



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Konzern SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G.

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Nachhaltigkeitsbeauftragte
Dayane Kemmer Marquart

Neue Rabenstr. 15-19
20354 Hamburg
Deutschland

+49 40 4124 4009
nachhaltigkeit@signal-iduna.de

Allgemeine Informationen

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

▼ Allgemeines

Der Gleichordnungskonzern SIGNAL IDUNA wird von drei Obergesellschaften geführt, die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit sind. Ihre Mitglieder finden bedarfsgerechte Lösungen für die Absicherung von Risiken, die private Alters- und Gesundheitsvorsorge sowie die Vermögensbildung. Das Kerngeschäft der SIGNAL IDUNA Gruppe liegt in den Kompetenzbereichen Kranken-, Leben-, Schaden- und Unfallversicherung. Zudem werden unter dem Dach der SIGNAL IDUNA Gruppe auch Finanzdienstleistungen erbracht.

Die IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe wurde mit Wirkung zum 15. Mai 2018 in SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. unbenannt.

Die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. (SIGNAL IDUNA Leben) ist eine von drei Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe und hat einen Konzernabschluss nach § 290 HGB i. V. m. § 341i HGB aufzustellen. Wesentliche verbundene Unternehmen i. S. d. § 271 Abs. 2 HGB sind:

- SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung Aktiengesellschaft (im Folgenden SIGNAL IDUNA Allgemeine), Dortmund
- ADLER Versicherung AG, Dortmund
- PVAG Polizeiversicherungs-Aktiengesellschaft, Dortmund
- DEURAG Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG (im Folgenden DEURAG), Wiesbaden
- SIGNAL IDUNA Biztosító Zrt., Budapest
- SIGNAL IDUNA Polska Towarzystwo Ubezpieczeń, S.A., Warschau
- SIGNAL IDUNA Pensionskasse Aktiengesellschaft, Hamburg
- SIGNAL IDUNA Zycie Polska Towarzystwo Ubezpieczeń, S.A., Warschau
- SIGNAL IDUNA ASIGURARE REASIGURARE S.A., Bukarest
- SIGNAL IDUNA Rückversicherungs AG, Zug
- SIGNAL IDUNA Bauspar Aktiengesellschaft (im Folgenden SIGNAL IDUNA Bauspar), Hamburg
- HANSAINVEST Hanseatische Investment-Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Hamburg
- DONNER & REUSCHEL Aktiengesellschaft (im Folgenden DONNER & REUSCHEL), Hamburg
- SIGNAL IDUNA Holding Aktiengesellschaft (im Folgenden SIGNAL IDUNA Holding), Dortmund
- SIGNAL IDUNA Asset Management GmbH, Hamburg
- SIGNAL IDUNA Select Invest GmbH, Hamburg
- HANSAINVEST Real Assets GmbH, Hamburg.

Der SIGNAL IDUNA Leben Konzern erbringt Versicherungs-, Vorsorge- und Finanzdienstleistungen.

▼ Geltungsbereich der Berichterstattung

Die vorliegende Berichterstattung gilt für den SIGNAL IDUNA Leben Konzern und die zu ihm gehörenden Gesellschaften, die vom „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ betroffen sind. Die betroffenen Unternehmen sind:

- SIGNAL IDUNA Leben
- DONNER & REUSCHEL

Die im Ausland ansässigen Gesellschaften fallen aufgrund Ihrer geringen Mitarbeiteranzahl nicht unter der Berichtspflicht nach HGB.

Alle Angaben der vorliegenden Berichterstattung, die sich auf die SIGNAL IDUNA Gruppe beziehen, haben für den SIGNAL IDUNA Leben Konzern und die verbundenen Unternehmen grundsätzlich Gültigkeit. Angaben, die speziell den SIGNAL IDUNA Leben Konzern, die SIGNAL IDUNA Leben als Einzelgesellschaft und/oder DONNER & REUSCHEL betreffen, werden im Text eindeutig als solche gekennzeichnet.

▼ Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Kernkompetenz der SIGNAL IDUNA Gruppe liegt in der Absicherung aller Lebensrisiken der privaten Haushalte und in der maßgerechten Risikodeckung für die Betriebe der mittelständischen Wirtschaft. Unter dem Dach der SIGNAL IDUNA Gruppe finden sich auch Spezialversicherer für den Öffentlichen Dienst sowie Finanzunternehmen, die Bausparprodukte, Immobilienfinanzierungen und Investmentanlagen anbieten.

Die SIGNAL IDUNA Leben ist neben der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G. und der SIGNAL IDUNA Unfallversicherung a. G. eine der Obergesellschaften im Gleichordnungskonzern der SIGNAL IDUNA Gruppe. Die SIGNAL IDUNA Leben ist führende Gesellschaft der Gruppe und wesentlicher Dienstleister für die anderen Gesellschaften ohne eigene Mitarbeiter. Sie ist Anbieter für Lebens- und Rentenversicherungen (mit Ausnahme des Durchführungsweges Pensionskasse).

Die SIGNAL IDUNA Leben zählt zu den 20 größten deutschen Lebensversicherern. Sie hat ihre Stärken in allen Facetten der privaten Alters-, Daseins- und Hinterbliebenenvorsorge. Die Produktpalette reicht dabei von konventionellen Lebens- und Rentenversicherungen über die Absicherung gegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit bis zu leistungsstarken fondsgebundenen Versicherungsprodukten wie z. B. SIGNAL IDUNA Global Garant Invest.

Produkte und Leistungen, wie die betriebliche und private Altersvorsorge sind darauf ausgelegt, maßgeblich zur Sicherung im Alter und zur Entlastung der Sozialsysteme beizutragen. Produkte der SIGNAL IDUNA Leben, wie z. B. die Lebens- und Rentenversicherung oder die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung tragen maßgeblich zur Absicherung gegen persönliche Risiken und zur finanziellen Sicherheit im Alter bei.

Die Hauptaufgabe der DONNER & REUSCHEL wird darin gesehen, den Kunden handlungsfähig zu machen, damit sie zusammen die richtigen Entscheidungen für ihre Finanzdispositionen treffen können. Dies setzt eine Betreuung voraus, die exakt auf den Kunden zugeschnitten ist, die mit ihm wächst und sich seiner Lebenssituation ständig anpasst.

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

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

✓ Feststellung der Berichtspflicht und allgemeiner Berichtsgrundlagen

Die vorliegende Berichterstattung (Entsprechenserklärung und nichtfinanzieller Bericht) gilt für das Berichtsjahr 2018. Sie legt den GRI Standard der Global Reporting Initiative (GRI SRS) [1] in der Form zugrunde, die im Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zur Erfüllung der Berichtspflicht gefordert ist. Für die Berichterstattung nach HGB in Anlehnung an das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG) wurde das Rahmenwerk DNK genutzt.

Die SIGNAL IDUNA Leben erfüllt als Mutterunternehmen die Anwendungsvoraussetzungen des § 315b Abs. 1 HGB i. V. m. § 341j Abs. 4 Satz 1 HGB und ist daher im Sinne CSR-RLUG berichtspflichtig. Die SIGNAL IDUNA Leben macht von dem Wahlrecht des § 315b Abs. 3 Satz 1 HGB Gebrauch und erstellt einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht für die SIGNAL IDUNA Leben und den SIGNAL IDUNA Leben Konzern außerhalb des Konzernlageberichts (nichtfinanzieller Bericht). Dieser wird nach § 315b Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a HGB zusammen mit dem Konzernlagebericht nach § 325 HGB i. V. m. § 341l HGB offengelegt.

Die Pflichtbestandteile nach § 289c HGB sind im Bericht vorhanden und umfassen die gesetzlichen Mindestaspekte. Die Berichterstattung umfasst jene Angaben und Informationen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und -ergebnisses, der Geschäftslage sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die o.g. Aspekte erforderlich sind. Diese nach HGB als wesentlich identifizierten Angaben sind gekennzeichnet (✓).

Die gekennzeichneten Pflichtbestandteile finden sich unter folgenden Abschnitten:

ÜBERSCHRIFT	BELANG (NACH HGB)
Feststellung der Berichtspflicht und allgemeiner Berichtsgrundlage	
Geltungsbereich der Berichterstattung	
Beschreibung des Geschäftsmodells	§ 289c Abs. 1
Wesentlichkeit	
Tiefe der Wertschöpfungskette: hier ausschließlich der Sachverhalt „Kapitalanlage“	
Arbeitnehmerrechte	§ 289c Abs. 2 Arbeitnehmerbelange
Chancengerechtigkeit	§ 289c Abs. 2 Arbeitnehmerbelange
Qualifizierung	§ 289c Abs. 2 Arbeitnehmerbelange
Menschenrechte	§ 289c Abs. 2 Achtung der Menschenrechte
Gemeinwesen	§ 289c Abs. 2 Sozialbelange
Politische Einflussnahme	§ 289c Abs. 2 Bekämpfung von Korruption
	und Bestechung
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	§ 289c Abs. 2 Bekämpfung von Korruption
	und Bestechung

Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind bei Anwendung der Nettomethode keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich sind und die daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sind oder sein werden.

Hinweise auf im Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzlich Erläuterungen wurden nicht gemacht.

Verweise auf Angaben außerhalb des (Konzern-) Lageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

Die den nichtfinanziellen Bericht umfassenden und gekennzeichneten Pflichtbestandteile wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit einer begrenzten Prüfungssicherheit unterzogen.

In der vorliegenden Erklärung wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf eine Differenzierung nach Geschlecht verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für jegliches Geschlecht.

[1] Im Einzelfall werden die GRI G4 Sustainability Reporting Guidelines verwendet.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die SIGNAL IDUNA Gruppe nimmt sich der Veränderungen im Versicherungsmarkt an und startete 2018 ein langfristiges, auf fünf Jahre angelegtes Transformationsprogramm: die VISION2023. Das übergreifende Ziel lautet: „Gemeinsam mehr Lebensqualität schaffen!“

Dafür stehen die vier Strategiebausteine:

- MEHR NUTZEN zielt auf Service-Exzellenz. Den Kunden soll künftig noch besserer Service geboten werden, der Erwartungen übertrifft und neue Branchen-Standards setzt.
- MEHR FOKUS bedeutet, dass sich künftig noch stärker als bisher auf die berufsständischen Zielgruppen Handwerk, Handel und öffentlicher Dienst konzentriert wird.
- MEHR NEUES steht für die digitale Transformation der Gruppe und Lösungen für die Kunden.
- MEHR WIR beschreibt die Weiterentwicklung und Erneuerung der Unternehmenskultur, d. h. weniger Hierarchien und Silos, dafür mehr Eigenverantwortlichkeit und Teamarbeit.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

In allen vier genannten Strategiebausteinen sind viele Ziele und Gedanken formuliert, die dem Oberbegriff „Nachhaltigem Handeln“ zugeordnet werden können. Für das Jahr 2019 sind die Verankerung des nachhaltigen Handelns in der Geschäftsstrategie sowie die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems vorgesehen. Dort formulierte Ziele sollen durch Maßnahmen operationalisiert und mit Leistungskennzahlen messbar gemacht werden. Daraus ableitend soll eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe nutzt die Ergebnisse des im Berichtsjahr gestarteten auf fünf Jahre angelegten Transformationsprogramms VISION2023, um für die Geschäftstätigkeit wesentliche Themen neu zu definieren beziehungsweise zu bestätigen. Das Zielbild wurde durch Projektteams unter Einbeziehung des Vorstandes und in Abstimmung mit Linienverantwortlichen aus allen Bereichen in einem iterativen Prozess erstellt.

Verlässlicher, bezahlbarer Versicherungsschutz ist ein langfristiges Investment. Die Nachhaltigkeit dieses Ziels der SIGNAL IDUNA Gruppe ist damit implizit gegeben. Auf diese Weise bleibt die Gruppe außerdem langfristig als Anbieter von Versicherungsdienstleistungen attraktiv, insbesondere für die Kernzielgruppen Handwerk, Handel und öffentlicher Dienst. Die SIGNAL IDUNA Gruppe widmet diesen Zielgruppen eine besondere Aufmerksamkeit. Das Unternehmen begreift diese Kundengruppen als Eckpfeiler der sozialen Marktwirtschaft und trägt auf diese Weise dazu bei, ökonomischen Wohlstand über Generationen hinweg zu sichern.

Der daraus resultierende Geschäftserfolg gewährleistet den Mitarbeitern einen zukunftsfähigen Arbeitsplatz. Die SIGNAL IDUNA Gruppe schafft damit eine solide, nachhaltige Basis für eine individuelle Lebensplanung.

Für die SIGNAL IDUNA Gruppe sind dabei im gesellschaftlichen Umfeld drei Ziele wesentlich:

- Die SIGNAL IDUNA Gruppe tritt für einen verlässlichen Versicherungsschutz ohne „Fallstricke“ zu bezahlbaren Prämien ein.
- Die SIGNAL IDUNA Gruppe bietet zukunftsfähige Arbeitsplätze für ihre Mitarbeiter.
- Die SIGNAL IDUNA Gruppe engagiert sich für eine verlässliche Partnerschaft mit Handwerk, Handel und dem Öffentlichen Dienst.

Die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte sind für die Geschäftsfähigkeit des Unternehmens in besonderem Maße relevant:

Versicherungen sind das Kerngeschäft der SIGNAL IDUNA Gruppe. Diese basieren neben dem Risikoprinzip auch auf dem Prinzip „Risikoausgleich in der Zeit“ und sind somit per se nachhaltig und zukunftsorientiert. Die Mitglieder werden befähigt, selbst für ihre Gesundheit und ihr Alter vorzusorgen und individuelle Risiken abzusichern. Dabei sind insbesondere die Dienstleistungen der SIGNAL IDUNA Gruppe im Bereich der Lebensversicherungen ein langfristiges, nachhaltiges Investment. Um diese Dienstleistungen gewährleisten zu können, ist ein langfristig ausgerichtetes Kapitalanlagenmanagement unabdingbar.

Ein weiterer elementarer Faktor ist die Mitarbeiterentwicklung und Nachwuchsförderung. Die SIGNAL IDUNA Gruppe stellt dabei die gemeinsame Zukunftsorientierung in den Mittelpunkt. Sie setzt sich deshalb für Sicherheit, Partnerschaft, Tradition und auch Innovation im Unternehmensumfeld ein.

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.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe ist als profitables Unternehmen, als Arbeitgeber und als Versicherungsdienstleister wichtiger Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft und des Gemeinwesens. Eine exponierte Stellung erhält die SIGNAL IDUNA Gruppe durch ihr Kerngeschäft als Versicherungs- und Finanzdienstleister. Die implizite Nachhaltigkeit der angebotenen Produkte sichert langfristig die Stabilität des Gemeinwesens, stellt aber an die SIGNAL IDUNA Gruppe auch die besondere Herausforderung, auf gesellschaftliche Trendentwicklungen - etwa den demografischen Wandel - angemessen zu reagieren.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe sieht in den genannten Faktoren insbesondere die Chance, sich sozial zu engagieren und durch diese Verantwortungsübernahme, die Lebensqualität zu erhalten. Zusätzlich ergibt sich aus der nachhaltigen Entwicklung der Unternehmenskultur und der damit verbundenen Mitarbeiterzufriedenheit die Chance, zur langfristigen Absicherung der Arbeitsplätze sowie zum Erfolg der Branche beizutragen. Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken identifiziert worden, die negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit haben könnten.

Auch wenn das Thema Umweltbelange im Berichtsjahr als nicht wesentlich nach HGB identifiziert wurde, findet darüber eine freiwillige Berichterstattung statt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe startete 2018 ein langfristiges, auf fünf Jahre angelegtes Transformationsprogramm: die VISION2023. Das übergreifende Ziel lautet: „Gemeinsam mehr Lebensqualität schaffen!“ Die entwickelten Strategiebausteine zielen auf Service-Exzellenz, stärkere Fokussierung auf die berufsständischen Zielgruppen Handwerk, Handel und öffentlicher Dienst, digitale Transformation der Gruppe und Lösungen für die Kunden sowie die Weiterentwicklung und Erneuerung der Unternehmenskultur.

In allen vier genannten Strategiebausteinen sind viele Ziele und Gedanken formuliert, die dem Oberbegriff „Nachhaltigem Handeln“ zugeordnet werden können. Für das Jahr 2019 sind die Verankerung des nachhaltigen Handelns in der Geschäftsstrategie sowie die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems vorgesehen. Dort formulierte Ziele sollen durch Maßnahmen operationalisiert und mit Leistungskennzahlen messbar gemacht werden. Daraus ableitend soll eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden. Dabei wird eine mögliche Berücksichtigung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) überprüft.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Versicherungsdienstleistungen sind immaterielle Güter. Ihnen liegt daher kein klassischer Produktionsprozess zugrunde. Die Produktentwicklung der SIGNAL IDUNA Gruppe folgt einem klar definierten Prozess. Alle Schritte, von der Marktbeobachtung und Ideengewinnung bis hin zur Produktentwicklung, -einführung und -kontrolle, werden genauestens geplant und überprüft. Als Versicherer ist es dabei die Hauptaufgabe, Leistungen sicherzustellen und zu erbringen, z. B. beim Eintritt eines Schaden- und Rentenfalls.

Vertriebspartner beeinflussen den Wert der Produkte durch den Kundenkontakt und ein passgenaues, individuelles Angebot. Zudem versichert und fördert die SIGNAL IDUNA Gruppe Kunden mit nachhaltigen Projekten, z. B. Solaranlagen. So erzielt die Gruppe indirekte Nachhaltigkeitseffekte.

Die Nachhaltigkeitskriterien sind bei der SIGNAL IDUNA Gruppe fest integrierter Bestandteil der Wertschöpfungskette. In den Allgemeinen Einkaufsbedingungen für Lieferungen und Leistungen an Gesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe sind klare Rahmenbedingungen für Lieferanten und andere Auftragnehmer definiert.

Der Betreiber der Betriebsgastronomie in den Hauptstandorten Dortmund und Hamburg, die Firma L & D GmbH, hat beispielsweise das Thema Nachhaltigkeit fest im Arbeits- und Geschäftsleben integriert. Ein aktuelles Thema ist die Reduzierung des Plastikverbrauchs unternehmensweit. Durch die Bildung einer abteilungsübergreifenden „Task Force“ arbeitet sie stetig an Lösungen, um den Einsatz von Plastik – vom Beschaffungsprozess über die Verarbeitung bis zum Endkonsumenten – so weit wie möglich zu reduzieren. Des Weiteren engagiert sie sich als Mitglied bei „United Against Waste“, einem gemeinnützigen Verein zur Reduzierung von Lebensmittelverschwendung.

Im Jahr 2018 hat L & D eine neue nachhaltige Menülinie bei den Betriebsrestaurants der SIGNAL IDUNA Gruppe eingeführt. Die neue Menülinie beinhaltet neben dem Fokus auf saisonale und regionale Produkte auch verschiedene Kriterien wie die Bevorzugung pflanzlicher Lebensmittel, erhöhter Anteil an Vollkornprodukten sowie Fisch und Fleisch aus nachhaltiger Fischerei bzw. aus artgerechter Aufzucht.

Ein Ideenwettbewerb lud die Mitarbeiter der SIGNAL IDUNA Gruppe im Berichtsjahr dazu ein, Vorschläge zum Thema „Ressourcen schonen – Umwelt schützen“ einzureichen. Anfang 2019 werden den Mitarbeitern die umgesetzten Maßnahmen in den Betriebsrestaurants im Rahmen von Nachhaltigkeitstagen präsentiert.

Der Dreiklang aus ökonomischer, aber auch ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in den Anlageentscheidungen des Unternehmens wider. Das Kapitalanlageportfolio der SIGNAL IDUNA Gruppe besteht zu einem wesentlichen Teil aus Anlagen, die unter den sog. ESG-Aspekten (Environment, Social, Governance - Umwelt, Soziales, gute Unternehmensführung) als nachhaltig klassifiziert werden.

Aktuell liegt der Fokus in der Kapitalanlage dabei auf dem ESG-Aspekt „Soziales“. So investiert die SIGNAL IDUNA Gruppe z. B. maßgeblich in Förderinstitutionen wie die Europäische Investitionsbank, die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) sowie in Anlagen weiterer Kreditinstitute mit staatlichem Förderauftrag. Darüber hinaus besteht ein wesentlicher Teil des Anlageportfolios aus ausgewählten Staatsanleihen. Diese Investitionen können die jeweiligen Staaten befähigen, ihrerseits u. a. Maßnahmen zur Sicherung der Grundbedürfnisse und Steigerung des Lebensstandards ihrer Bevölkerung zu finanzieren. Weiterhin spielt die Vergabe von Hypothekendarlehen zur Finanzierung von privatem Wohneigentum und von Mehrfamilienhäusern für die Versicherungsunternehmen der Gruppe eine wesentliche Rolle. Damit unterstützt die SIGNAL IDUNA Gruppe die private Vermögensbildung und die Schaffung von zusätzlichem Wohnraum in Deutschland. Im Bereich des privaten Wohneigentums bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe auch die Einbindung der Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau an, mit denen insbesondere energieeffizientes Bauen gefördert wird. Den Aspekt der Förderung staatlicher Aufgaben und privater Vermögensbildung unterstützt die SIGNAL IDUNA Gruppe auch mit Investitionen in öffentliche Pfandbriefe und Hypothekendarlehen.

Aber auch der Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit gewinnt in der Kapitalanlage immer mehr an Bedeutung. So investiert die SIGNAL IDUNA Gruppe verstärkt in das Segment „Erneuerbare Energien“, z. B. in Solar- und Windenergie. Dadurch hat sich in diesem Segment das Exposure in den letzten drei Jahren deutlich erhöht. Des Weiteren achtet die SIGNAL IDUNA Gruppe bei Neuinvestments im Immobilienbereich zunehmend auf eine Zertifizierung nach internationalen Standards. 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).

Die Bestände an direkt und indirekt gehaltenen Aktien und Unternehmensanleihen analysiert die SIGNAL IDUNA Gruppe mittels des ESG-Scoring-Systems eines weltweit anerkannten Dienstleisters. Auf dieser Basis befindet sich ein großer Teil der betrachteten Unternehmen in einem Ranking nach ESG-Kriterien unter den besten 25 % ihrer Peergroup. Für den direkt gehaltenen Bestand an Unternehmensanleihen wurde zusätzlich geprüft, welche Emittenten sich offiziell zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsanforderungen verpflichten. Auch im Private Equity-Segment achtet die SIGNAL IDUNA Gruppe auf Nachhaltigkeit. So wird die Mehrheit der von dem Tochterunternehmen SIGNAL IDUNA Select Invest GmbH gehaltenen Beteiligungsfonds von Managern verantwortet, die die UN Principles for Responsible Investment (UNPRI) unterzeichnet haben und oder eine eigene ESG-Policy haben.

Darüber hinaus hat die SIGNAL IDUNA Gruppe in ihrer Kapitalanlageleitlinie klare Ausschlusskriterien für Investments definiert. Demnach sind Investitionen in Hersteller von Waffensystemen, welche gegen die international anerkannten Konventionen gegen Antipersonenminen, Streumunition sowie Bio- und Chemiewaffen verstoßen, laut Anlageuniversum nicht zulässig. Von einer Investition in Rüstungskonzerne oder weiteren Unternehmen, welche nach der Leitlinie Kapitalanlage der SIGNAL IDUNA Gruppe ausgeschlossen sind, wird grundsätzlich Abstand genommen.

Im Rahmen der für 2019 geplanten Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems werden auch für die Kapitalanlage entsprechende Ziele entwickelt. Erste Aktivitäten wurden bereits angestoßen.

DONNER & REUSCHEL hat zusammen mit der Schweizer Privatbank Globalance Bank AG die Initiative Globalance Invest ins Leben gerufen. In exklusiver Zusammenarbeit mit der Globalance Bank AG berät sie sowohl Privatkunden als auch institutionelle Kunden bei der zukunftsorientierten Vermögensanlage. Dabei werden die Leistungen in den Bereichen Research und Anlageberatung für die Verwaltung der Vermögensanlagen von der Globalance Bank AG in Zürich bezogen.

Damit ist Globalance Invest der weltweit erste Vermögensverwalter, der sich ausschließlich auf zukunftsorientierte Anlagen spezialisiert und seinen Kunden mit dem digitalen Globalance Footprint die Wirkung ihrer Anlagen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt transparent aufzeigt. Globalance Invest bietet darüber hinaus als weltweit erster Vermögensverwalter Anlagestrategien im Einklang mit dem Zwei-Grad-Klimaziel der UNO an.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorsitzende der Vorstände der SIGNAL IDUNA Gruppe verantwortet die Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Nachhaltigkeitsmanagement betreut diese im operativen Tagesgeschäft.

6. Regeln und Prozesse

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

Für das Jahr 2019 ist die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems vorgesehen. Dort formulierte Ziele sollen durch Maßnahmen operationalisiert und mit Leistungskennzahlen messbar gemacht werden. Daraus ableitend soll eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden, die dann durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Bereits jetzt werden aber Themen, die die Verantwortung des Unternehmens gegenüber Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit betreffen, in verschiedenen Prozessen geregelt und kontrolliert.

Für genauere relevante Prozessbeschreibungen siehe Kriterium 7 bzw. Leistungsindikatoren 5 - 7.

7. Kontrolle

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

Für das Jahr 2019 ist die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems vorgesehen. Dort formulierte Ziele sollen durch Maßnahmen operationalisiert und mit Leistungskennzahlen messbar und kontrollierbar gemacht werden.

Bereits jetzt werden Themen, die die Verantwortung des Unternehmens gegenüber Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit betreffen, in verschiedenen Prozessen geregelt und kontrolliert. Dazu zählen:

- die Compliance-Funktion gemäß Artikel 46 der Solvency II Richtlinie, deren Ziel der Schutz der Gruppe, der Geschäftsleiter, der Mitglieder, der Kunden, der Mitarbeiter sowie der Geschäftspartner vor den folgenden Risiken ist: Organhaftung, behördliche Sanktionen, Reputationsrisiken und sonstige finanzielle Risiken,
- das Risikomanagement, welches als ganzheitliches Konzept Maßnahmen zur Risikoidentifikation, Risikoanalyse und -bewertung vorsieht,
- die Revision, welche dem Schutz der SIGNAL IDUNA Gruppe vor Vermögensverlusten aller Art dient und den Konzernvorstand bei der Umsetzung seiner Vermögensbetreuungspflicht unterstützt,
- das Business Continuity Management (BCM) und das Interne Kontrollsystem (IKS),
- der institutionalisierte Stakeholderdialog: Die SIGNAL IDUNA Gruppe pflegt den institutionalisierten Stakeholderdialog. Sie steht mit ihren Anspruchsgruppen in regelmäßigem Kontakt,
- interne Leitlinien sowie
- Lieferantenbedingungen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Das Handeln der SIGNAL IDUNA Gruppe ist geprägt von einer hohen Zukunftsorientierung und dem Prinzip der Gegenseitigkeit. Daraus wird der Anspruch deutlich, ein ehrlicher und authentischer Partner für alle Menschen zu sein, die mit der SIGNAL IDUNA Gruppe in Verbindung stehen.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe verpflichtet sich, über der gesetzlichen Pflicht hinaus, 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 Versicherungswirtschaft „gut beraten“,
- Conflict Policy Codex (DONNER & REUSCHEL),
- Kodex vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (B.A.U.M. e. V.).

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Es gibt ein Vergütungssystem, in dem u. a. Nachhaltigkeitsziele integriert sind und weiterhin integriert werden können. Die ökonomische Nachhaltigkeit, d. h. 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.

Konzernvorstände

Die Mitglieder des Konzernvorstandes (Obergesellschaften inklusive der SIGNAL IDUNA Holding und SIGNAL IDUNA Allgemeine) erhalten ein Festgehalt sowie variable Bezüge. Bei der

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Bemessung des Festgehalts werden jeweils die Marktkonformität, wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, Entwicklung der Lebenshaltungskosten, Arbeitsaufwand und Verantwortungsrahmen als Kriterien herangezogen. Gemäß der Vergütungsleitlinie sind die variablen Bezüge nicht an Einzelzielen oder Vorgaben kurzfristiger Art zu bemessen. Vielmehr wird die jährliche Tantieme an der Nachhaltigkeit der erreichten Ergebnisse ausgerichtet. Es wird jeweils das Gesamtergebnis des Konzerns berücksichtigt. Schädliche Anreize und die Belohnung von Fehlleistungen sollen so unterbunden werden. Der Aufsichtsrat ist dafür verantwortlich, den Grad der Zielerreichung zu überprüfen und zu bewerten.

Vorstände der Tochtergesellschaften

Die Vorstände der Tochtergesellschaften erhalten eine marktorientierte Festvergütung sowie eine angemessene variable Vergütung, die die nachhaltigen Unternehmenserfolge berücksichtigt.

Leitende Angestellte

Für leitende Innendienstmitarbeiter der Versicherungsunternehmen der Obergesellschaften besteht ein erfolgs- und leistungsorientiertes Vergütungssystem („LOVE-System“). Dieses System gilt für Angestellte der F1-Ebene (Bereichsleiter) und in besonderen Einzelfällen, bei Zustimmung des Konzernvorstandes, auch für leitende Angestellte der F2-Ebene (Abteilungsleiter). Es setzt sich zusammen aus Unternehmenszielen und Individualzielen. Der gesamte Unternehmenserfolg wird über die allgemeinen Unternehmensziele angemessen berücksichtigt.

Nicht-leitende Angestellte

Die nicht-leitenden Innendienstmitarbeiter erhalten i. d. R. ein Gehalt gemäß dem Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Die Gehälter sind danach in verschiedene Tarifgruppen unterteilt. Der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe sieht neben dem monatlichen Tarifgehalt auch zwei Sonderzahlungen vor. Darüber hinaus existieren tarifliche Zulagen in Form von Verantwortungs-, Tätigkeits- und Schichtzulage. Mehrarbeit wird mit den tariflichen Zuschlägen vergütet. Es bestehen neben den tarifvertraglichen Vergütungen auch übertarifliche Zulagen, die in der Regel nicht dynamisch mit den Tarifierhöhungen angepasst werden (z. B. anrechenbare Zulage, Sonderzulage, Treuedienstzulage und Rufbereitschaftszulage nach Betriebsvereinbarung). Schließlich wird nach etwaigem Beschluss des Konzernvorstandes gegebenenfalls jährlich auch eine freiwillige (übertarifliche) Sonderzahlung geleistet.

Aufsichtsräte

Die externen Mitglieder der Aufsichtsräte der Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe, der SIGNAL IDUNA Allgemeine und der SIGNAL IDUNA Holding erhalten eine feste jährliche Vergütung. Die Höhe der Vergütung wird auf der Grundlage eines extern durchgeführten Branchenvergleiches ermittelt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder der Aufsichtsratsausschüsse jeweils ein Sitzungsgeld. Die externen Mitglieder der Aufsichtsräte erhalten keine variable Vergütung. Die Ausführungen zur Vergütung der Aufsichtsräte gelten auch für die Arbeitnehmervertreter, soweit welche vorhanden sind.

Für die Vergütung der Aufsichtsräte der Versicherungsgesellschaften sind die Mitgliedervertreter beziehungsweise die Hauptversammlungen verantwortlich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
- iii. Abfindungen;
- iv. Rückforderungen;
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Siehe Ausführungen zum Kriterium 8.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Dieser Leistungsindikator wird im Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, daher wird er nicht ausgewiesen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Zielgruppen und Stakeholder der SIGNAL IDUNA Gruppe werden fortlaufend systematisch im Strategieentwicklungsprozess identifiziert.

Zu den wesentlichen Stakeholdern des Unternehmens zählen die potentiellen Kunden der SIGNAL IDUNA Gruppe, ihre Mitglieder, Mitarbeiter und Vertriebspartner, Lieferanten sowie Organisationen, Verbände, Aufsichtsbehörden, Medien und Politik.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Diese Zielgruppen und Stakeholder leitet das Unternehmen aus seinen unterschiedlichen gesellschaftlichen Rollen ab, u. a. als:

- Arbeitgeber,
- Versicherungs- und Finanzdienstleister,
- Partner für Zulieferer,
- Mitglied in Verbänden und Organisationen.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe steht mit den verschiedenen Anspruchsgruppen im regelmäßigen Austausch in Form eines institutionalisierten Stakeholderdialogs.

Wesentliche Bestandteile dieses Dialogs sind Mitgliederversammlungen und Beiratstagen, Befragungen zur Kundenzufriedenheit sowie das Kundenreaktionsmanagement. Auch über die sozialen Medien haben Kunden darüber hinaus die Möglichkeit, mit der SIGNAL IDUNA Gruppe in Kontakt zu treten. Außerdem findet der Kundendialog zumeist direkt über den Vertrieb der SIGNAL IDUNA Gruppe statt.

Im Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Gruppe sind Repräsentanten der Kernzielgruppen vertreten.

Die Führungskräfte der SIGNAL IDUNA Gruppe nehmen an der Jahreshauptversammlung des Vereins selbständiger Versicherungskaufleute (VSV) teil und sind Mitglieder in mehreren Versicherungsverbänden. So stellt die Gruppe mit allen Teilkonzernen den Kontakt und den Austausch innerhalb der Branche sicher.

Das Nachhaltigkeitsmanagement bündelt und kommuniziert die Aktivitäten der Gruppe. Mit einer im Berichtsjahr 2018 gestarteten internen Kampagne werden die Mitarbeiter informiert, sensibilisiert und in Aktivitäten einbezogen. So wie z. B. durch das unternehmensinterne Ideenmanagement „IDEE+“, das als betriebliches Vorschlagswesen den aktiven, internen Dialog fördert. Ein gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement ausgeschriebener Ideen-wettbewerb lud die Mitarbeiter im Berichtsjahr dazu ein, Vorschläge zum Thema „Ressourcen schonen – Umwelt schützen“ einzureichen, welche begutachtet und nach Möglichkeit umgesetzt werden.

Außerdem haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über das Intranet, die Mitarbeiterzeitschrift, den Betriebsrat, regelmäßige Betriebsversammlungen oder bei Veranstaltungen wie „info.breakfast“ und „info.pausen“ zu informieren und die betriebliche Entwicklung mitzugestalten.

Um den Mitarbeitern und anderen Stakeholdern das Thema Nachhaltigkeit sichtbarer und transparenter zu präsentieren, wurden die „Grünen Seiten“ in der Mitarbeiterzeitschrift der SIGNAL IDUNA Gruppe eingefügt. Ab 2019 wird im Intranet die „Nachhaltigkeitsseite“ freigeschaltet und regelmäßig ein Nachhaltigkeits-Newsletter verschickt.

Um die Finanzdienstleistungen möglichst passgenau auf die Bedürfnisse und Ansprüche der Kunden abzustimmen, hält DONNER & REUSCHEL über einen eigenen Kundenbeirat den engen Kontakt zu ihren Stakeholdern und Kernzielgruppen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Im kontinuierlichen Dialog mit allen Stakeholdern sind verschiedene Ideen entstanden. Vorzeigeprojekte ergeben sich aus dem institutionalisierten Stakeholderdialog sowie einer umfassenden Umfeldanalyse. Es werden z. B. Elektroautos für Fahrten zwischen den Hamburger Standorten verwendet. Des Weiteren setzt die SIGNAL IDUNA Gruppe auf eine intensive Nachwuchsförderung im Zielsegment Handwerk, Handel und dem Öffentlichen Dienst. Ideen von Mitarbeitern werden über das Ideenmanagement IDEE+ kanalisiert und ggf. umgesetzt.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Versicherer erbringt die SIGNAL IDUNA Gruppe im Kerngeschäft immaterielle Dienstleistungen. Die Wesentlichkeit von sozialen und ökologischen Auswirkungen ist nicht explizit gegeben. Jedoch bestehen indirekte Nachhaltigkeitseffekte. Mit Produkten wie z. B. KlimaPlus bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe Schutzmaßnahmen für die Stromerzeugung mit regenerativen Energien. Sie widmet sich dabei den Energieträgern Photovoltaik, Erdwärme und nachwachsenden Rohstoffen. Ökologie liegt bei Energie und Heizen im Trend. KlimaPlus sorgt bei diesen innovativen Technologien für besonderen Schutz.

Seit Oktober 2018 bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe in der Kraftfahrtversicherung in der Produktlinie „Premium“ Leistungserweiterungen für E-Kennzeichen, also Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge, für Privatkunden und gewerbliche Kleinflotten (3 - 9 Fahrzeuge). Diese Leistungen beinhalten u. a.:

- erweiterte Pannenhilfe,
- Tierbissfolgeschäden,
- Kurzschluss oder Überspannung am Akku,
- Raub oder Diebstahl von Ladekabeln,
- GAP-Deckung für den Akku.

Darüber hinaus erhält der Versicherungsnehmer einen tariflichen Nachlass von rd. 10 % für diese Fahrzeuge.

Die SIGNAL IDUNA Bauspar finanziert und fördert energiesparendes und energieeffizientes Wohnen. Sie bietet dazu die wichtigsten Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) zur Energieeinsparung an. Die Versicherungsgesellschaften haben parallel mit dem „SI-Wohneigentum“ sogar ein eigenes Alternativprodukt zum KfW-Wohneigentumsprogramm (124) im Angebot.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Ein zentraler Strategiebaustein des neu eingeführten Transformationsprogramms VISION2023 ist die digitale Transformation der Gruppe und Lösungen für die Kunden.

Neue digitalgestützte Kundenangebote unterstützen die Geschäftsabläufe, wie z. B. die Rechnungs-App und die „meine SIGNAL IDUNA App“, welche den Kunden seit Ende Oktober 2018 zur Verfügung steht. Mit dieser neuen App bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe einen modernen Service. Kunden können mit der App viele ihrer Versicherungsangelegenheiten schnell und unkompliziert erledigen. Die App enthält einen Überblick über die abgeschlossenen Versicherungen mit den wichtigsten Informationen. Krankenversicherungskunden können ihre Rechnungen, Rezepte und Kostenvorschläge bequem und schnell über ihr Smartphone einreichen. Zudem kann mit wenigen Klicks ein persönlicher Ansprechpartner oder der Kundenservice direkt erreicht werden.

Da die Digitalisierung auch Gefahren birgt, bietet die SIGNAL IDUNA mit der Cyberversicherung einen digitalen Schutzschild vor Cyberangriffen. Bestehend aus der CyberPolice sowie dem Cyber Security Club sollen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen vor Cyber-Kriminalität geschützt werden.

Mit der Freischaltung zum Online-Banking des Bankhauses DONNER & REUSCHEL haben die Kunden Zugang zu der praktischen Postbox, die eine sichere und schnelle Kommunikation zwischen Kunden und ihren Beratern ermöglicht. Durch die Nutzung der Postbox werden nicht nur Zeit in der Kommunikation und Papier gespart, sondern auch die Umwelt wird dabei geschont. Doch DONNER & REUSCHEL tut noch mehr: Das Bankhaus unterstützt die Initiative Plant-for-the-Planet und pflanzt für jedes auf die Postbox umgestellte Konto oder Depot pro Quartal einen Baum. 2018 wurden insgesamt 1.252 Bäume gepflanzt. Im Rahmen der Initiative sponsert DONNER & REUSCHEL außerdem jedes Jahr zwei Klima-Akademien, bei denen junge Menschen zu Klima-Botschaftern ausgebildet und für Umweltthemen sensibilisiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

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

✓ Die SIGNAL IDUNA Gruppe hat in ihrer Kapitalanlageleitlinie klare Ausschlusskriterien für Investments definiert (siehe Ausführungen unter Kriterium 4). Diese Ausschlusskriterien gelten aktuell für alle direkt gehaltenen Finanzanlagen (per 31. Dezember 2018 um 68,8 % der gesamten Finanzanlagen). Für die indirekt gehaltenen Investments wird weiterhin an einer möglichen Operationalisierung eines Ausschlusskriteriums gearbeitet.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Das Hauptgeschäft der SIGNAL IDUNA Gruppe als Versicherer liegt in der Produktion und dem Verkauf immaterieller Güter. Dennoch arbeitet das Unternehmen daran, Einsparpotenziale im täglichen Geschäftsverlauf zu erkennen und diese effizient zu nutzen. Folgende natürliche Ressourcen werden vom Unternehmen genutzt oder durch seine Tätigkeit beeinflusst: Wasser, Energie, Abfall sowie durch Reisetätigkeiten verursachte Emissionen (siehe dazu Kriterien 12 und 13).

Maßnahmen sind z. B. weiterhin der Einsatz von LED-Beleuchtung in allen neu entstehenden Geschäftsstellen bundesweit. Aber auch in der Hauptverwaltung in Hamburg wurde eine große Fläche von 700 m² mit LED-Beleuchtung (anstelle von Leuchtstoffröhren) ausgestattet.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe setzt sich für einen verantwortungsbewussten Umgang und einen umweltschonenden Einsatz von alltäglichen Ressourcen ein, z. B. im Einsatz von Kopierpapier in den Hauptverwaltungen. Im Rahmen der Beschaffung achtet die SIGNAL IDUNA Gruppe darauf, Sozial- und Umweltstandards einzuhalten. So kommt ausschließlich Kopierpapier zum Einsatz, das z. B. mit den Nachhaltigkeitslabeln Forest Stewardship Council (FSC) oder Nordic Swan ausgezeichnet ist.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Für das Jahr 2019 ist die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems vorgesehen. Dort formulierte Ziele sollen durch Maßnahmen operationalisiert und mit Leistungskennzahlen messbar gemacht werden. Für das Berichtsjahr 2018 wurden folgende Ziele verfolgt und erreicht:

- Mit einer internen Kampagne sowie verstärkter Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit wurden die Mitarbeiter informiert, sensibilisiert und aktiviert. In einem Ideenwettbewerb konnten die Mitarbeiter beispielsweise Vorschläge zur Erhöhung der Ressourceneffizienz einreichen. Es wurden mehr als 100 Ideen eingereicht, die von einem Team aus Ideen- und Nachhaltigkeitsmanagement ausgewertet und nach Möglichkeit umgesetzt werden.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Im Jahr 2018 wurde eine neue Software für das Gebäudemanagement eingeführt, die schrittweise eingepflegt wird. Ein entsprechendes Reporting ermöglicht die Kostenabgleiche der Betriebsparameter untereinander und erschließt damit Optimierungsmöglichkeiten und gleichzeitig Einsparpotentiale.
- Anfang 2018 wurden die Multifunktionsgeräte in den Hauptverwaltungen, Organisations- und Gebietsdirektionen durch neue, leistungsfähigere Geräte ausgetauscht. Aufgrund der Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit der neuen Geräte, konnte die Anzahl der Multifunktionsgeräte erheblich reduziert werden. Gleichzeitig wurde auch die Anzahl der Drucker reduziert. Eine Verringerung des Papier- und Tonerverbrauchs kann allerdings noch nicht festgestellt werden.
- Seit Jahrzehnten werden außerbetriebliche Arbeitsplätze (ABBA) gefördert. Im Jahr 2018 gab es bei der SIGNAL IDUNA Gruppe durchschnittlich rund 718 außerbetriebliche Arbeitsplätze. Darüber hinaus wird das „mobile Arbeiten“ als zusätzliches Arbeitsmodell angeboten, bei dem die Arbeitsleistung temporär außerhalb der Geschäftsräume erbracht wird.

Darüber hinaus wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Auf dem Firmengelände der Hauptverwaltung Dortmund wurden 2018 elf Bienenvölker angesiedelt. Bienen tragen durch ihre Bestäubung maßgeblich zur Verbesserung der städtischen Ökobilanz bei. Für die SIGNAL IDUNA Gruppe ist die Ansiedlung der Bienen lediglich ein erster Schritt in einem größeren Projekt. Das übergeordnete Ziel ist eine ökologische Aufwertung der Außenanlagen in den Hauptverwaltungen. So werden Teile des Dortmunder Firmengeländes in Wildwiesen umgewandelt. Auch für das Gelände in Hamburg liegen bereits Pläne vor. Die SIGNAL IDUNA Gruppe nimmt am Projekt „UnternehmensNatur“ teil: eine Kooperation des Naturschutzbunds NABU, der Handelskammer Hamburg sowie der Behörde für Umwelt und Energie (BUE).
- In einer gemeinsamen Aktion mit Carglass wird für jede Steinschlagreparatur eines SIGNAL IDUNA Gruppe Kunden ein Baum in Nicaragua gepflanzt. Das Ziel ist es, insgesamt 2.000 Bäume zu pflanzen, im Jahr 2018 wurden 1.398 Bäume gepflanzt. Die Aufforstung geschieht in Zusammenarbeit mit PRIMAKLIMA e.V. und so werden ehemalige landwirtschaftliche Nutzflächen wieder aufgeforstet. Der neue Wald filtert CO₂ aus der Atmosphäre und entlastet somit das Weltklima. Das Wachstum pro 1.000 Bäume wird der Luft jedes Jahr etwa 3,6 Tonnen CO₂ entziehen. Zusätzlich schafft die Kooperation bei den Kunden der SIGNAL IDUNA Gruppe ein gesteigertes Bewusstsein für den Energieaufwand und den CO₂-Ausstoß beim Scheibenaustausch von Autos.
- Die SIGNAL IDUNA Gruppe nahm im Berichtsjahr erneut an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teil. Insgesamt 187 Radler erfüllten die Bedingung, an mindestens 20 Tagen mit dem Rad zur Arbeit gefahren zu sein. Weitere 46 Teilnehmer schafften das Ziel zwar nicht, doch ihre Rad-Kilometer (5.638,7 km) flossen in die Gesamtwertung von 100.530 Kilometern mit ein. Die Rad-Kilometer entsprechen einer Kohlendioxid-Einsparung von 19,78 Tonnen^[1]. Das Ergebnis entstand an insgesamt 8.357 „Fahrradtagen“.

Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken identifiziert worden, die negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben könnten.

[1] Die Berechnung basiert auf Daten, die auf <https://www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de/signal-iduna/aktion.php> eingepflegt wurden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;

ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Versicherungen sind immaterielle Produkte. Natürliche Ressourcen werden in der Produktion dieser Güter nicht aufgewendet. Dennoch wird bei allen Prozessen im Geschäftsalltag der SIGNAL IDUNA Gruppe auf die Vereinbarkeit mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen geachtet.

Der Kopierpapierverbrauch in den Zentralen Dortmund und Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL betrug ca. 70.954 kg (Vorjahr: 74.296 kg). Dies entspricht einem Verbrauch von ca. 12,1 kg pro Mitarbeiter (Vorjahr: ca. 12,0 kg).

Auf den SIGNAL IDUNA Leben Konzern entfielen dabei ca. 43.910 kg (Vorjahr: ca. 45.108 kg).

Auf die SIGNAL IDUNA Leben entfielen dabei ca. 30.395 kg (Vorjahr: ca. 31.176 kg).

Auf DONNER & REUSCHEL entfielen dabei ca. 6.413 kg (Vorjahr: ca. 6.912 kg).

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch*
 - ii. Heizenergieverbrauch*
 - iii. Kühlenergieverbrauch*
 - iv. Dampfverbrauch**
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom*
 - ii. verkaufte Heizungsenergie*
 - iii. verkaufte Kühlenergie*
 - iv. verkauften Dampf**
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

Der Energieverbrauch in den Zentralen Dortmund und Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL betrug ca. 45.194.969 kWh (Vorjahr: ca. 47.553.726 kWh).

Auf den SIGNAL IDUNA Leben Konzern entfielen dabei ca. 28.007.606 kWh (Vorjahr: ca. 29.280.000 kWh).

Auf die SIGNAL IDUNA Leben entfielen dabei ca. 19.386.912 kWh (Vorjahr: ca. 20.236.622 kWh).

Auf DONNER & REUSCHEL entfielen dabei ca. 4.090.391 kWh (Vorjahr: ca. 4.486.641 kWh).

Die Hauptstromverbraucher sind die Zentralen in Dortmund und Hamburg. Der Strom für die Zentralen in Dortmund hat einen Anteil von 52,9 % aus erneuerbarer Energie (gefördert nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz) sowie 22,3 % aus erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweis.

Der Strom für die Zentralen in Hamburg hat einen Anteil von 45,5 % aus erneuerbarer Energie (gefördert nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz) sowie 19,9 % aus sonstigen erneuerbaren Energien.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.*
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.*
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.*
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Konkrete Ziele und Maßnahmen, um den Energieverbrauch zu senken, werden entwickelt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Die Gesamtwasserentnahme in den Zentralen Dortmund und Hamburg sowie in den Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL betrug ca. 68.973 m³ (Vorjahr: ca. 69.655 m³).

Auf den SIGNAL IDUNA Leben Konzern entfielen dabei ca. 42.743 m³ (Vorjahr: ca. 42.888 m³).

Auf die SIGNAL IDUNA Leben entfielen dabei ca. 29.586 m³ (Vorjahr: ca. 29.641 m³).

Auf DONNER & REUSCHEL entfielen dabei ca. 6.242 m³ (Vorjahr: ca. 6.571 m³).

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Das Gesamtgewicht des Abfalls in den Zentralen in Hamburg und Dortmund⁽¹⁾ betrug ca. 778.873 kg (Vorjahr: ca. 639.240⁽²⁾).

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Auf den SIGNAL IDUNA Leben Konzern entfielen dabei ca. 482.672 kg (Vorjahr: ca. 393.595 kg).

Auf die SIGNAL IDUNA Leben entfielen dabei ca. 334.106 (Vorjahr: ca. 272.030 kg).

Auf DONNER & REUSCHEL entfielen dabei ca. 70.492 kg (Vorjahr: ca. 60.311 kg).

[1] Im Jahr 2018 war aus technischen Gründen die Abrechnung in kg der Entsorgungsmengen der Niederlassungen von DONNER & REUSCHEL und DEURAG nicht möglich.
[2] Im Jahr 2017 war aus technischen Gründen die Abrechnung in kg der Entsorgungsmengen der Zentralen in Dortmund sowie der Niederlassungen von DONNER & REUSCHEL und DEURAG nicht möglich.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Für das Jahr 2019 ist die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszielsystems vorgesehen. Dort formulierte Ziele sollen durch Maßnahmen operationalisiert und mit Leistungskennzahlen messbar gemacht werden.

Zur Berechnung der angegebenen Emissionen wurde das Excel-Tool zur Berechnung betriebsökologischer Kennzahlen vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) verwendet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2 -Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2 , CH_4 , N_2O , FKW, PFKW, SF_6 , NF_3 oder alle.
- c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2 -Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die folgenden Kennzahlen gelten für die Zentralen in Dortmund und Hamburg sowie für die Niederlassungen der DEURAG und DONNER & REUSCHEL

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) betragen ca. 2.620 Tonnen CO_2 -Äquivalent (Vorjahr: ca. 2.810 Tonnen CO_2 -Äquivalent).

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten THG-Emissionen betragen ca. 14.041 Tonnen CO₂-Äquivalent (Vorjahr: ca. 12.668 Tonnen CO₂-Äquivalent).

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die weiteren THG-Emissionen (Scope 3) betragen ca. 2.157 Tonnen CO₂-Äquivalent. (Vorjahr: ca. 2.117 Tonnen CO₂-Äquivalent).

Zu den weiteren indirekten THG-Emissionen zählen außerdem Reisetätigkeiten. Die Deutsche Bahn bescheinigt der SIGNAL IDUNA Gruppe 9.353.128 Personenkilometer, die zu 99,20 % mit Öko-Strom gefahren wurden. Die restlichen Fahrten wurden im Nahverkehr zurückgelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe strebt an, die CO₂-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren. Quantitative Emissionsziele sind momentan noch nicht definiert.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

✓ Bei der SIGNAL IDUNA Gruppe hat die Achtung der Rechte aller Mitarbeiter höchste Priorität und sie garantiert die Einhaltung, Durchsetzung und Stärkung dieser Rechte. Die von der CSR-Berichtspflicht betroffenen Unternehmen sind in Deutschland tätig. Geltendes Arbeitsrecht ist die Grundlage aller Zusammenarbeit im Unternehmen. In diesem Sinne richtet die SIGNAL IDUNA Gruppe ihre Arbeitsbedingungen konsequent an den einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen aus. Sowohl die individualarbeitsrechtlichen Vereinbarungen als auch die kollektivarbeitsrechtlichen Regelungen bilden durchgängig entweder 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 der SIGNAL IDUNA Gruppe im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland sichergestellt.

Ziel der SIGNAL IDUNA Gruppe ist es, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und hierbei jederzeit den gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu entsprechen. Dieses Ziel gilt auch für die Beteiligungsrechte aller Mitbestimmungsgremien sowie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken identifiziert worden, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben könnten.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichts- und Betriebsräten hat die SIGNAL IDUNA Gruppe verschiedene weitere Gremien zur Mitarbeiterbeteiligung etabliert. Dazu zählen z. B.:

- der Gesprächskreis mit Vertretern der leitenden Angestellten (Innen- und Außendienst zusammen und getrennt jeweils zweimal pro Jahr),
- der Führungsdialog (Führungskräfte der gleichen Ebene im Seminar), einmal im Jahr zusätzlich mit Unternehmensführung,
- die Veranstaltung Top of Azubi (Azubis präsentieren sich dem Konzernvorstand),
- die Präsentation des Nachwuchsentwicklungsprogramms,
- das Vorstandsgespräch mit den Alumni des seit vielen Jahren im Unternehmen durchgeführten Potenzialentwicklungsprogramms,
- die Mitarbeiterzeitschrift,
- Veranstaltungen wie „info.pausen“ und „info.breakfast“ mit Impulsvorschlag und Austausch (informeller Austausch über aktuelle, relevante Themen mit Vorstand, Führungskräften und Projektleitern),
- IDEE+ (betriebliches Vorschlagswesen).

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement der SIGNAL IDUNA Gruppe wird gefördert. Im Rahmen der Intensivierung des Nachhaltigkeitsmanagements wurde eine interne Kampagne gestartet, die u. a. zum verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen anregen soll.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

✓ Bei der SIGNAL IDUNA Gruppe hat die Achtung der Rechte aller Mitarbeiter höchste Priorität. Die SIGNAL IDUNA Gruppe lehnt jegliche Art der Diskriminierung ab und setzt sich für Gerechtigkeit, Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz ein. Mitarbeiter werden ausschließlich aufgrund ihrer fachlichen Eignung ausgewählt. Herkunft, Religion und Geschlecht sind bei der Stellenbewerbung nicht von Bedeutung.

Das erklärte Ziel der SIGNAL IDUNA Gruppe ist es hierbei, diesen Standards zu jeder Zeit zu entsprechen und bei Bedarf Programme ins Leben zu rufen, die diesem Ziel in besonderem Maße dienen.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe bietet daher bereits mehrere Programme, um Integration und Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben der Mitarbeiter zu fördern.

Als tarifgebundenes Unternehmen vergütet die SIGNAL IDUNA Gruppe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Arbeitgeberverbandes der Versicherungswirtschaft oder der Vergütungsbenchmark der Lurze AG.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat einen hohen Stellenwert. Daher bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe die Möglichkeit zur Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsplätze, mobiles Arbeiten sowie flexible Arbeitszeitenmodelle. Zudem gibt es kostenlose telefonische Pflegeberatung für Mitarbeiter. Die SIGNAL IDUNA Gruppe beteiligt sich an den Kosten für Kinderbetreuung und bietet Kontingentkindergartenplätze (Elbkinder) an. Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld können auf Wunsch der Mitarbeiter in Freizeit umgewandelt werden. Das Angebot eines Lebenslagencoachings ermöglicht die Unterstützung durch externe, speziell qualifizierte Berater bei Fragen oder Problemen im Berufs- und Privatleben.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe bietet ein umfangreiches Angebot, um Chancengleichheit zu sichern. Mitarbeiter mit Behinderung haben mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung einen zentralen Ansprechpartner im Unternehmen. Die Institution achtet auf eine vollständige und richtige Umsetzung des Schwerbehindertengesetzes bei der SIGNAL IDUNA Gruppe.

✓ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In den Hauptverwaltungen Dortmund und Hamburg hat jeweils eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) gemeinsam mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt die Aufgabe, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber bundesweit beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus haben sie Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebs- bzw. Personalrat. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und unterstützt insbesondere zu folgenden

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Aufgabenkomplexen:

- Ermittlung und Beurteilung von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren,
- Identifizieren, Beurteilen und Dokumentieren von Risiken durch physische Belastungsfaktoren,
- Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, der Auswahl und dem Einsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen und Arbeitsstoffen,
- Aufrechterhalten sicherheits-, gesundheits-, und menschengerechter Arbeitssysteme und der Optimierung von Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Darüber hinaus werden nach §22 SGB VII (1) unter Beteiligung des Betriebsrates und Personalrates Sicherheitsbeauftragte bestellt. Zu ihren Aufgaben gehört es insbesondere:

- die SIGNAL IDUNA Gruppe und deren Vertreter bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen,
- Anstöße für eine Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit zu geben,
- auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Sicherheitsprobleme aufmerksam zu machen und sicherheitstechnische Mängel zu melden.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der SIGNAL IDUNA Gruppe. Ihre Entwicklung und Qualifizierung haben im Unternehmen einen besonders hohen Stellenwert. Die SIGNAL IDUNA Gruppe setzt sich für die Mitarbeiter ein, so dass alle Beschäftigten auf Dauer ihre Leistungen im Unternehmen erbringen können. Daher macht es sich die SIGNAL IDUNA Gruppe zum Ziel, allen Mitarbeitern Möglichkeiten zur Qualifizierung und Entwicklung zu bieten sowie dieses Angebot regelmäßig zu prüfen und ggfls. zu verbessern. Dies zeigt sich insbesondere in folgenden Maßnahmen:

- den Weiterbildungskursen: Das Angebot im Jahr 2018 konnte deutlich gesteigert werden, es wurden mehr als 500 Weiterbildungskurse Präsenzseminare, Webinare oder Online-Lerninhalte für Innen- und Außendienstmitarbeiter angeboten,
- der theoretischen und praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mit vielen beruflichen Perspektiven,
- dem „Nachwuchsentwicklungsprogramm“, in dem junge Mitarbeiter/-innen an das Unternehmen gebunden, gefordert und gefördert werden und die Möglichkeit bekommen sich persönlich weiterzuentwickeln,
- der Einführung des unternehmensweiten Kompetenzmanagements, das die konsequente Qualifizierung und Entwicklung der Mitarbeiter unterstützt. Das Kompetenzmanagement bezieht sich sowohl auf die aktuelle Tätigkeit, berücksichtigt schwerpunktmäßig aber die Entwicklung strategisch relevanter Kompetenzen, altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung, Individualität, Entfaltungsmöglichkeit,
- den Angeboten für das Duale Studium, dem Hochschulmarketing und den Angeboten für ein nebenberufliches Studium mit denen die SIGNAL IDUNA Gruppe das Ziel verfolgt, die Anzahl hochqualifizierter Nachwuchskräfte weiter zu erhöhen und somit einen nachhaltigen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen,
- Kooperationen mit Hochschulen im Raum Dortmund (FH Dortmund) und Hamburg (HSBA Hamburg, FH Wedel); deutschlandweit mit der FOM – Hochschule für Ökonomie und Management. Die SIGNAL IDUNA Gruppe bietet insgesamt sechs verschiedene duale Studiengänge an. Im Jahr 2018 haben die Versicherungsunternehmen 21 Duale Studierende eingestellt,
- gesundheitsfördernden Maßnahmen am Arbeitsplatz, Gesundheitsmanagement (z. B. Stressprävention und Betriebssport).

Die SIGNAL IDUNA Gruppe berät alle Mitarbeiter im Innen- und Außendienst umfassend in Bezug auf nebenberufliche Aus- und Weiterbildung (z. B. in Form eines Fachwirt-, Bachelor-, Masterstudiums). Im Rahmen dessen kooperiert das Unternehmen deutschlandweit mit verschiedenen Hochschulen und bietet diverse Fördermöglichkeiten an.

Mit der Lernplattform SINA ermöglicht die SIGNAL IDUNA Gruppe ein unkompliziertes und effizientes Lernen. Das Angebot befähigt die Mitarbeiter, ihre persönlichen Kompetenzen zu entwickeln. Die Plattform beinhaltet z. B. Onlinekurse und Video-Schulungen und hat ein internes soziales Netzwerk geschaffen. Dadurch erhalten die Mitarbeiter zeitliche und räumliche Flexibilität, um sich individuell weiterzuentwickeln. Das Lernangebot wird kontinuierlich ergänzt. Damit unterstreicht die SIGNAL IDUNA Gruppe die Entwicklung der gesamten Gruppe im Sinne der Digitalisierung. Ab dem Jahr 2019 wird u.a. ein Onlinekurs zum Thema Nachhaltigkeit angeboten, der die Mitarbeiter nicht nur unterstützen soll, das Thema Nachhaltigkeit besser zu verstehen, sondern auch Anstöße für die Umsetzung von Maßnahmen im beruflichen sowie im privaten Leben liefert.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements können Mitarbeiter auf eine Vielzahl von Leistungen zurückgreifen:

- Lebenslagencoaching: Unterstützung durch externe, speziell qualifizierte Berater bei Fragen oder Problemen im Berufs- und Privatleben,
- Seminare wie z. B. „Gesund Führen - gesundes Führen“ für alle Führungskräfte,
- eLearning Tool für Führungskräfte zum Thema „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe“,
- Gesundheitstage,
- kostenlose Gripeschutzimpfungen, Augenuntersuchungen, Hörtests und Nichtraucherseminare,
- 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 Mitarbeitern 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,
- digitales Angebot zur Erstellung von Vorsorgedokumenten (Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und Betreuungsvollmacht).

Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken identifiziert worden, die negative Auswirkungen auf die Qualifizierung der Mitarbeiter haben könnten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

✓ Im Jahr 2018 wurden insgesamt 59 Betriebs- und Wegunfälle im SIGNAL IDUNA Leben Konzern gemeldet.

Berufskrankheiten und Todesfälle wurden nicht verzeichnet.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

✓ Siehe Ausführungen unter Kriterium 15.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

✓ Aus- und Weiterbildung (SIGNAL IDUNA Leben Konzern):

KATEGORIE	ANZAHL TEILNEHMER	ANZAHL BILDUNGSSTUNDEN
Innendienst – weiblich	1.508	21.192

Innendienst – männlich	1.482	26.071
Außendienst – weiblich	6	226
Außendienst – männlich	102	10.304
gesamt	3.098	57.793

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

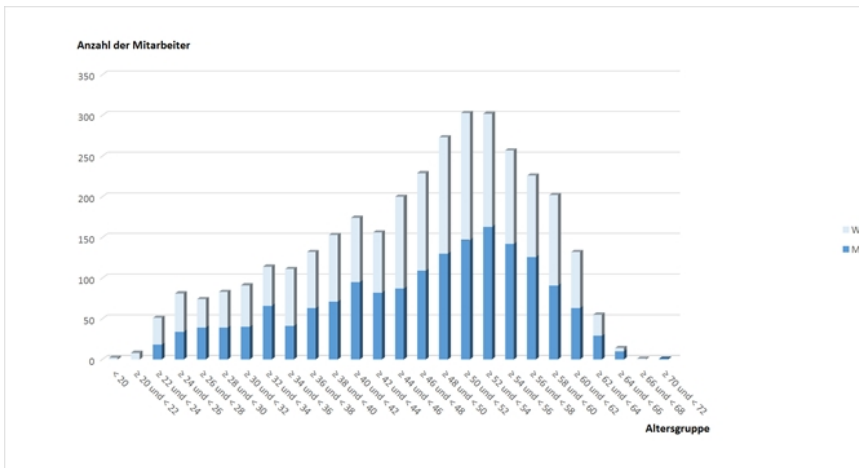
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

√ Der Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Leben setzt sich aus 12 Personen zusammen, davon 2 Frauen.
Der Aufsichtsrat von DONNER & REUSCHEL setzt sich aus 9 Personen zusammen, davon 3 Frauen.

√ **Quote der Mitarbeiter (Innendienst) Stand 31. Dezember 2018**
SIGNAL IDUNA Leben Konzern Frauen: 50,8 % Männer: 49,2 %

√ **Aufteilung der Führungspositionen nach Geschlecht Stand 31. Dezember 2018**
SIGNAL IDUNA Leben Konzern Frauen: 26,4 % Männer: 73,6 %

√ **Altersstruktur SIGNAL IDUNA Leben Konzern am 31. Dezember 2018**



Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

√ Es wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

√ Die SIGNAL IDUNA Gruppe ist mit ihren Geschäftsstellen im Geltungsbereich deutscher Gesetze und EU-Recht ansässig. Die Lieferantenbasis ist geografisch betrachtet auf Deutschland, die EU und die USA ausgerichtet. Die Menschenrechte sind in diesen Gesetzen inbegriffen.

Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken identifiziert worden, die negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben könnten.

Für weitere Ausführungen siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 17.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

√ Unter Investitionsvereinbarungen werden bei der SIGNAL IDUNA Gruppe im Hinblick auf die Kapitalanlage alle einzelvertraglichen Vereinbarungen verstanden. Solche Investitionsvereinbarungen finden sich in den Segmenten Hypotheken, Beteiligungen und Immobilien sowie in dem Bilanzposten C.III.4 Sonstige Ausleihungen. 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,
- das Immobilienexposure befindet sich per 31. Dezember 2018 zu 96 % in Deutschland bzw. im EU-Ausland.

Für die genannten Staaten geht die SIGNAL IDUNA Gruppe davon aus, dass auch ohne gesonderte Klausel in den Verträgen die Menschenrechte ohne Einschränkungen beachtet werden, da die Einhaltung der Menschenrechte in diesen Ländern per Gesetz festgeschrieben ist.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

√ 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.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

√ 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. Die entsprechenden Regeln und Normen sind im Compliance-Kodex, in den Lieferantenbedingungen und in internen Richtlinien festgeschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

√ Nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln umfasst für die SIGNAL IDUNA Gruppe eine aktive Unterstützung und Teilnahme an der Gesellschaft. Dazu gehört beispielweise die Beteiligung an zahlreichen regionalen Bildungsaktionen, etwa dem Initiativkreis Ruhr, der Jobmesse Dortmund oder den Aktionen „Chef für einen Tag“ und „[business@school](#)“. Darüber hinaus unterhält die SIGNAL IDUNA Gruppe Kooperationen mit zahlreichen Hochschulen aus der Region.

Besonders hervorzuheben, ist im Berichtsjahr die Stiftungsprofessur für Versicherungs- und Risikomanagement, die die SIGNAL IDUNA Gruppe zusammen mit den Dortmunder Versicherungsunternehmen Continentale und VOLKSWOHL BUND der Fachhochschule Dortmund gestiftet hat.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe fördert vor allem an den Haupt-verwaltungsstandorten Dortmund und Hamburg soziale und kulturelle Einrichtungen in der Region, wie das Dortmunder Konzerthaus, die Theater- und Konzertfreunde Dortmund, die Stiftung zur Förderung der hamburgischen Staatsoper sowie Freunde der Kunsthalle e. V. Außerdem spendet das Unternehmen für diverse soziale Projekte. Im Berichtsjahr besonders hervorzuheben ist die Unterstützung des Wettbewerbs „Heimspiel für Zivilcourage“ mit dem Motto „Ein Zeichen setzen!“ des Fan-Projekt Dortmund e. V. Der Wettbewerb richtete sich an Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 12 bis 22 Jahre, die eingeladen wurden, sich kreativ mit dem Thema Zivilcourage auseinanderzusetzen und ihre Ideen in einem multimedialen Projekt zu verwirklichen.

Bereits seit 19 Jahren stiftet die SIGNAL IDUNA Gruppe gemeinsam mit der Handwerkskammer Hamburg den SIGNAL IDUNA Umwelt und Gesundheitspreis der Handwerkskammer Hamburg. Die bereits prämierten Projekte, Strategien, Erfindungen und Verfahren reichen von Energiethemen bis zur Abfallvermeidung, vom Wassersparen bis zu neuen Materialien und vom Arbeitsschutz über die Gesundheitsvorsorge bis zur Verkehrssicherheit. Gerichtet ist der Preis an kleine und mittlere Betriebe aus Mittelstand, Handwerk und Handel, Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie an Berater und Ingenieure, Umweltbüros, Organisationen, Behörden, Erfinder und andere Einzelpersonen.

Ein weiteres wichtiges Engagement liegt in der Unterstützung des „Medienpreises Mittelstand“. Der Preis unterstützt das Engagement von Journalisten zum Thema Nachhaltigkeit und hat als Ziel, den Mittelstand als eine der tragenden Säulen der deutschen Wirtschaft angemessen in den Medien zu würdigen.

Außerdem hat die SIGNAL IDUNA Gruppe gemeinsam mit der Deutschen Seniorenliga e.V., Bonn, einen Gründerwettbewerb ins Leben gerufen: den SENovation Award. Er richtet sich an Start-ups, die ältere Menschen als Zielgruppe im Blick haben. Mit seiner Zielrichtung stellt der SENovation Award auf den tiefgreifenden demographischen Wandel ab, der sich in Deutschland derzeit vollzieht: hin zu einer Gesellschaft, in der der Anteil alter und sehr alter Menschen stetig wächst. Am 16. August 2018 fand in der Hauptverwaltung Dortmund die Siegerehrung statt. Am Wettbewerb teilnehmen konnten maximal zwei Jahre alte Start-ups sowie Unternehmen in Gründung, die Angebote speziell für alte Menschen oder ein tragfähiges Konzept dafür entwickelt haben – Innovationen für Senioren. Dabei konnte es sich um ein Produkt oder eine Dienstleistung handeln. Insgesamt 68 Gründer und Start-ups hatten sich um den Preis beworben.

Zusätzlich unterstützt die SIGNAL IDUNA Gruppe den Verein Ring gegen Krebs e.V. auf vielfältige Art und Weise. Der Verein ist eigenständig und als gemeinnützig anerkannt und wurde u. a. von Mitarbeitern der SIGNAL IDUNA Gruppe gegründet. Er fördert Einrichtungen, die sich dem Kampf gegen den Krebs verpflichtet fühlen, vorrangig bei Kindern. Die SIGNAL IDUNA Gruppe unterstützt diese Arbeit u. a. finanziell, mit technischer Expertise, mit juristischer Unterstützung (bei Satzungsfragen, Datenschutz, etc.), durch vielfältige persönliche Unterstützung der Mitarbeiter sowie bei

Spendensammlungen im betrieblichen Kontext. Dazu gehört auch die Aktion „Bewegte Pause“.

Das Gesundheitsmanagement der SIGNAL IDUNA Gruppe initiierte im Berichtsjahr die bundesweite „Bewegte Pause“. Bei der Veranstaltung laufen Mitarbeiter gemeinsam am Internationalen Kinderkrebstag in ihrer Mittagspause, um Spenden für den Ring gegen Krebs e.V. zu sammeln und ein Zeichen für die Gesundheit zu setzen. Die Aktion soll jährlich wiederholt werden.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe ist aktiver Teil der wirtschaftlichen und strukturellen Entwicklung der Geschäftsregionen, insbesondere in Bezug auf Arbeitsplätze. An den Hauptverwaltungsstandorten Dortmund und Hamburg nimmt die SIGNAL IDUNA Gruppe eine bedeutende Stellung als Arbeitgeber ein. Zum 31. Dezember 2018 waren 7.369 Mitarbeiter bei der SIGNAL IDUNA Gruppe beschäftigt, davon waren 335 Auszubildende.

Außerdem weiß die SIGNAL IDUNA Gruppe um die Bedeutung von Sport für die Entwicklung des Gemeinwohls. Neben großen Sponsoringmaßnahmen bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe deswegen ihren Agenturen ein dezentrales Konzept für ein Sportsponsoring an. Damit wird ihnen die Gelegenheit geboten, Vereine in ihrem regionalen Umfeld zu unterstützen. Unter bestimmten Rahmenbedingungen wird das regionale Engagement der Agenturen mit bis zu 50 % bezuschusst. Im Wesentlichen werden hierdurch Breitensportangebote in Deutschland unterstützt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
- ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
- iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.*

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

√ Gebuchte Bruttobeiträge SIGNAL IDUNA Leben Konzern (2018): 2,8 Mrd. EUR (davon SIGNAL IDUNA Leben 1,2 Mrd. EUR)

Versicherungsbestand (selbst abgeschlossene Verträge) (2018) IDUNA Leben Konzern: 9,1 Mio. (davon SIGNAL IDUNA Leben 1,6 Mio.)

Spenden der SIGNAL IDUNA Gruppe (2018)^[1]: 111.738 EUR

[1] Durch den Fachbereich Vorstandssekretariat getätigte Spenden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

√ Die Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe sind Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Seit der Entstehungsgeschichte der Gruppe bis heute ist die Gruppe den Interessen ihrer Mitglieder und berufsständischen Zielgruppen verpflichtet. Es bestehen traditionell enge Verbindungen zu den Kernzielgruppen Handwerk, Handel und öffentlicher Dienst. Daraus abgeleitet und im Einklang mit den Unternehmenszielen wird entschieden, wie die Gruppe sich politisch engagiert.

Die Parteispenden der SIGNAL IDUNA Gruppe liegen unterhalb der meldungspflichtigen Höhe.

Gegenüber der Politik vertreten die Verbände die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen. Die SIGNAL IDUNA Gruppe ist u. a. Mitglied bei folgenden Verbänden / Institutionen:

- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV),
- Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV),
- Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH),
- Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV),

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV),
- IHK zu Dortmund.

Die Vorstände der SIGNAL IDUNA Gruppe sind in einzelnen Ausschüssen der vorgenannten Verbände vertreten. Es gibt weitere Mitgliedschaften, die aber an dieser Stelle von untergeordneter Bedeutung sind.

Ausführliche Angaben zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren finden sich unter Kriterium 20.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

√ Die Parteispenden der SIGNAL IDUNA Gruppe liegen unterhalb der meldungspflichtigen Höhe.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

√ Die Identifikation des relevanten Rechtsraumes für die SIGNAL IDUNA Gruppe ist ein kontinuierlicher Vorgang. Er ist Teil des durch die Compliance-Funktion durchzuführenden sogenannten „Rechtsmonitorings“. Die hieraus gesammelten Ergebnisse fließen dann in die regelmäßig durch die Compliance-Funktion durchgeführte Analyse der Wesentlichkeit von Rechtsvorschriften (Wesentlichkeitsanalyse) ein. Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse wird jede Rechtsvorschrift mit daraufhin bewertet, inwieweit diese wesentlich für die SIGNAL IDUNA Gruppe ist, weil sich aus ihr besondere Risiken oder sonstige Beeinträchtigungen der internen Abläufe/Prozesse ergeben können. Aus dieser Wesentlichkeitsbetrachtung ergeben sich folglich wesentliche Rechtsvorschriften, welche besonders beachtet werden. Diese wesentlichen Rechtsvorschriften werden ergänzt um weitere Regelwerke und Vereinbarungen nachfolgend auszugsweise dargestellt:

- Aktiengesetz (AktG),
- Außenwirtschaftsgesetz (AWG), EU Sanktionen (Finanzsanktionen, Embargo),
- BaFin Rundschreiben 2/2017 (VA) - Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo),
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG seit 05/2018, Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)),
- GDV Code of Conduct,
- GDV Verhaltenskodex für den Vertrieb,
- Vertriebsrichtlinie für Versicherungen/Insurance Distribution Directive (IDD),
- Geldwäschegesetz (GwG),
- Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB),
- Gesetz über Urheberrecht (UrhG) und verwandte Schutzrechte (u. a. KunstUrhG),
- Handelsgesetzbuch (HGB) u. a. Bilanzrecht,
- Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern (GoBD),
- IT-Sicherheitsgesetze (BSIG, TKG, TMG, EnWG, AtG),
- Krankenversicherungsaufsichtsverordnung (KVAV),
- Strafgesetzbuch (StGB),
- Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG),
- Versicherungsvertragsgesetz (VVG),
- Common Reporting Standards (inkl. FATCA),
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – u. a. Deliktsrecht,
- Gewerbeordnung (GewO) (u. a. §34d Abs. 4),
- Gewerbesteuerergesetz (GewStG),
- Umsatzsteuergesetz (UStG),
- Körperschaftsteuergesetz (KStG) und
- Wertpapierhandelsgesetz (WpHG).

Die rechtlichen Grundlagen der Compliance-Funktion resultieren insbesondere aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG), der Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 betreffend der Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit sowie der Delegierte Verordnung (EU) 2015 / 35 vom 10. Oktober 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2009 / 138 / EG. Ihre

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Spezialisierung ist u. a. in den einschlägigen BaFin-Anforderungen dokumentiert (z. B. in dem Rundschreiben 2/2017 (VA) - Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo)). Bei der SIGNAL IDUNA Gruppe wurde ein Compliance-Managementsystem etabliert, welche sich an den Anforderungen der o. g. Grundlagen ableitet und diesen gerecht wird.

Der Compliance-Kodex der SIGNAL IDUNA Gruppe bündelt alle Spezialrichtlinien und Compliance-Instrumente. Der jährlich zu erstellende Compliance- und Überwachungsplan dokumentiert die Summe der Maßnahmen, die sowohl zur Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems an sich, als auch zur Präzisierung von Instrumenten und Prozessen innerhalb dieses Systems, führen. Darüber hinaus werden in diesem Plan risikoorientierte Umsetzungsmaßnahmen innerhalb der einzelnen Ressorts und Organisationsbereiche dokumentiert. Die Einhaltung der relevanten Rechtsvorschriften und regulatorischen Vorgaben wird durch die Umsetzung umfassender präventiver Maßnahmen sichergestellt. Hierzu gehören als grundlegende Elemente des Compliance-Managementsystems u. a.:

- ein regelmäßiges Rechtsmonitoring zur Identifikation aller für die Gruppe relevanten Rechtsänderungen,
- ein Compliance-Risikomanagement, in dem alle Compliance-Risiken zentral erfasst, bewertet und mit Maßnahmen belegt werden,
- regelmäßige Überwachungshandlungen sowie
- die interne Beratung aller Organisationseinheiten in Compliance-Themen.

Alle Compliance-Aktivitäten werden dokumentiert. Diese Dokumentation dient als Nachweis dafür, dass alle der Compliance-Risikosituation entsprechenden Maßnahmen regelmäßig ergriffen und auf Ebene der einzelnen Funktionsstellen kontrolliert werden. Die Compliance-Funktion überwacht im Sinne einer zweiten Verteidigungslinie wiederum diese örtlichen Kontrollprozesse.

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.

Die Zuständigkeiten im Unternehmen für die o.g. Themen sind klar verteilt. Die Compliance-Funktion setzt sich aus einem zentralen Compliance-Office, geleitet durch den Chief Compliance Officer, zusätzlichen dezentralen Compliance Officern je Ressort sowie Compliance-Beauftragten der Tochtergesellschaften zusammen.

Zudem gibt es in den Ressorts und Bereichen verteilt Juristen und Fachexperten, die als Rechtsmonitorer der individuell zugeordneten Rechtsgebiete tätig sind. 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 Mitarbeiter im Intranet abrufbar. Mit Hilfe einer verpflichtenden, webbasierten Compliance-Schulung wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter den Compliance-Kodex sowie die darin enthaltenden Inhalte kennen. Hierzu gehören u. a. die folgenden Themen: Verhalten gegenüber Kunden und Geschäftspartnern, Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen, Wettbewerbs- und kartellrechtliche Bestimmungen, Schutz vertraulicher Daten und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

√ Im Rahmen ihrer Gruppenverantwortung werden von der Compliance-Funktion auch die Compliance-Risiken der Auslandstochtergesellschaften näher in den Blick genommen, darunter auch die Korruptionsrisiken. Da die SIGNAL IDUNA Gruppe mit Polen, Ungarn und Rumänien in drei osteuropäischen Ländern aktiv ist, die gemäß des Corruption Perception(s) Index (CPI) ein erhebliches Korruptionsrisiko aufweisen, wird den Maßnahmen zur Korruptionsprävention eine besondere Bedeutung beigemessen. .

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

√ Im Jahr 2018 gab es bei der SIGNAL IDUNA Gruppe keine Korruptionsfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

√ Die SIGNAL IDUNA Gruppe musste keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften leisten.