung p.a. betrug zum 30. Juni 2020 rd. 401,8 Tsd. Tonnen. Bis 2040 wollen wir in unserem Kapitalanlagenportfolio klimaneutral werden und weitere Investitionen in erneuerbare Energien sollen dabei ein wichtiger Baustein sein. Des Weiteren investiert der Konzern im Immobilienbereich vornehmlich in Gebäude, die nach internationalen Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert sind. Hierzu gehören beispielsweise das britische Nachhaltigkeitszertifikat BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), das älteste und am weitesten verbreitete Zertifizierungssystem für nachhaltiges Bauen, die Zertifizierung nach LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) sowie der Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB).

G4-FS11 Finanzanlagen: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Die SIGNAL IDUNA Gruppe hat in ihrer Kapitalanlageleitlinie klare Ausschlusskriterien für ihre Investments definiert. Diese Ausschlusskriterien gelten aktuell für alle direkt gehaltenen Finanzanlagen sowie für die von den Tochterunternehmen SIGNAL IDUNA Asset Management GmbH und HANSAINVEST Real Assets GmbH gemanagten Mandate in den Spezialfonds (per 31.12.2020 um 95,1 % der gesamten Finanzanlagen). Für die extern gemanagten Spezialfondsmandate werden die Ausschlusskriterien derzeit weiter operationalisiert.

Es gibt klare Ausschlusskriterien in der Kapitalanlageleitlinie. Daher tätigt die SIGNAL IDUNA Gruppe ausdrücklich keine Investitionen in:

- Hersteller von Waffensystemen, welche gegen die international anerkannten Konventionen gegen Antipersonenminen, Streumunition sowie Bio- und Chemiewaffen verstoßen,
- Rüstungskonzerne oder Unternehmen mit offensichtlich fragwürdigem Geschäftszweck,
- Unternehmen, die nachweislich mit ausbeuterischer Kinderarbeit gemäß ILO-Standard in Verbindung gebracht werden,
- sowie Unternehmen und Staaten, denen eine systematische Verletzung der Menschenwürde nachgewiesen wurde.

Signatory of:



Die sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren

1. Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
2. Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.
3. Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.
6. Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.



Aktiver Klima- und Ressourcenschutz

Bis 2030 klimaneutral entlang der Wertschöpfungskette

Als Versicherer liegt unser Geschäft in immateriellen Dienstleistungen. Dennoch sind wir uns als Unternehmen der Verantwortung gegenüber der Umwelt stets bewusst und arbeiten daher kontinuierlich daran, Einsparpotenziale zu finden und zu nutzen. In den kommenden Jahren gehen wir hier aber noch einen Schritt weiter: Wir wollen aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz leisten und als Unternehmen bis 2025 sowie bis 2030 entlang unserer Wertschöpfungskette klimaneutral handeln.

Um dieses Ziel zu erreichen, schonen wir natürliche Ressourcen, wo es uns möglich ist und reduzieren aktiv unsere CO₂-Emissionen. Erste Klimaprojekte konnten bereits unterstützt werden – ein lohnendes Engagement, das wir in den nächsten Jahren erweitern möchten. Bis zum Jahr 2040 wollen wir die Klimaneutralität zudem auf unser Kapitalanlageportfolio ausweiten. So sichern wir langfristig die Wertstabilität unseres Portfolios.

Ressourcen schonen – Emissionen reduzieren

Um tatsächlich klimaneutral zu arbeiten, haben wir uns im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie lang- und kurzfristige Ziele gesetzt: Dazu gehört unter anderem die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes auf weniger als eine Tonne pro Mitarbeiter. Langfristig soll dies durch ein ganzheitliches CO₂-Berichtswesen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette unterstützt werden. Auf diese Weise können wir unsere Erfolge nachhalten, Probleme frühzeitig erkennen und zusätzlich die notwendige Transparenz auf dem Weg zur Klimaneutralität garantieren.

Zusätzlich erweitern wir die Nutzung von CO₂-neutralem Papier von den Hauptverwaltungen auch auf die Kundenkommunikation. Schon jetzt verwenden wir in den Hauptverwaltungen in Hamburg und Dortmund ausschließlich Kopierpapier, das mit verschiedenen Umwelt- und Sozialstandards ausgezeichnet ist. Wichtige Label sind in diesem Zusammenhang beispielsweise das Forest Stewardship Council (FSC)-Label oder der Nordic Swan. Unsere Mitarbeitenden sind generell angehalten, weniger zu

Mehr zur nachhaltigen Kapitalanlage erfahren Sie auf S.26.

drucken und auch Ablagen zu reduzieren. Langfristig soll selbstverständlich auch die Digitalisierung ihren Teil zur Papierreduktion beitragen.

Ab 2021 werden die Zentralen in Dortmund und Hamburg sowie die Gebietsdirektionen und Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL 100% Ökostrom beziehen. Weitere Maßnahmen – nicht nur zur Emissionssenkung, sondern zur Verringerung des Energieverbrauchs werden erarbeitet. So sollen sukzessive ab Jahr 2021 alle Lampen in der Dortmunder Zentrale durch LED-Lampen ersetzt werden – das betrifft ca. 10.000 Lampen. Zudem soll der Wärmeverbrauch insbesondere in den Zentralen in Dortmund und Hamburg verringert werden. Langfristig tragen wir diesem Ziel unter anderem durch den Neubau der Hauptverwaltung in der City Nord (Fertigstellung Ende 2022) Rechnung sowie am Dammtor (Fertigstellung Ende 2026).

Darüber hinaus hat die SIGNAL IDUNA seit Jahren eine Kooperation mit der Deutschen Bahn – vor allem zwischen den Hauptstandorten Dortmund und Hamburg wird vornehmlich mit der Bahn gefahren. Diese Maßnahme bietet langfristig ein großes CO₂-Einsparpotenzial. Aber auch die kürzere Fahrt zur Arbeit mit dem Fahrrad soll attraktiver werden: 2020 ist die SIGNAL Gruppe eine Kooperation mit BusinessBike eingegangen, welches den Mitarbeitenden das Leasing eines Fahrrads erleichtert. Das Angebot nahmen die Mitarbeitenden begeistert auf: Bislang konnten 200 Leasing-Verträge geschlossen werden. Im Gebiet des Hamburger Verkehrsverbundes (HVV) bieten wir unseren Mitarbeitenden die Vorteile eines Großkundenabonnements im öffentlichen Personennahverkehr an. Sie profitieren von vergünstigten Tarifen durch das sogenannte „ProfiTicket“. Damit möchten wir ein Umsteigen vom Auto in öffentliche Verkehrsmittel fördern. Wer den Weg seltener antreten möchte, hat außerdem die Möglichkeit „mobiles Arbeiten“ als zusätzliches Arbeitsmodell in Anspruch zu nehmen. Das beinhaltet, dass Mitarbeitende die eigene Arbeitsleistung temporär außerhalb der Geschäftsräume erbringen können.

Klimaschutz im Umkreis

Auch in unserem direkten Umkreis versuchen wir unseren Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz zu leisten und zwar indem wir die heimische Biodiversität fördern und einen naturnahen, ökologisch wertvollen Lebensraum bieten: Das Betriebsgelände der SIGNAL IDUNA Hauptverwaltung in Dortmund zeichnet sich beispielsweise durch seine landschaftliche Struktur mit altem Baumbestand aus, das zahlreichen Tierarten wichtige Nahrungsquellen und Fortpflanzungsmöglichkeiten bietet. Um diese heimische Artenvielfalt noch besser zu fördern, entwickeln wir das Gelände mit mehreren Flächenabschnitten anhand jeweils passender ökologischer Maßnahmen zu einem Lebensraum für zahlreiche Insekten, Gliederfüßer, Vögel und Kleinsäuger.

Auch in Hamburg geschieht so Einiges rund um die Hauptverwaltungen: Bis zum Herbst 2021 wird an zwei Bürostandorten in der City Nord ein wissenschaftliches Bio-Monitoring durch das Centrum für Naturkunde (CeNak) in Kooperation mit dem Beratungsbüro STADTNATURENTWICKLUNG durchgeführt. So fördern wir die Forschung der Artenvielfalt von Insekten sowie anderen Gliederfüßern an begrünten Dächern. Diese Erkenntnisse sollen wiederum in Fragestellungen mit einfließen, mit welchen Maßnahmen begrünte Dächer die biologische Vielfalt in urbanen Räumen stärken und ob sie zukünftig als potenzielle Ausgleichsflächen dienen können. Die bisherigen Ergebnisse belegen die Notwendigkeit einer Untersuchung der Artenvielfalt auf Gründächern der Stadt.

GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

GRI SRS-305-5 Senkung der THG-Emissionen: Siehe Erläuterung der Umweltkennzahlen auf S.32f.

GRI SRS-306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode: Die Werte aus den Jahren 2018, 2019 und 2020 sind nicht miteinander vergleichbar, da nicht alle Art der Entsorgungen von allen Standorten ermittelt werden konnten. Deswegen weisen wir die Werte nicht gesondert aus. Wir streben an, eine einheitliche Öko-Bilanz für alle Standorte zu entwickeln.



„Mit dem Rad...“

...zur Arbeit“ - an dieser Aktion nahmen trotz Pandemie 2020 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SIGNAL IDUNA Gruppe teil. In diesem Jahr zählten auch Kilometer rund ums Home Office.

Gemeinsam mit der Stadt Dortmund und dem BVB

Wer Dortmund kennt, weiß, dass im Bereich des Stadions und rund um die Veranstaltungs- und Messezentren – wo auch die Hauptverwaltung der SIGNAL IDUNA Gruppe steht – viele Grünflächen liegen. Tatsächlich ist Dortmund eine sehr grüne Stadt: Insgesamt weist das städtische Vermessungs- und Katasteramt 63,3 Prozent Grünflächen aus.

Grünflächen gibt es also viele: Ziel ist es nun, diese noch vielfältiger und artenreicher zu gestalten. Bei einem gemeinsamen Projekt mit der Stadt Dortmund und Borussia Dortmund wollen wir dies als Unternehmen angehen und heimischen Insekten neue Lebensräume schaffen.

Der alte Baumbestand auf unserem Gelände in Dortmund bietet optimale Voraussetzungen für ein solches Projekt und fungiert schon jetzt für eine größere Anzahl von Tieren als wichtige Nahrungsquelle und Fortpflanzungsmöglichkeit. Im Rahmen der Ansiedlung von elf Bienenvölkern im Jahr 2018 konnten hier bereits erste wichtige Schritte getan werden, auf die wir heute weiter aufbauen können. Das Bienenprojekt entstand daher mit der Idee, ein Bewusstsein für die Bienen und ihren Einfluss auf das Leben in der Stadt zu schaffen. Bienen sind für unser Ökosystem unverzichtbar, denn sie verhindern Ernteausfälle und Vitaminmängel beim Menschen.

Um das Engagement hier jetzt noch weiter zu vertiefen, wurde das Flächengelände in mehrere Bereiche geteilt, jedes mit eigens entwickelten ökologischen Maßnahmen und verschiedenen Zielarten. Das Konzept stammt von Dipl.-Biol. Kirsten Gulau, die uns bei der naturnahen Gestaltung unserer Betriebsflächen in Dortmund und Hamburg berät.

„Durch die naturnahe Gestaltung der Grünflächen auf unserem Betriebsgelände schaffen wir nicht nur wertvolle Lebensräume für heimische Tierarten, sondern gleichzeitig ein erlebnisreiches und angenehmes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden“, sagt Ulrich Leitermann, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA Gruppe.

So entstehen hier:

- die Schattenoase,
- der Schmetterlings-Schauplatz,
- die Wilde Wiese,
- Hummelhausen,
- das Wildbienen-Wunderland,
- die Vogel-Fantasie,
- der Naschgarten,
- der Käfer-Keller
- und das Igel-Idyll.

Nachtfalke erhalten schattenverträgliche Pflanzen, Hummeln Nistmöglichkeiten durch Steinhäufen. Für die Käfer eignet sich besonders Totholz und Igel benötigen insbesondere Rückzugsmöglichkeiten für den Winter. Für eine Vielzahl von Kleinsttieren und Insekten ist somit gesorgt. Ganz nebenbei steigern wir so auch die Attraktivität des Geländes nicht nur für unsere Mitarbeitenden, die ihre Pausen im Umfeld der Hauptverwaltung verbringen und so eine immer schönere, angenehmere Umgebung vorfinden – das ganze Jahr über.

Dabei hilft sicher auch der Naschgarten, der mit Beeren, Kräutern und Früchten aufwarten soll.

Wir freuen uns, Ihnen weitere Informationen zum Projekt zur Verfügung stellen zu können. Die Stadt Dortmund hat auch die Initiativen der anderen Projektteilnehmer dargestellt: [Vier starke Partner starten Aktion für mehr ökologische Nachhaltigkeit.](#)



Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen (GRI SRS-301-1)		
2020	ca. 59.204 kg	-11%
2019	ca. 66.507 kg	-6,2%
2018	ca. 70.954 kg	/

Der Kopierpapierverbrauch in den Zentralen Dortmund und Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL betrug:

Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI SRS-302-1)		
2020	ca. 41.132.190 kWh	-5,7%
2019	ca. 43.621.899 kWh	-3,4%
2018	ca. 45.194.969 kWh	/

Der Energieverbrauch (Strom und Wärme) in den Zentralen Dortmund und Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL betrug:

Wasserentnahme (GRI SRS-303-3)		
2020	ca. 50.914 m ³	-22%
2019	ca. 65.233 m ³	-5,4%
2018	ca. 68.973 m ³	/

Die Gesamtwasserentnahme in den Zentralen Dortmund und Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL betrug:

Umweltkennzahlen

Zur Berechnung der angegebenen Emissionen wurde das Excel-Tool zur Berechnung betriebsökologischer Kennzahlen vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) verwendet. Bis zum Jahr 2025 streben wir an, unsere Zentralen in Dortmund und Hamburg klimaneutral zu betreiben. Die Kompensation der nichtvermeidbaren CO₂-Emissionen darf hier nur der tatsächlich letzte Schritt sein. Unsere Hauptbestrebung besteht darin, unsere Emissionen zu reduzieren. Dafür müssen zunächst die Umweltkennzahlen so vollständig und präzise wie möglich erfasst werden. Wir arbeiten daran, die notwendigen Kennzahlen zu standardisieren und zu konsolidieren – aus diesem Grunde gab es, wie bereits im Jahr 2019, notwendige Anpassungen bei den Scope-Berechnungen. Die Erläuterungen dazu finden sich bei dem entsprechenden Leistungsindikatoren.

Für die Umweltkennzahlen wurde eine Mitarbeitendenanzahl von 6.087 zugrunde gelegt – für die Zentralen in Dortmund Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL. Die Hauptstromverbraucher sind die Zentralen in Dortmund und Hamburg. Der Strom für die Zentralen in Dortmund hat einen Anteil von ca. 56 % aus erneuerbaren Energien. Der Strom für die Zentralen in Hamburg hat einen Anteil von ca. 74 % aus erneuerbaren Energien (siehe GRI SRS-302-1).

Scope 1: Dazu werden gezählt: Wärme und Verkehr (Fuhrpark Vorstand: ausschließlich Dieselfahrzeuge).

Direkte THG-Emissionen (GRI SRS-305-1)		
2020	ca. 2.746 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	+13%
2019	ca. 2.427 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	-7,3%
2018	ca. 2.620 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	/

Scope 2: Dazu werden gezählt: Strom und Wärme

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (GRI SRS-305-2)		
2020	ca. 4.938 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	-11%
2019	ca. 5.580 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	/
2018	ca. 13.178 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	/

Scope 3: Dazu werden gezählt: Strom, Wärme, Verkehr (Bahn, Flug), Papier, Wasser, Entsorgung und Homeoffice

Sonstige indirekte THG-Emissionen (GRI SRS-305-3)		
2020	ca. 2.634 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	-12%
2019	ca. 2.982 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	/
2018	ca. 2.127 Tonnen CO ₂ -Äquivalent	/

Beim **Scope 1** gab es 2020 einen Anstieg des Erdgasverbrauchs in der Zentrale in Dortmund. Die Kerntemperatur wird zentral automatisch gesteuert und gilt für das komplette Gebäude – eine individuelle Anpassung ist nicht möglich. Die Kerntemperatur wurde das komplette Jahr durchgehend gehalten – auch bei einer Homeoffice-Quote von ca. 80-85%. Für die Mitarbeitenden, die zwingend im Gebäude arbeiten mussten, mussten selbstverständlich die Arbeitsbedingungen herrschen, wie vor der Pandemie. So wurde das Gebäude durchgehend so beheizt wie im normalen Betrieb.

Im Vergleich zu den Vorjahren wurde erstmalig im Jahr 2019 der CO₂-Verbrauch für Strom in **Scope 2** anhand der tatsächlichen Stromherkunft der betrachteten Standorte ermittelt. Unter Berücksichtigung des Standard-Deutschlandmix, welcher bisher zur Berechnung verwendet wurde, würde sich der Verbrauch auf ca. 12.724 Tonnen CO₂-Äquivalent belaufen.

Im Jahr 2020 wurde eine Korrektur der Werte für das Jahr 2019 dahingehend vorgenommen, dass der obengenannte Effekt aus der Umstellung in den **Scopes 2 und 3** Berücksichtigung fand. Aus diesem Grunde werden die Differenzen zwischen den Jahren 2018 und 2019 nicht ausgewiesen.

CO₂-Emissionen in kg p.a.

	Verbrauch je MA	Verkehr (gesamt)	Flug	KFZ
Scope 3	433	119.856	79.652	17.080
Scope 2	811	0	0	0
Scope 1	451	33.190	0	33.190
	<u>1.695</u>	<u>153.046</u>	<u>79.652</u>	<u>50.270</u>

	ÖPNV	Entsorgung
Scope 3	23.124	394
Scope 2	0	0
Scope 1	0	0
	<u>23.124</u>	<u>394</u>

	Wasser	Kopierpapier	Strom (gesamt)	Strom im Home Office
Scope 3	33.761	64.828	1.091.808	228.725
Scope 2	0	0	3.883.067	0
Scope 1	0	0	0	0
	<u>33.761</u>	<u>64.828</u>	<u>4.974.875</u>	<u>228.725</u>

	Wärme (gesamt)	Wärme (Erdgas)	Wärme (Fernwärme)
Scope 3	1.323.477	740.068	583.409
Scope 2	1.055.865	0	1.055.865
Scope 1	2.713.583	2.713.583	0
	<u>5.092.925</u>	<u>3.453.651</u>	<u>1.639.274</u>

Attraktive Arbeitswelt

Der Mensch steht im Mittelpunkt

Die Anforderungen der modernen Welt ändern sich – weg vom verwaltenden, hin zu gestalterischem Arbeiten. Hierfür braucht es Menschen, die lösungsorientiert denken und Mut zu Neuem haben. Wir wollen zukunftsfähige Arbeitsplätze sichern, denn als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist es uns ein Anliegen, auf nachhaltige und dauerhafte Art wirtschaftlich zu wachsen. Diesem Anspruch folgen wir im Rahmen unseres Handlungsfelds „Attraktive Arbeitswelt“.

Mit dem Handlungsfeld identifizieren wir gleich vier weitere Sustainable Development Goals: „Hochwertige Bildung“, „Gesundheit und Wohlergehen“, „Weniger Ungleichheiten“ und „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Daher widmen wir uns insbesondere den folgenden Schwerpunkten:

- Zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen
- Mitarbeitendenbindung und -gewinnung verbessern
- Gesund leben und arbeiten

Um diesen Zielen auch gerecht zu werden, legen wir großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Lebenslanges Lernen, Diversität und Nachwuchsförderung sind uns dabei gleichermaßen wichtig. Dazu gehört für uns auch die kontinuierliche Verbesserung unseres Gesundheitsschutzes und unserer Ausbildungsplätze sowie mit Blick auf die Zukunft die Unterstützung lebensphasenorientierten Arbeitens.

Wir bieten zukunftsfähige Arbeitsplätze

Wir haben das Bildungsangebot unserer Weiterbildungskurse im Jahr 2020 zunehmend weiterentwickelt und digitalisiert, um optimal auf die Corona-Situation und den Trend der Digitalisierung zu reagieren. Zu dem Angebot gehören vereinzelte Präsenzseminare, Webinare oder Online-Lerninhalte für unsere Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst.

Berufliche Perspektiven: Mit dem „Nachwuchsentwicklungsprogramm“ binden wir junge Mitarbeitende an das Unternehmen, fordern und fördern sie so gleichermaßen. Unser unternehmensweites Kompetenzmanagement unterstützt zugleich die konsequente Qualifizierung und Entwicklung aller Mitarbeitenden. Ihre Arbeit bezieht sich sowohl auf die aktuelle Tätigkeit, berücksichtigt schwerpunktmäßig aber die Entwicklung strategisch relevanter Kompetenzen, altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung, Individualität und Entfaltungsmöglichkeit.

Mit den Angeboten der dualen und nebenberuflichen Studiengänge verfolgen wir das Ziel, die Anzahl hochqualifizierter Nachwuchskräfte weiter zu erhöhen und somit einen nachhaltigen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Dazu haben wir unter anderem Kooperationen mit Hochschulen im Raum Dortmund und Hamburg sowie deutschlandweit mit der FOM – Hochschule für Ökonomie und Management. Wir bieten insgesamt sechs verschiedene duale Studiengänge an. Um den Austausch unserer jüngeren Mitarbeitenden zu fördern, haben wir das Praktikanten- und Werkstudentennetzwerk „PraktiTreff“ und das Studentennetzwerk „Students@SI“ eingeführt. In diesen sozialen Netzwerken finden Austausche statt. Zusätzlich planen wir regelmäßige Veranstaltungen.



Trotz der Pandemie haben wir im Berichtsjahr eine Initiative gestartet, die eine der größten organisatorischen Veränderungen in unserer mehr als hundertjährigen Geschichte darstellt: die Agilisierung des Konzerns. Das bedeutet: Die agilen Methoden, die sich in den letzten Jahren in Projekten bewährt haben, setzen wir künftig schrittweise im gesamten Unternehmen ein. Den Start machen zunächst rund tausend Mitarbeitende, die in interdisziplinären, flexiblen Teams nach agilen Methoden zusammenarbeiten werden.

Um unsere Mitarbeitenden bestmöglich auf diesem Weg zu begleiten, wurde die sogenannte Future Skills Academy eingeführt, mit der sie sich qualifizieren und neue Kompetenzen aneignen können. Sie bildet einen flexiblen Rahmen, um je nach Bedarf kurzfristig möglichst viele Mitarbeitende für agile Rollen zu befähigen. Mit der Lernplattform SINA ermöglichen wir zudem ein unkompliziertes und effizientes Lernen – zeitlich und räumlich flexibel. Das Lernangebot wird kontinuierlich ergänzt. In der Corona-Pandemie haben sich unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens bewährt. Zwischenzeitlich arbeiteten mehr als 80 Prozent der Mitarbeitenden mobil. Darüber hinaus haben wir weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeiten ermöglicht, damit Kinderbetreuung und Home-Schooling mit dem Beruf vereinbart werden können.

Mitarbeitende gewinnen und binden

Im vergangenen Jahr haben wir einen neuen Onboarding-Prozess entwickelt und aufgebaut, der darauf abzielt, neue Mitarbeitende dabei zu unterstützen, sich bestmöglich bei uns einzufinden. Der Onboarding-Prozess startet bereits vor dem ersten Arbeitstag und dauert bis zu einem Jahr an. Neue Mitarbeitende sollen in dieser Zeit den Konzern kennenlernen und bestmöglich integriert werden.

Weiterbildung bei der SIGNAL IDUNA Gruppe im Jahr 2020					
Auswertung	Innen-dienst männlich	Innen-dienst weiblich	Außen-dienst männlich	Außen-dienst weiblich	Gesamt
Teilnehmer	2.807	3.105	464	68	6.444
Bildungsstunden	35.946	38.228	19.571	3.304	97.049

GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten



Mehr als 90.000

Weiterbildungsstunden nahmen die Mitarbeitenden SIGNAL IDUNA Gruppe im Jahr 2020 in Anspruch. Insgesamt nahmen 6.444 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst dieses Angebot an.

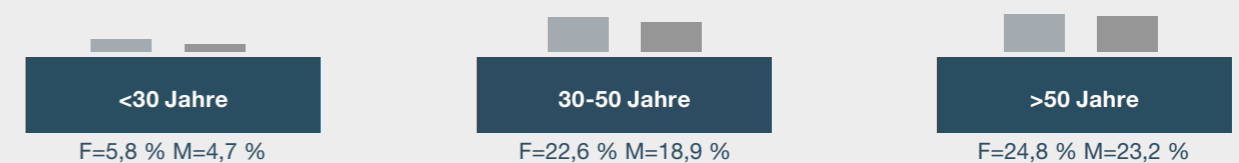
Ein gutes Onboarding schafft Mitarbeitendenbindung von Anfang an, ermöglicht eine schnelle fachliche Einarbeitung und Integration ins Team und verhindert Über- oder Unterforderung. So entsteht eine offene und transparente Arbeitsumgebung.

Die Achtung der Rechte aller Mitarbeitenden hat bei uns höchste Priorität und wir setzen uns für die Einhaltung, Durchsetzung und Stärkung dieser Rechte ein. Geltendes Arbeitsrecht ist die Grundlage aller Zusammenarbeit im Unternehmen. In diesem Sinne richten wir unsere Arbeitsbedingungen konsequent an den einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen aus. Sowohl die individualarbeitsrechtlichen Vereinbarungen als auch die kollektivarbeitsrechtlichen Regelungen bilden durchgängig zumindest den vorgeschriebenen Mindeststandard ab oder gehen darüber hinaus. Die Beteiligungsrechte aller Mitbestimmungsgremien werden im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit beachtet.

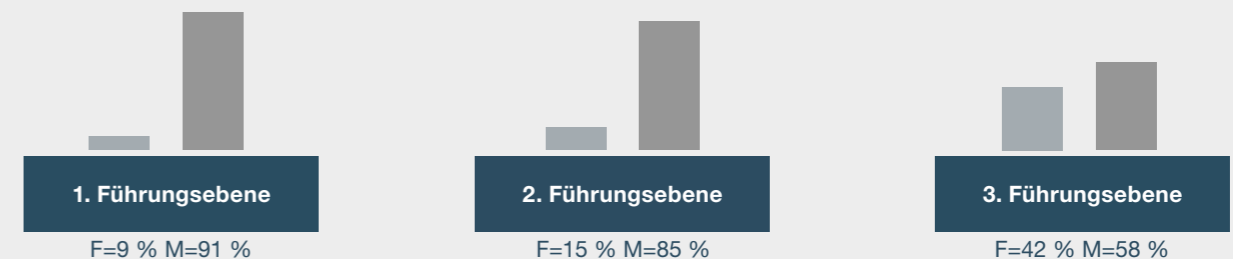
Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ist über die Mitgliedschaft von Unternehmen des Konzerns im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland sichergestellt. Unser Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und hierbei den gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu entsprechen.

GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (Stand 31. Dezember 2020)

Altersstruktur der SIGNAL IDUNA Gruppe



Gesamtquote: F=53,9% M=46,1 Aufteilung der Führungspositionen nach Geschlecht



- 1. Führungsebene:** Bereichsleiter, Organisationsdirektoren und Chefreferate
- 2. Führungsebene:** Abteilungsleiter und Gebietsdirektoren
- 3. Führungsebene:** Gruppenleiter, Teamleiter und Direktionsreferate

Es gibt sieben Vorstandsmitglieder in den Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe – noch ist keine Frau vertreten. Die Aufsichtsräte der SIGNAL IDUNA Leben und Kranken setzen sich aus 30 Personen zusammen, davon 9 Frauen.

GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Dieses Ziel gilt auch für die Beteiligungsrechte aller Mitbestimmungsgremien sowie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Wir lehnen jegliche Art der Diskriminierung ab und setzen uns für Gerechtigkeit, Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz ein. Mitarbeitende werden ausschließlich aufgrund ihrer fachlichen Eignung ausgewählt. Herkunft, Religion und Geschlecht sind bei der Stellenbewerbung nicht von Bedeutung. Mitarbeitende mit Behinderung haben mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung einen zentralen Ansprechpartner im Unternehmen. Wir achten auf eine vollständige und gesetzeskonforme Umsetzung des Schwerbehindertengesetzes. Wir bieten mehrere Maßnahmen an, um Integration und Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben der Mitarbeitenden zu fördern. Als tarifgebundenes Unternehmen vergüten wir unsere Mitarbeitenden geschlechtsunabhängig nach dem Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Im übertariflichen Bereich erfolgt die Bezahlung leistungsabhängig und unter Berücksichtigung von unternehmensübergreifend erhobenen Vergütungsvergleichen, wie etwa denen des Arbeitgeberverbands der Versicherungswirtschaft oder der Vergütungsbenchmark der Lurze AG. Im Jahr 2020 gab es einen gemeldeten Diskriminierungsfall. Es wurden umgehend Abhilfemaßnahmen ergriffen, sodass der Fall abgeschlossen werden konnte.



Die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen gemäß § 154 SGB IX in Höhe von 5,0 % der Arbeitsplätze wird bei der SIGNAL IDUNA Gruppe seit Jahren übererfüllt (ca. 6,0 %). Aufgrund dessen, dass uns die Schwerbehinderten ihre Schwerbehinderteneigenschaft nicht anzeigen müssen, liegt die Quote vermutlich höher. Bei der SIGNAL IDUNA Gruppe existiert eine Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX. Neben den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und der Gesamtschwerbehindertenvertretung steht dem schwerbehinderten Menschen der Inklusionsbeauftragte der SIGNAL IDUNA Gruppe gemäß § 181 SGB IX als Ansprechpartner zur Verfügung.

Gesund leben und arbeiten

Unsere Mitarbeitenden können auf ein ausgefeiltes Konzept gesundheitsfördernder Aktivitäten zurückgreifen, dazu gehören Seminare, Workshops, Bewegungsangebote und Beratungstools. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement verfolgt dabei gleich mehrere Ziele:

- Arbeits- und Rahmenbedingungen schaffen, die für die Gesundheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit förderlich sind
- Gesundheit der Mitarbeitenden möglichst bis zum Rentenalter und darüber hinaus erhalten
- Bewusstsein der Mitarbeitenden für einen gesunden Lebensstil schärfen

Im Rahmen der Prävention nehmen die Mitarbeitenden kostenfrei an Gesundheits- und Stresschecks teil. Diese Präventionsmaßnahmen mussten allerdings ab März 2020 pandemiebedingt ausgesetzt werden. Wir haben dennoch weiterhin kostenfrei Gripeschutzimpfungen angeboten. Darüber hinaus bieten wir eine regelmäßige wöchentliche Telefonkonferenz mit einem Vertreter des Betriebsärztlichen Dienstes an. In diesem wöchentlichen Format werden die Mitarbeitenden von einem Mediziner durch die medizinischen Fragen rund um das Corona-Geschehen geführt, es werden aktuelle Zahlen gut verständlich aufbereitet und zum Beispiel Hintergründe zu der anstehenden Impfung bekannt gegeben.

Qualifizierte betriebliche Suchtberatende unterstützen Mitarbeitende und Führungskräfte bei konkreten Fragestellungen, betreiben aber auch aktiv Suchtprävention. Mitarbeitende können auch ein umfangreiches Lebenslagencoaching in Anspruch nehmen. Außerdem hilft das Ärztenetz Hamburg dabei, schneller Facharzttermine zu bekommen. Eine Pflegeberatung, die bei Pflegefällen in der Familie berät, rundet das Angebot ab. Damit Mitarbeitende nicht vor der Frage stehen, an wen Sie sich wenden können, bieten wir ihnen in Zusammenarbeit mit der COMPASS Pflegeberatung Hilfe und Unterstützung rund um das Thema Pflege an. Dieses Angebot stellen wir allen angestellten Mitarbeitenden wie alle Beratungsangebote kostenfrei zur Verfügung. Ob Sie gesetzlich oder privat versichert sind, ist hierbei nicht von Belang. Sie haben zudem die Möglichkeit, digital Vorsorgedokumente zu einem vergünstigten Preis für sich und ihre Familienangehörigen zu erstellen. Als Ausgleich zur Tätigkeit im Büro haben die Mitarbeitenden nach der Pandemie zudem wieder die Möglichkeit, zahlreiche Angebote der Betriebssportgruppen und weiterer Kooperationspartner zu nutzen. Sport erhält Körper und Geist, daher unterstützen wir unsere Mitarbeitenden gerne mit entsprechenden Angeboten der Sportvereinigung SIGNAL IDUNA. In Dortmund bietet sie unter anderem Pilates- und Zumba-Kurse sowie Tischtennis und Wirbelsäulengymnastik an. In Hamburg können die Mitglieder auf viele Wassersportarten zurückgreifen wie Kajak und Kanu oder Segeln und Rudern.

GRI SRS-403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI SRS-403-9 (a+b) Arbeitsbedingte Verletzungen: Im Jahr 2020 wurden insgesamt 40 Betriebs- und Wegunfälle in der SIGNAL IDUNA Gruppe gemeldet.

GRI SRS-403-10 (a+b) Arbeitsbedingte Erkrankungen: Berufskrankheiten und Todesfälle wurden nicht verzeichnet.

Ausgewählte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- Gesundheitstage;
- kostenlose Gripeschutzimpfungen, Augenuntersuchungen und Hörtests;
- spezielle Kurse zu Wirbelsäulengymnastik und Entspannungstechniken, Mobilisierung am Arbeitsplatz (WorkFit);
- Suchtprävention, Begleitung Betroffener durch ausgebildete Suchtberater sowie entsprechende Seminare zur Aufklärung und zum Umgang mit Suchterkrankungen für Führungskräfte;
- feste Ansprechpartner für Langzeiterkrankte;
- Kooperation mit dem Ärztenetz Hamburg, das Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, kurzfristig einen Termin bei einem Arzt jeder Fachrichtung zu bekommen;
- telefonische und persönliche Pflegeberatung;
- Stresschecks und Workshops zur Stressprävention;
- Kurse zur Ernährungsberatung mit einem externen Anbieter.

Die Rudersparte gibt es sogar seit 48 Jahren. Aber auch Fußball, Tanzen und Yoga gehören zum Programm. Bedingt durch die Pandemie war es nicht möglich, im Jahr 2020 die Kurse in der gewohnten Form anzubieten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat aber viele Online-Kurse zur Verfügung gestellt. Es wurden unter anderem Yoga-Kurse, Rückengymnastik, Funktionelles Training, Tai Chi & Qigong angeboten – aber auch eine Ernährungsberatung war Teil des Konzeptes sowie Sportangebote für Kinder. Über die Lernplattform SINA konnten Mitarbeitende zudem Webinare in Anspruch nehmen, die sich mit den Themen Vitalität, Stress, Wohlfühlen im eigenen Körper, Achtsamkeit und Arbeitssicherheit beschäftigen. Die fachlichen Inhalte werden ihnen durch Informationstexte, Videos, Fallstudien, Quizfragen oder Anwendungsaufgaben näher gebracht.

Unterstützt in allen Lebenslagen

Ob Stress, Schwierigkeiten in der Partnerschaft oder der Familie, Sucht oder finanzielle Probleme: Mitarbeitende der SIGNAL IDUNA Gruppe haben jederzeit die Möglichkeit, ein professionelles Lebenslagencoaching in Anspruch zu nehmen. Hierzu arbeiten wir mit dem pme familienservice zusammen. Die kostenlose Beratungshotline stellt qualifizierte Beraterinnen und Berater zur Verfügung, die vertraulich arbeiten und für spezielle Fälle ausgebildet sind. Die Beraterinnen und Berater sind vertraglich zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet, sodass niemand von den im Beratungsgespräch thematisierten Problemen erfährt. Nur so kann Vertrauen entstehen und Mitarbeitende können das Angebot bedenkenlos in Anspruch nehmen. Zur Expertise des pme familienservice zählen Themen wie Einkommen und Budget, Abhängigkeit, Partnerschaft, Erziehung, psychische Gesundheit, Konflikte am Arbeitsplatz, Lebensphasenorientierung sowie Rechtsberatung zu ausgewählten Themen.

Vergütungssysteme

Es gibt ein Vergütungssystem, in dem unter anderem Nachhaltigkeitsziele integriert sind und weiterhin integriert werden sollen. Die Vergütungsstruktur begünstigt keine besondere Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken. Die ökonomische Nachhaltigkeit, das heißt die Sicherung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit, ist primäres Bestreben der SIGNAL IDUNA Gruppe. Diese stellt die Gruppe über den wirtschaftlichen Erfolg sicher, der sie befähigt, frei zu handeln und jederzeit einen verlässlichen Versicherungsschutz anbieten zu können. Der langfristige unternehmerische Erfolg und die Steigerung des Unternehmenswertes sind nicht gegenläufig zu sozialen und ökologischen Zielen, sondern viel eher damit vereinbar, denn deren Erreichung befähigt das Unternehmen, attraktive Arbeitsplätze anzubieten, das Gemeinwesen zu unterstützen sowie Maßnahmen zur Stärkung der ökologischen Vielfalt durchzuführen. In den Unternehmenszielen sind übergeordnete nichtfinanzielle Ziele wie zum Beispiel Kundenzufriedenheit, Angebot von Lösungen und Mehrwerten, Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und Ausweitung der Digitalisierung verankert.

Konzernvorstände

Die Mitglieder des Konzernvorstands (Obergesellschaften inklusive der SIGNAL IDUNA Holding und SIGNAL IDUNA Allgemeine) erhalten ein Festgehalt und eine einmalige, nachschüssig zahlbare feste Zusatzvergütung. Bei der Bemessung der Festvergütung werden jeweils die Marktkonformität, wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, Entwicklung der Lebenshaltungskosten, Arbeitsaufwand und Verantwortungsrahmen als Kriterien herangezogen. Die Angemessenheit der Zusatzvergütung wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft.

Vorstände der Tochtergesellschaften

Die Vorstände der Tochtergesellschaften erhalten Festvergütungen (monatlich bzw. jährlich) sowie zum Teil zusätzlich eine variable Vergütung, die angemessen sind und die nachhaltigen Unternehmenserfolge berücksichtigen.

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte der SIGNAL IDUNA Gruppe erhalten ein monatliches Festgehalt und eine variable Vergütung. Variable Vergütungen an Leitende Angestellte werden insbesondere im Rahmen von Zielvereinbarungen fixiert. Soweit variable Vergütungen geleistet werden, werden diese sowohl an den Einzelzielen als auch an den jeweiligen Unternehmenszielen ausgerichtet. Die Einzelziele werden nicht an kurzfristigen Zielen bemessen, sondern sind an den mittelfristigen und langfristigen Zielen der SIGNAL IDUNA Gruppe ausgerichtet. Durch die Ausgestaltung der Vergütungs- und Anreizsysteme werden keine negativen Anreize zum Eingehen von Risiken geschaffen. Vielmehr wird die jährliche variable Vergütung an der Nachhaltigkeit der erreichten Ergebnisse ausgerichtet.

Nicht-leitende Angestellte

Die nicht-leitenden Innendienstmitarbeiter erhalten in der Regel ein Gehalt gemäß dem Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe.

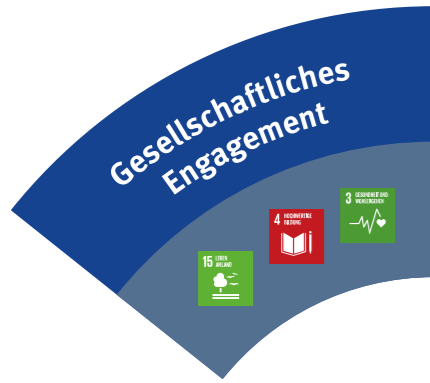
Aufsichtsräte

Mitglieder des Aufsichtsrats der Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe erhalten eine Festvergütung in Form einer jährlichen Einmalzahlung. Für die Höhe der Vergütung der Aufsichtsräte der Versicherungsgesellschaften sind die Mitgliedervertretungen beziehungsweise die Hauptversammlungen verantwortlich.

GRI SRS-102-35 Vergütungspolitik

GRI SRS-102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung: Dieser Leistungsindikator wird im Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, daher wird er nicht ausgewiesen.





Gesellschaftliches Engagement

Gemeinsam mehr erreichen,

denn nur zusammen wird's Zukunft. Wir engagieren uns für die Gesellschaft, in der wir leben, denn wir wollen das Gemeinwohl aktiv unterstützen und das Wohlergehen der Menschen durch nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln fördern. Dies erreichen wir durch regelmäßige Spenden an soziale und kulturelle Einrichtungen in der Region, aber auch durch die finanzielle Unterstützung von Forschung und Bildung sowie ökologischen Projekten. Zusätzlich verdoppeln wir die Summe von Mitarbeiterspendspenden. Wir sehen uns als festen Teil der Regionen, in denen wir aktiv sind und nehmen die enge Verbindung bewusst wahr. Das ist die Tradition, auf die wir auch in Zukunft bauen.

Unser gesellschaftliches Engagement zählt im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie insbesondere auf die SDGs 3, 4 und 15 ein. Hierbei handelt es sich um die Themen „Gesundheit und Wohlergehen“, „Hochwertige Bildung“ und „Leben an Land“. Diesen nachhaltigen Zielen tragen wir mit vielen unserer Zuwendungen Rechnung und wir planen außerdem, unser Engagement entsprechend auszubauen – insbesondere in den Bereichen der Forschung und Bildung – durch Kooperationen mit Schulen und Universitäten zu nachhaltigen Produkten und ökologischer und digitaler Bildung – und im Bereich Ökologie. Hier wollen wir weiter an uns selbst arbeiten, die ökologische Aufwertung unserer Außengelände vorantreiben und bei unseren Mitarbeitenden ein noch stärkeres Bewusstsein für nachhaltige Themen schaffen.

Stellvertretend für dieses Engagement stehen im Jahr 2020 die folgenden Institutionen, Vereine und Projekte **im Bereich Soziales:**

- der Verein Freunde der Kunsthalle e. V.
- der Wettbewerb „Heimspiel für Zivilcourage“ des Fan-Projekts Dortmund e. V.
- der „Medienpreis Mittelstand“
- der Gründerwettbewerb SENovation Award
- die Kampagne „Respekt?! Ja bitte!“ in Zusammenarbeit mit der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft NRW und der Gewerkschaft der Polizei Dortmund
- der Verein Kinderlachen e. V.
- der Verein Kana-Dortmunder Suppenküche e. V.
- der Verein Gast-Haus Ökumenische Wohnungsloseninitiative e. V.
- die Dortmunder Tafel e. V.
- der Förderverein Winternotprogramm für Obdachlose e. V.
- das CaFee mit Herz e. V.
- das Fan-Projekt Dortmund e. V.
- der Verein Bieber.Burmann for you e.V.
- das Projekt BVB Stiftung leuchte auf
- Zweitzeugen e. V.
- das SOS-Kinderdorf Hamburg

im Bereich Kultur

- das Dortmunder Konzerthaus
- die Theater- und Konzertfreunde Dortmund e. V.



- die Stiftung zur Förderung der Hamburgischen Staatsoper
- die Chorakademie am Konzerthaus Dortmund e.V.
- der symphonische Chor Hamburg e. V.
- die Hauptkirche St. Michaelis Hamburg

im Bereich Umwelt:

- der Verein Global H2O Deutschland e.V.
- die Stiftung Unternehmen Wald

im Bereich Gesundheit

- der Ring gegen Krebs e.V.
- die Deutsche Muskelstiftung

Wir entwickeln aktiv die Region

Insbesondere als Arbeitgeber müssen wir uns unserer wirtschaftlichen, ökologischen und strukturellen Verantwortung in unseren Geschäftsregionen Dortmund und Hamburg bewusst sein. Wir wollen das Miteinander verbessern und den Faktor nutzen, der uns als auf Gegenseitigkeit basierender Verein in die Wiege gelegt ist: unseren Zusammenhalt.

Dieses Anliegen zeigen wir darin, dass wir kulturelle und soziale Einrichtungen wie das Dortmunder Konzerthaus, die Theater- und Konzertfreunde Dortmund, die Stiftung der Hamburgischen Staatsoper sowie den Verein Freunde der Kunsthalle bereits seit Jahren fördern. Auch zahlreiche Bildungsangebote decken wir ab, wie etwa die Arbeit des BVB-Lernzentrums in Dortmund. Zahlreiche Universitäten in den anliegenden Regionen zählen ebenso zu unseren Kooperationspartnern.

Kennen Sie zum Beispiel schon die Aktion „Respekt?! Ja bitte!“? Hier handelt die SIGNAL IDUNA Gruppe bereits im dritten Jahr als Partner der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft NRW und der Gewerkschaft der Polizei Kreisgruppe Dortmund: Gemeinsam werben wir für mehr Anerkennung gegenüber den Einsatzkräften von Feuerwehr, Rettungsdienst und Polizei, die zu oft im Arbeitsalltag Menschen und Schaulustigen begegnen, die sie respektlos behandeln oder ihre Arbeit behindern. Ein solches Verhalten kann Leben gefährden und wir stellen uns entschieden dagegen. Wir wollen wachrütteln, Aufmerksamkeit generieren und dafür arbeiten, dass unsere Einsatzkräfte auch in Zukunft erfolgreich ihrer Arbeit nachgehen können.

Der Mittelstand ist eine tragende Säule der deutschen Wirtschaft. Ein weiteres wichtiges Engagement liegt daher in der Unterstützung des „Medienpreises Mittelstand“. Der Preis unterstützt das Engagement von Journalisten und hat das Ziel, den Mittelstand angemessen in den Medien zu würdigen.

Breitensportangebote fördern das gemeinsame Miteinander immens. Das ist uns bewusst und deshalb bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe in Kooperation mit ihren Agenturen ein dezentrales Konzept für Sportsponsoring an. Auf diese Weise können wir Vereine direkt vor Ort in ihrem regionalen Umfeld unterstützen. Unter bestimmten Rahmenbedingungen bezuschussen wir das regionale Engagement der Agenturen in ganz Deutschland mit bis zu 50 Prozent.

Im Folgenden möchten wir Ihnen zudem einige der Projekte und Aktionen des vergangenen Jahres im Detail vorstellen, die uns besonders am Herzen liegen:

Für mehr Kinderlachen in Dortmund

Traditionell unterstützen wir das BVB-Weihnachtssingen im SIGNAL IDUNA Park, dessen Einnahmen verschiedenen sozialen Projekten zugute kommen. Aufgrund der Pandemie konnte der gemeinsame Abend im vergangenen Jahr nicht stattfinden – wie so viele andere Aktionen auch. Bereits im Jahr 2019 haben Mitarbeitende der SIGNAL IDUNA Gruppe anlässlich des BVB-Weihnachtssingens 2.500 Euro an Kinderlachen e.V. gespendet. Damit Kinderlachen e.V. nicht zusätzlich unter der Pandemie leidet, haben wir die Unterstützung vervielfacht und im Jahr 2020 eine Spende in Höhe von 10.000 Euro getätigt, denn die Verantwortlichen leisten einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl: Der Verein widmet sich insbesondere der Arbeit mit Kindern, die in Not sind und Hilfe benötigen. Mit der Unterstützung vieler ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer kümmern sie sich um alles, was gebraucht wird: Möbel, Materialien für Schule und Freizeit, medizinische Geräte und vieles mehr.

Weitere Projekte in Dortmund konnten ebenso auf Unterstützung bauen: Im Stadtteil Eichlinghofen entsteht eine Jugendfreizeitstätte, die vom Bieber.Burmann for you e.V. gefördert wird. Aufgrund von Corona arbeitet man hier unermüdlich daran, Kindern „Räume“ zum Spielen und Toben zu geben – und zwar im Außenbereich. Terasse, Regendach und Kletterwand sollten nach draußen verlegt werden, um Bewegungs- und Aktionsmöglichkeiten für die Jüngsten der Gesellschaft zu sichern. Zwar packen bereits viele Handwerker mit Zeit und Expertise mit an, doch auch sie litten oftmals unter der Pandemie. Somit konnten wir insbesondere die neue Holzkonstruktion im Außenbereich finanziell unterstützen. Bieber.Burmann for you ist in Dortmund mit vielen Projekten aktiv: Sie unterstützen auch mehr als 100 wohnungslose Jugendliche und stellen ihnen adäquate Räumlichkeiten sowie moderne Duschen zur Verfügung. Es ist ein Ort, an dem sie sich aufgefangen und betreut fühlen können. Und die Arbeit soll noch weiter gehen, besser werden: Auf der Wiese vor dem Streetworker-Cafe soll ein kleines Dorf aus Containern – zum Teil mit WC und Dusche – errichtet werden. Hier sollen Räume für Gespräche, Rat und Hilfe entstehen, ein Platz, um für die Kids da zu sein. Auch dieses Projekt unterstützen wir gerne mit einer finanziellen Spende.

„Respekt?! Ja bitte!“

Eine gemeinsame Aktion mit der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft NRW und der Gewerkschaft der Polizei Kreisgruppe Dortmund.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).





25.000 Euro für Obdachlose in Hamburg und Dortmund

Das Corona-Virus trifft Wohnungslose besonders hart, da viele sonst übliche Hilfsangebote nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung standen und stehen. Viele verlangen erheblichen Mehraufwand von den helfenden Institutionen. Deshalb unterstützte die SIGNAL IDUNA Gruppe Einrichtungen in Hamburg und Dortmund mit insgesamt 25.000 Euro an Spendengeldern.

Empfänger der Hilfen waren Einrichtungen wie die Kama-Suppenküche und das „Gast-Haus“ in Dortmund. So hatten beide die Möglichkeit, statt der üblichen Mahlzeiten auf „Essen to go“ umzusteigen und das Essen dorthin zu bringen, wo es am nötigsten gebraucht wird. Unterstützung erhielten zudem die Dortmunder Tafel und der Verein „Hand in Hand für Menschen“, der sich ebenfalls um Obdachlose kümmert. Eine weitere Spende erhielt ein Streetworker-Projekt in der Dortmunder Nordstadt, das sich speziell an wohnungslose Jugendliche richtet.

In Hamburg bietet der „Förderverein Winternotprogramm für Obdachlose“ Schlafstätten an. Getroffen von einem Corona-Fall mussten hunderte Menschen in einer Schlafstätte isoliert werden. In einer zweiten konnten dafür zusätzliche Schutzmaßnahmen eingerichtet werden. Das „CaFée mit Herz“ versorgt Obdachlose mit Speisen, Getränken und Kleidung, bietet Duschen und ärztliche Versorgung an. Beide Vereine in der Hansestadt erhielten eine Spende.

Eine Vogelkirsche für eine lebenswerte Stadt

Bäume helfen, eine lebenswerte Stadt zu schaffen. Sie binden Kohlendioxid und geben Sauerstoff in die Atmosphäre ab. Das macht sie in Zeiten des Klimawandels wichtiger denn je. Unter den Auszubildenden der SIGNAL IDUNA Gruppe entwickelt es sich zu einer kleinen Tradition, im Verlauf ihrer Ausbildung einen Baum zu pflanzen. Im vergangenen Jahr pflanzten die Auszubildenden den Baum des Jahres. Nun kamen auch die Auszubildenden der Jahre 2019 und 2020 an die Reihe, den Spaten in die Hand zu nehmen und der Stadt mehr Grün einzuhauchen:

In Hamburg pflanzten sie neben einer Vogelkirsche und einem Tulpenbaum auch einige Sträucher. Und weil die SIGNAL IDUNA Gruppe ihren Teil zum Erhalt der Bienen beitragen will, stellten sie außerdem ein Nest für Wildbienen auf den bereits vorhandenen Wildblumenwiesen auf. Die gepflanzten Bäume symbolisieren dabei nicht nur das Engagement für die Umwelt und eine Investition in die Zukunft, sondern die Ausbildung selbst. Gemeinsame Wurzeln bei der SIGNAL IDUNA Gruppe bedeuten auch gemeinsames Wachstum. Gleichzeitig beteiligte sich die SIGNAL IDUNA Gruppe in diesem Rahmen an den „Deutschen Aktionstagen für Nachhaltigkeit“ des Rats für nachhaltige Entwicklung.

Eine Ausbildung bei der SIGNAL IDUNA Gruppe fordert, fördert und schafft Möglichkeiten.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).



Eine Ausbildung

bei der SIGNAL IDUNA Gruppe bietet viele Vorteile: darunter ein Umfeld, das unseren Auszubildenden alle Möglichkeiten gibt, ihr Berufsleben spannend, sicher und voller Perspektiven zu gestalten.

Lebensqualität fördern – der SENovation Award 2020

Innovative Ideen, die die Lebensqualität von älteren Menschen verbessern, stehen im Fokus des SENovation Awards. Bereits zum dritten Mal veranstaltete die SIGNAL IDUNA Gruppe gemeinsam mit der Deutschen Senioren Liga diesen Wettbewerb und einmal mehr überzeugten die gelieferten Ideen auf ganzer Linie.

„Wir wollen das Thema ‚Senioren‘ in der Gründer-Szene etablieren und herausragende Leistungen auszeichnen“, erklärte Vorstandsvorsitzender und Jury-Mitglied Ulrich Leiermann. Auch Professor Dr. Pinkwart, Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen und Schirmherr des SENovation Awards betonte in einer Videobotschaft, wie wichtig innovative Konzepte für ältere Menschen seien – gerade in diesem von der Pandemie geprägten Jahr.

Unter den Finalisten befanden sich Ideen aus ganz unterschiedlichen Bereichen. Gemeinsam haben sie vor allem eins: Sie bieten Lösungen zu Problemen, denen die ältere Generation sich häufig im Alltag stellen muss. Im „Corona-Jahr“ fand die Wettbewerbs-Präsentation der innovativen Ideen hybrid statt. Die sechsköpfige Jury kam in Dortmund zusammen, während die Finalisten ihre Projekte online vorführten. Insgesamt hatten es 56 Startups und Konzepte in der Vorgründerphase aus Deutschland, Österreich und der Schweiz in die Endrunde geschafft.

In der Kategorie Startups ging der Preis an den Telefonfilter Rufus, eine einfache und wirksame Lösung zum Schutz vor Trickbetrug. Unter den Konzepten in der Vorgründungsphase überzeugte die aufblasbare Aufstehhilfe LuftLift die Jury. Damit ist erstmals ein Projekt aus Österreich unter den Gewinnern des Awards.



Laufen gegen Krebs – die bewegte Pause

1.178 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagierten sich im vergangenen Jahr im Rahmen unserer „Bewegten Pause“ für den „Ring gegen Krebs“ – eine von Mitarbeitenden gegründete Initiative, die sich insbesondere der Bekämpfung von Krebs bei Kindern verschrieben hat. Die Spendensammlung in Verbindung mit der „Bewegten Pause“, die das Gesundheitsmanagement der SIGNAL IDUNA Gruppe jährlich organisiert, hat mittlerweile schon Tradition und viele Mitarbeitende freuen sich, ihren Beitrag leisten zu können.

Trotz schlechter Witterungsbedingungen bissen die sportlichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Weltkinderkrebstag auf die Zähne und verbesserten das Spendenergebnis des vergangenen Jahres sogar noch einmal. Insgesamt kamen nach Verdopplung der Mitarbeitendenspenden durch die SIGNAL IDUNA Gruppe 3.800 Euro zusammen – eine tolle Leistung, für die die Initiative sich einmal mehr dankbar zeigte. Schon seit vielen Jahren fördert die SIGNAL IDUNA Gruppe die Arbeit des Vereins nicht nur finanziell, sondern auch mit technischer und juristischer Expertise. Hinzu kommt das umfangreiche persönliche Engagement der Mitarbeitenden. Durch weitere Spendensammlungen im betrieblichen Kontext unterstützen wir zudem betroffene Familien.

Dank unseres Gesundheitsmanagements können SIGNAL IDUNA Mitarbeitende auf eine Vielzahl an Leistungen zurückgreifen. Dazu gehören nicht nur Aktionen wie die bewegte Pause, sondern auch ständige Angebote wie beispielsweise ein Lebenslagencoaching. Zusätzlich arbeiten wir kontinuierlich daran, durch gemeinsame Aktionen und Maßnahmen ein stärkeres Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise zu schaffen, sodass wir gemeinsam in die Zukunft blicken können.



Mehr zum Ring gegen Krebs erfahren Sie [hier](#).

Das Gesundheitsmanagement der SIGNAL IDUNA Gruppe bietet viele Vorteile. Einige finden Sie auf S.40 aufgelistet.

Mehr zum Lebenslagencoaching finden Sie auf S.40

Weitere Informationen zur Baltic Sea Circle Rallye finden Sie [hier](#).

Wenn Sie sich weiter über Brunnenbau in Afrika informieren und gezielt Projekte unterstützen möchten, sind die folgenden Seiten die passenden Anlaufstellen: [GlobalH2O](#) [betterplace](#)

Spendenrekord für die Baltic Sea Circle Rallye

16 Tage, ein 18 Jahre alter VW Touareg und die weite Landschaft Skandinaviens und des Baltikums: auf diese Weise brach SIGNAL IDUNA Mitarbeiter Arndt Gaube im Februar 2020 den Allzeitspenden-Rekord aller SAC Rallyes seit 2009. Die stolze Summe der gesammelten Spenden: 31.000 Euro. Ein Ergebnis, auf das er mit Recht stolz sein kann.

Auf dem Programm der Baltic Sea Circle Rallye stehen täglich rund 500 bis 600 Kilometer, Übernachtungen gibt es auf unterschiedlichen Komfortstufen, sodass Teilnehmende mal im Wald und mal im Fünf-Sterne-Hotel übernachten – ganz nach eigenem Ermessen. „Natürlich ist die Tour jedes Jahr ein Abenteuer und macht unheimlich viel Spaß“, erklärt Gaube, der als Bezirksdirektor bei SIGNAL IDUNA tätig ist. „Vor allem aber möchte ich möglichst viele Spenden einsammeln, um meine Projekte in Uganda fortzuführen.“

Mit den erzielten Spenden unterstützt Gaube die Hilfsorganisation „GlobalH2O“, die das Geld für den Bau von Trinkwasserbrunnen in Uganda einsetzt. Mit den gesammelten Spenden von 31.000 Euro konnten vor Ort insgesamt vier Brunnen errichtet werden. Einen der Brunnen ziert auch ein SIGNAL IDUNA Logo, nicht nur wegen der Geldspende, die das Unternehmen beisteuerte, sondern auch wegen der zahlreichen Spenden der Mitarbeitenden.

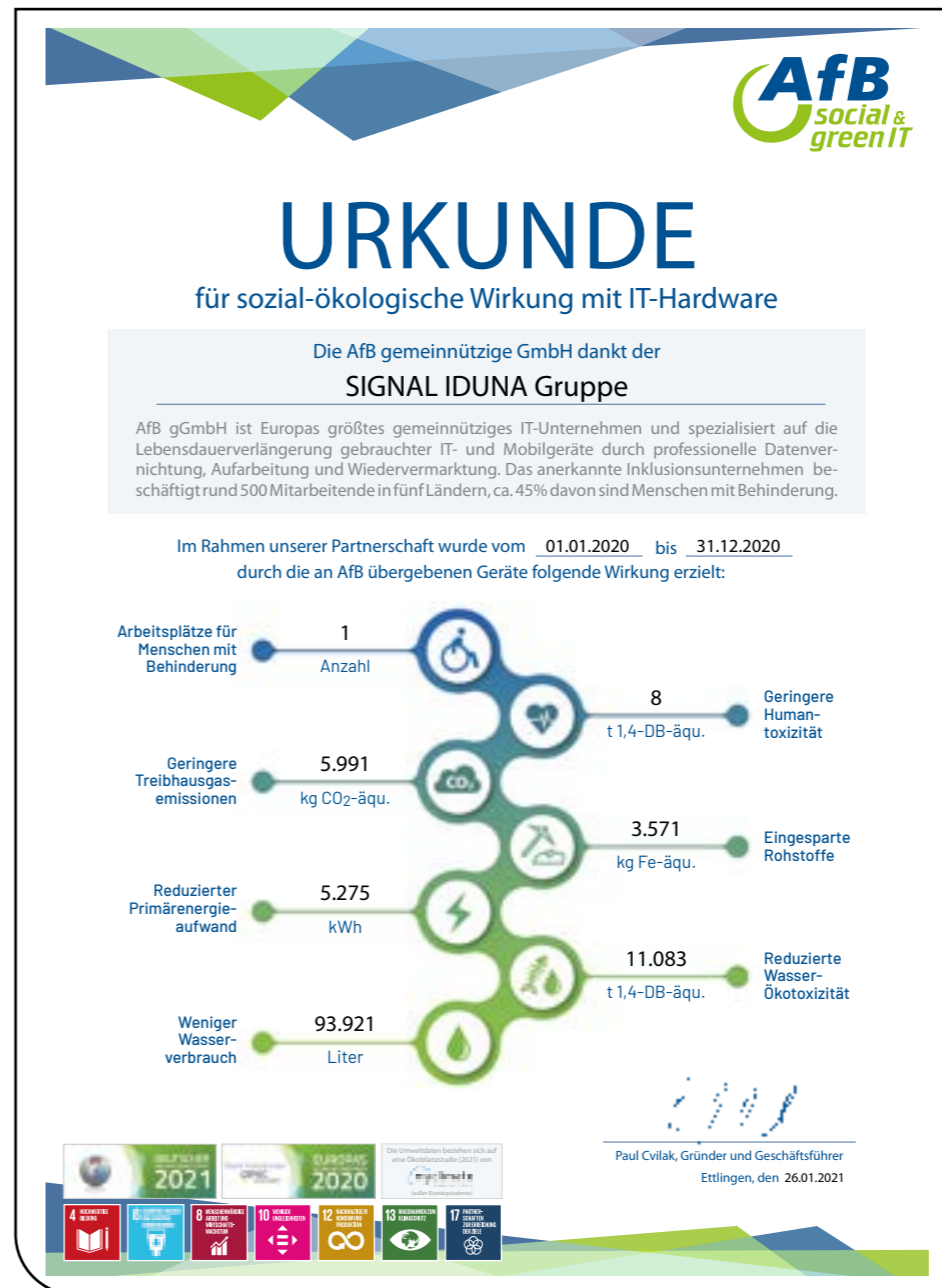
Arndt Gaube plant, 2021 noch einmal nach Uganda zu fliegen, um den Fortschritt mit eigenen Augen zu sehen und auch das, was seine gesammelten Spenden bislang bewegt haben: „Mit dem Bau eines Brunnens, kann das Leben von circa 1.000 Menschen für etwa 60 Jahre deutlich verbessert werden. Ihnen bleiben oftmals einige Krankheiten erspart und die Kinder können, statt Wasser zu holen, zur Schule gehen. An dieser Stelle daher noch einmal vielen Dank an alle Spenderinnen und Spender.“

Nachhaltige Lösungen für Hardware

Der Umwelt- und Gesundheitspreis des Zentrums für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU) der Handwerkskammer Hamburg und der SIGNAL IDUNA Gruppe ist nicht immer eine einfache Preisvergabe. Beizeiten entsteht eine langjährige, fruchtbare Partnerschaft, auf die beide Parteien bauen können. So war es auch in diesem Fall: Die AfB gGmbH erreichte im Wettbewerb 2019 als inklusives Unternehmen den dritten Platz. Die Mitarbeitenden bereiten Hardware neu auf. Das Kürzel AfB steht für „Arbeit für Menschen mit Behinderung“.

Das Geschäftsmodell: Seit 2004 übernimmt die AfB ausgemusterte IT-Hardware von großen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. Sie löscht die entsprechenden Daten, prüft die Geräte und bereitet sie neu auf, um sie in eigenen AfB-Shops – unter anderem in Unna bei Dortmund – und online zu vermarkten. 2018 konnte das Unternehmen auf diese Weise rund 360.000 IT-Geräte aufbereiten.

An dieser Stelle setzt die SIGNAL IDUNA Gruppe ein: Wir konnten im vergangenen Jahr insgesamt 98 gebrauchte Notebooks und 80 Docking Stations an die AfB in Ettlingen verkaufen. Diese Zusammenarbeit ist auch für die Mitarbeitenden der SIGNAL IDUNA Gruppe von Vorteil: Auf die Produkte, die die AfB anbietet, erhalten sie einen Nachlass von zehn Prozent sowie eine Gewährleistung mit einer Dauer von zwölf Monaten.



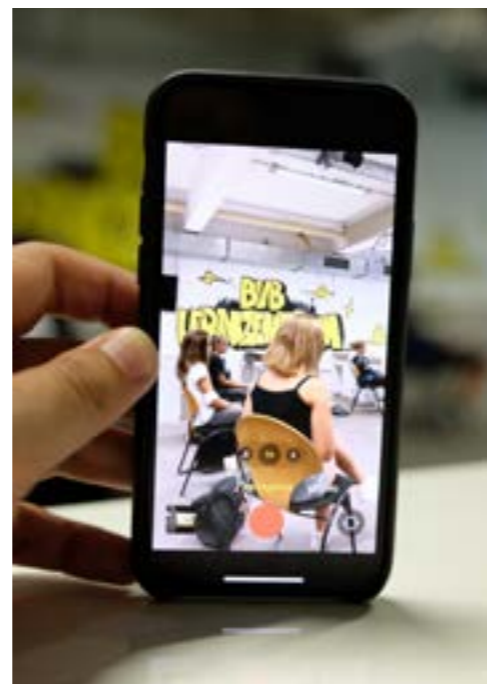


**HEIMSPIEL
FÜR ZIVIL
COURAGE**

Euer Engagement – Euer Beitrag

ZWEITZEUGEN e.V.

Geschichte
weitertragen



Für eine kooperative Atmosphäre im BVB-Lernzentrum

Das BVB-Lernzentrum stand im vergangenen Jahr 2020 pandemiebedingt vor den größten strukturellen Herausforderungen seiner Geschichte. Immense Anstrengungen und eine flexible Herangehensweise trugen aber dazu bei, passende Lösungen zu finden und schon jetzt ist absehbar, dass das Projekt strukturell gestärkt und vielfach breiter aufgestellt aus der Krise her austreten wird. Das BVB-Lernzentrum erhielt von der SIGNAL IDUNA Gruppe für seine hervorragende Jugendarbeit eine Spende von insgesamt 35.000 Euro. Denn hier finden Kinder und Jugendliche spannende Angebote und Jugendcamps, die wichtige Werte vermitteln und die wir gerne unterstützen.

Insgesamt konnten 2020 vier verschiedene Workshopangebote implementiert werden:

- **15.30h Konferenz:** Online-Angebot zum Thema Anti-Diskriminierung für die Zielgruppe BVB-Fanclubs / Faninitiativen
- **FANsouverän:** Online-Demokratiequiz für die Zielgruppe geflüchtete Jugendliche
- **ZWEITZEUGEN:** Online-Erinnerungskultur zum Nachempfinden von Überlebendengeschichten des Holocausts für die Zielgruppe Kinder, Jugendliche und Fanszene
- **Meet a Jew:** Online-Einführung zum Kennenlernen der jüdischen Kultur als Bestandteil von Prävention vor Antisemitismus für die Zielgruppe Jugendliche und Fanszene

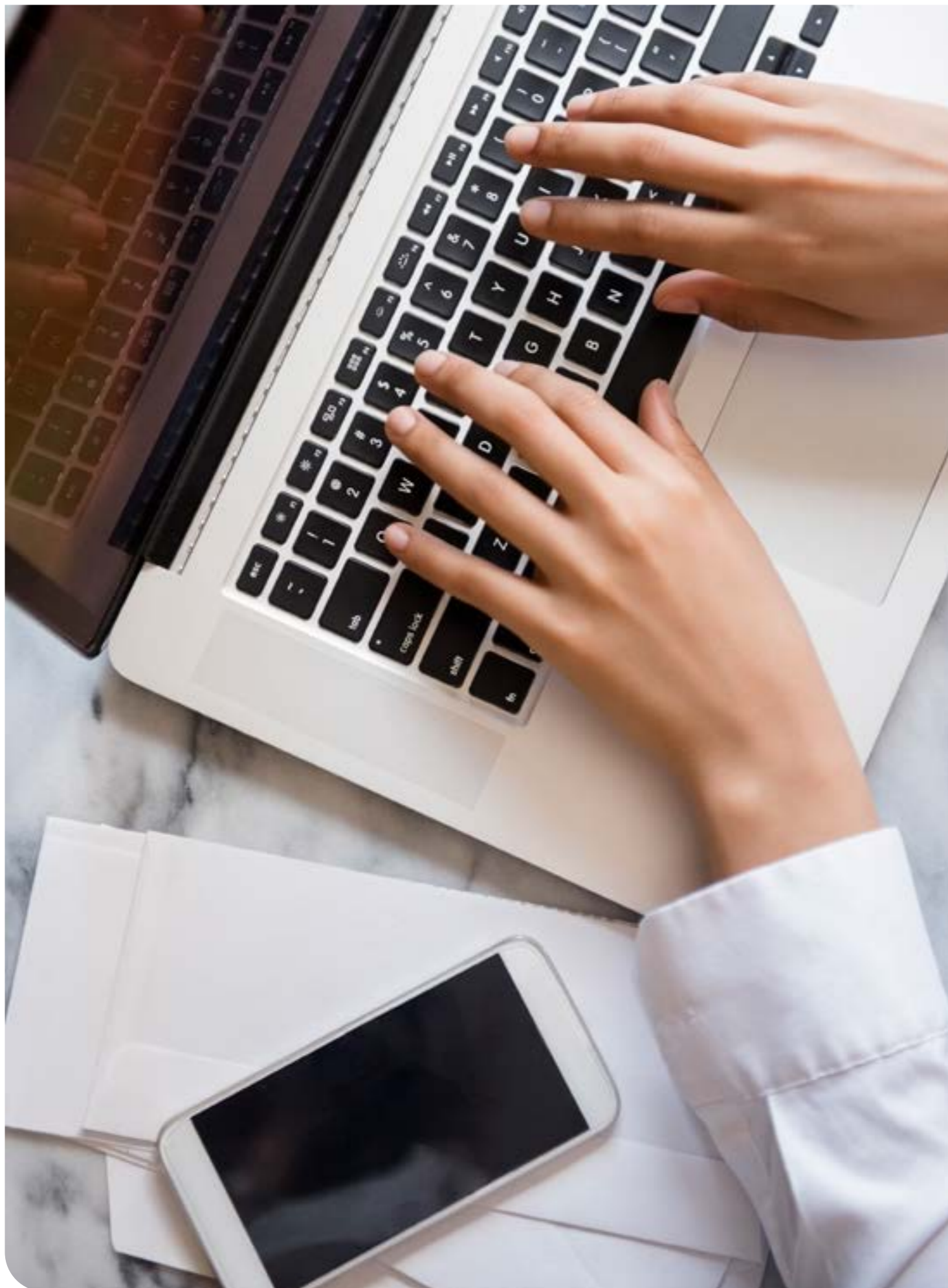
Während die vier oben genannten Formate als dauerhafte, fortwährende Angebote implementiert wurden, gab es darüber hinaus in Kooperation mit der Faninitiative „ballspiel.vereint“ und der Nordstadtliga ein spezielles Onlineangebot zum Thema Antiziganismus. Der Onlinevortrag von Referent Pavel Brunssen wurde im Oktober über die Plattform Zoom aus dem Lernzentrum heraus gestreamt. Dabei konnte der gewollte Brückenschlag zu Teilen der aktiven und politisch ausgerichteten Fanszene von Borussia Dortmund vollzogen werden.

Zur Vermittlung der jeweiligen Inhalte wurde, wie in den Präsenz-Workshops auch, auf die Alltagsrealität der Jugendlichen Bezug genommen. Die praktizierte kooperative Lernatmosphäre, ohne Druck und Leistungsmessung, erhöhte die Bereitschaft, sich aktiv am Programm zu beteiligen.

Fußballhauptstadt geht wählen

Erstmals hat sich das BVB-Lernzentrum in Form eines Wahlaufufes zur Kommunalwahl am 13. September des vergangenen Jahres dem Thema Demokratische Partizipation gewidmet. Zusammen mit dem Jugendring der Stadt Dortmund wurden dabei unter anderem die Oberbürgermeisterkandidaten der Stadt Dortmund digital einem größeren, jüngeren Publikum vorgestellt. Ganz in Präsenz wurde der Infostand von „Fußballhauptstadt geht wählen“ in der Dortmunder Innenstadt aufgebaut und der Wahlaufuf „Deine Stimme gegen Rechts“ an interessierte Bürgerinnen und Bürger verteilt.

Das BVB-Lernzentrum erfreut sich zudem wachsender medialer Aufmerksamkeit – ein Erfolg, der insbesondere auf die engagierte Arbeit der Verantwortlichen zurückzuführen ist.



Hauptverwaltungen

Dortmund

Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-7570
Telefax 0231 135-4638

Hamburg

Neue Rabenstraße 15–19
20354 Hamburg
Telefon 040 4124-4801
Telefax 040 4124-2958

www.signal-iduna.de
info@signal-iduna.de

Organisationsdirektionen

Nord/Ost

Mohrenstraße 20-21
10117 Berlin
Telefon 030 206418-44
Telefax 030 206418-18

Süd

Sonnenstraße 23
80331 München
Telefon 089 55144-254
Telefax 089 55144-251

West

Mainzer Landstraße 69–71
60329 Frankfurt
Telefon 069 2985-450
Telefax 069 2985-444

Freie Vertriebe

Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-7734
Telefax 0231 135-137734

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Dann kontaktieren Sie uns:

Dayane Kemmer Marquart
SIGNAL IDUNA Gruppe
Nachhaltigkeitsbeauftragte
Neue Rabenstr. 15-19
D-20354 Hamburg

Telefon 040-4124 4009
Telefax 040-4124 490 4009
nachhaltigkeit@signal-iduna.de

Impressum:

Nachhaltigkeitsbericht 2019 der SIGNAL IDUNA Gruppe

Herausgeber: SIGNAL IDUNA Gruppe, Unternehmenskommunikation
Telefon 0231 135-35 39, edzard.bennmann@signal-iduna.de

Verantwortlich für den Inhalt: Edzard Bennmann, Leiter Unternehmenskommunikation

Redaktion und Koordination: Dayane Kemmer Marquart, Nachhaltigkeitsbeauftragte, nachhaltigkeit@signal-iduna.de

Fotos: SIGNAL IDUNA Gruppe, Getty Images, BVB (S.31/52), Ziele für nachhaltige Entwicklung, Arndt Gaube (S.51)

Die Nutzung oder Weitergabe der Texte, Inhalte und Bilder durch Dritte – auch auszugsweise – bedarf der schriftlichen Genehmigung des Herausgebers.



In mehr als 100 Jahren haben wir viel über Sicherheit gelernt – von Ihnen.

Schon immer hat sich das Denken und Handeln von SIGNAL IDUNA an den Bedürfnissen der Menschen orientiert.

So können wir Ihnen heute bedarfsgerechte und optimierte Versicherungs- und Finanzdienstleistungen anbieten. Denn auf Basis unserer langjährigen Erfahrung entwickeln wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern unser umfangreiches Produkt-

angebot ständig weiter. Für erstklassigen Service und partnerschaftliche Beratung – direkt in Ihrer Nähe. Alles zur individuellen und zukunftsorientierten Absicherung unserer Kunden.

Denn eins hat sich in all den Jahren bei SIGNAL IDUNA nicht geändert: Hier arbeiten Menschen für Menschen.

SIGNAL IDUNA Gruppe

Hauptverwaltung Dortmund
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-7570
Telefax 0231 135-4638

Hauptverwaltung Hamburg
Neue Rabenstraße 15–19
20354 Hamburg
Telefon 040 4124-4801
Telefax 040 4124-2958

www.signal-iduna.de
info@signal-iduna.de