

Basler Versicherungen

Nachhaltigkeitsbericht 2019



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2019



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPTE

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5–7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11–12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14–16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Über uns

Die Basler Versicherungen sind mehr als eine traditionelle Versicherung. Im Fokus ihrer Geschäftstätigkeit stehen die sich wandelnden Sicherheits- und Dienstleistungsbedürfnisse der Gesellschaft. Die rund 1.550 Mitarbeiter fokussieren sich deshalb auf die Wünsche ihrer Kunden und Vertriebspartner. Ein kundennaher Service sowie innovative Produkte und Dienstleistungen machen die Basler zur ersten Wahl für alle Menschen, die sich einfach sicher fühlen wollen. Mit Sitz und Kompetenzzentrum Nichtleben in Bad Homburg sowie dem Kompetenzzentrum Leben in Hamburg agiert die Basler als servicestarker Privatkundenversicherer und als qualitätsorientierter Anbieter im Firmenkundengeschäft mit hoher Expertise im Underwriting. Die Basler Versicherungen gehören zur Baloise Group, Basel (Schweiz) und hatten 2019 ein Geschäftsvolumen von 1,2 Milliarden Euro.

Über den Bericht

Der Bericht ist gleichermaßen für die Basler Lebensversicherungs-AG sowie die Basler Sachversicherungs-AG gültig.

Im Rahmen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes berichten wir für das Jahr 2019 umfassend über Nachhaltigkeitsthemen der Basler Versicherungen und orientieren uns dafür an der Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK). In dieser Form berichten wir über 20 qualitative Kodexkriterien und ergänzend über 28 GRI-Leistungsindikatoren.



KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPTE

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.

Mit Simply Safe streben wir als Basler Versicherungen Deutschland und als gesamte Baloise Gruppe mutig nach Wachstum in einem zukunftsfähigen Sinn. Dabei wollen wir zur ersten Wahl werden für alle, die sich einfach sicher fühlen wollen – heute und in Zukunft. Wir als Gruppe haben die Ambition, ein führender Arbeitgeber in unserem Sektor zu sein, eine Million neue Kunden von uns zu überzeugen und der Holding zwei Milliarden Euro in Cash zuzuführen.

Die Basler Versicherungen sehen nachhaltiges Handeln als Investment in die eigene unternehmerische Zukunft und haben sich dafür entschieden, die bisherigen einzelnen Nachhaltigkeitsmaßnahmen in einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie zu bündeln und messbare Nachhaltigkeitsziele zu beschließen. Im Jahr 2020 wird die Basler ihre Unternehmensziele um die Punkte „Bester Arbeitgeber in der Branche“ und „CO₂ - Footprint-Reduzierung“ erweitern. Operativ wird ein ESG Board (Environment Social Governance) zur Umsetzung, Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele unter Vorstandsleistung eingesetzt. Die Basler Versicherungen sehen auch Maßnahmen und Initiativen zum Thema Digitalisierung als Bestandteil ihres nachhaltigen Handelns, da diese einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt der Zukunftssicherheit des Unternehmens leisten. Beispielhaft können in diesem Zusammenhang die Einführung des Systems Guidewire für den operativen Versicherungsbetrieb, die Umsetzung

technologischer Schnittstellen zur Vereinfachung u. a. der Schadenbearbeitungsprozesse in Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern oder auch das Projekt Heute – Morgen – Zukunft mit der weiteren Digitalisierung der IT-Anwendungslandschaft genannt werden.

Die aktuellen Nachhaltigkeitsmaßnahmen der Basler Versicherungen Deutschland gliedern sich wie folgt:

Kerngeschäft

Im Rahmen der bestehenden Geschäftsstrategie ist unser Zukunftsbild ein Programm, das eine Reihe von Maßnahmen umfasst, die die Fokussierung unserer Geschäftsbereiche sowie die Optimierung unserer Systeme, Prozesse und Kultur definieren. Nähe zu unseren Vertriebspartnern und Kunden ist einer der Hauptbestandteile unserer Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Kriterium 2 Wesentlichkeit) in Bezug auf das Kerngeschäft der Basler Versicherungen. Wir erfüllen die Bedürfnisse des Marktes und bauen vertrauensvolle, langfristige Beziehungen zu unseren Partnern und Kunden auf. Unsere Geschäftsstrategie sieht vor, neben konventionellen Produkten auch solche Produkte zu entwickeln, die einen positiven ökologischen Einfluss haben. Unser Engagement als einer der führenden deutschen Versicherer für Montage- und Betreiberdeckungen erneuerbarer Energien wurde nochmals deutlich geschärft. Wir stehen deshalb als Spezialist grundsätzlich für die ganze Breite dieser Technologien zur Verfügung und bauen die Bestände kontinuierlich aus. So beläuft sich z. B. der Umsatz im Bereich der technischen Versicherung mit regenerativen Energien auf ca. 35 Prozent. Und im Bereich der fondsgebundenen Lebensversicherung kann der Versicherungsnehmer gezielt ESG-Fonds in sein Vorsorgeprodukt einbeziehen.

Kapitalanlage

Einführung der Baloise Responsible Investment-Strategie

Auch bei der Kapitalanlage sehen und nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. In unserer Anlagepolitik lassen wir uns gruppenintern vom Baloise Asset Management (BAM) beraten. Seit dem 1.1.2019 hat das Baloise Asset Management eine Responsible Investment Policy für alle Neugelder im Versicherungsbereich implementiert.

Was ist die Motivation für Responsible Investment innerhalb der Baloise Group?
Die Basler ist eine Versicherung, die aus der Idee einer Solidargemeinschaft entstanden ist. Seit jeher sind wir uns bewusst, wie wichtig es ist, Verantwortung zu übernehmen und unser Handeln in den Dienst einer nachhaltigen Entwicklung zu stellen. Das Baloise Asset Management – der Vermögensverwalter der Baloise Group – fügt sich in diese Gesamtstrategie ein und übernimmt Verantwortung im Bereich der Anlagestrategie für die Investitionen der Versicherungsgelder der Baloise Gruppe. Für die Baloise haben die nachhaltige Entwicklung und das Versicherungs- und Finanzdienstleistungsgeschäft wesentliche Gemeinsamkeiten: langfristiges Handeln und der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken und Ressourcen. Wir möchten deshalb neben der langfristigen Sicherung der eigenen Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen Beschäftigung der Mitarbeiter die gesellschaftliche Transformation als Corporate Citizen (Unternehmensbürger) aktiv mitgestalten. Um als Corporate Citizen eine möglichst große Wirkung auf die gesellschaftliche Transformation auszuüben, werden neben dem Wertschöpfungsansatz der Baloise auch die UN Sustainable Development Goals als Rahmenwerk für die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen angewendet. Innerhalb dieses Rahmenwerks setzt das Baloise Asset Management im Bereich des verantwortungsbewussten Investierens der Versicherungsgelder sowie der selbst verwalteten Produkte für Drittkunden den Fokus vor allem auf den Klimaschutz und somit das Sustainable Development Goal Nr. 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz). Wir sind davon überzeugt, dass sich die Integration von ESG-Kriterien in unseren Anlageprozess positiv auf das Renditerisiko auswirkt und wir ökologische und soziale Risiken sowie Risiken im Bereich der Unternehmensführung (ESG-Risiken), welche einen finanziellen Einfluss haben, reduzieren können. Insofern verstehen wir diese Integration als zusätzliches Risikomanagementinstrument.

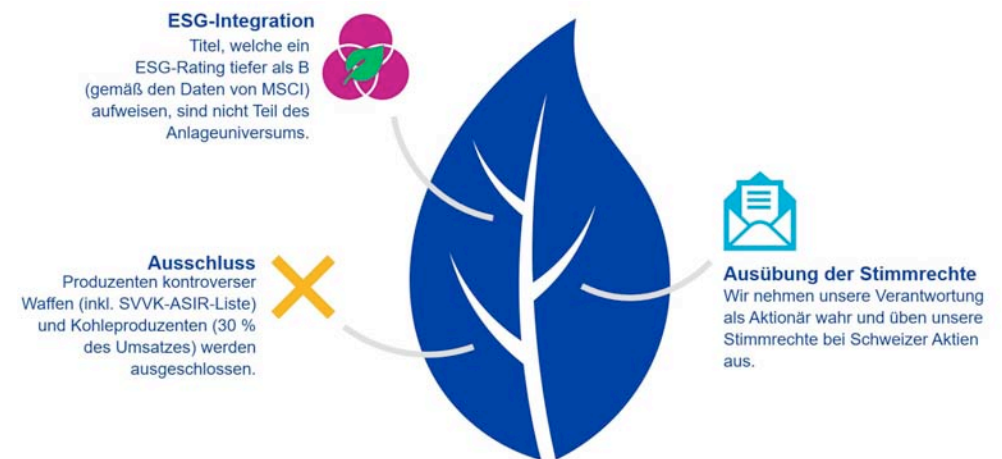
Was verstehen wir unter verantwortungsbewusstem Investieren?

Wir verstehen unter verantwortungsbewusstem Investieren die Einbindung von Faktoren aus Umwelt, sozialer Verantwortung und Unternehmensführung (ESG-Faktoren) in die Anlageentscheidungen. Das Baloise Asset Management hat für die Einführung des verantwortungsbewussten Investierens eine Responsible Investment Policy entwickelt. Diese regelt die Integration von Umwelt- und Sozialkriterien sowie Kriterien der

Unternehmensführung in Investitionsentscheidungen und basiert auf drei strategischen Pfeilern, wie in der Abbildung dargestellt.

1. **Ausschluss:** Wir schließen Unternehmen aus. Dies zum einen aufgrund ihrer Geschäftsaktivitäten im Bereich kontroverser Waffen und zum anderen aufgrund ihrer Involvierung im Bereich der Kohle (mindestens 30 % des Gesamtumsatzes).
2. **Integration:** Wir integrieren Nachhaltigkeitsfaktoren in die Investmentanalyse, indem Unternehmen mindestens ein B-Rating (gemäß den Daten von MSCI) für die Aufnahme ins Anlageuniversum aufweisen müssen.
3. **Proxy Voting:** Als verantwortungsvoller Aktionär üben wir zudem unsere Stimmrechte für Schweizer Aktien aus, indem wir die Grundsätze guter und ethisch korrekter Unternehmensführung befolgen.

Responsible Investment Policy



Um das Engagement gegenüber den Baloise Kunden, Aktionären und Mitarbeitenden zu stärken, ist die Baloise sowohl Mitglied der Principles for Responsible Investments (PRI) als auch Mitglied des Netzwerks Swiss Sustainable Finance (SSF).

Was ist für das Jahr 2020 geplant?

Das Baloise Asset Management wird auch in Zukunft engagiert die Entwicklung seiner nachhaltigen Investitionsstrategie vorantreiben, indem beispielsweise an der Umsetzung einer Strategie im Bereich der aktiven Eigentümerschaft gearbeitet wird. Auch werden die regulatorischen Entwicklungen im europäischen Raum genau beobachtet. Wir möchten optimal auf die Bedürfnisse unserer Kunden vorbereitet sein.

Verbesserung des Nachhaltigkeitsratings

Die Baloise Gruppe wurde überdies von MSCI Inc. im Juli 2019 von BB auf BBB hochgestuft. Dabei wurden insbesondere auch die Verbesserungen im Bereich „Responsible Investment“ gewürdigt. Die Ratingskala reicht von CCC am unteren Ende über B, BB und BBB bis A, AA und AAA am oberen Ende. Mit dem BBB-Rating befindet sich die Baloise nun über dem branchenüblichen Rating von BB, in dem sich 33 % der Unternehmen des Sektors „Multi-line Insurance & Brokerage CH“ befinden. MSCI ESG Research ist der weltweit größte Anbieter von Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG).

Bei Immobilienanlagen achten wir auf ökonomische und energiesparende Bauweisen und die Verwendung von umweltfreundlichen Materialien.

Geschäftsökologie

Ebenso agieren wir im Geschäftsbetrieb nachhaltig, z. B. konzentrieren wir uns darauf, bestehende ökologische und ökonomische Maßnahmen zu optimieren (vgl. Kriterium 12 für Details). Wir nehmen weiter Kurs auf die Digitalisierung von Geschäftsprozessen, dabei spielt die Reduzierung von Papier durch Onlineberatung und papierlose Anträge eine wesentliche Rolle.

Personalmanagement

Neben der selbstverständlichen Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und Leitlinien haben wir uns dem Verhaltenskodex der Baloise Group verpflichtet. Der Baloise Code of Conduct setzt den Standard für ethisches Verhalten.

Unser Selbstverständnis lautet: Sei ein verlässlicher und fairer Partner. Entwickle und beteilige dich und andere. Handle authentisch und gewinne Vertrauen. Versetze dich in die Lage des anderen.

Hinzu kommt der sogenannte Baloise Code: Verhaltensweisen, die die Basis einer offenen und zukunftsgerichteten Unternehmenskultur bilden. Die Maßnahmen geben uns die Chance, für Mitarbeiter, Kunden und Vertriebspartner ein zukunftsorientierter und langfristiger Partner zu sein. Da wir auf Dialog mit unseren Anspruchsgruppen setzen, haben wir die Möglichkeit, aus konstruktivem Feedback zu lernen und Maßnahmen anzupassen.

Vgl. auch Kriterien 10 und 18 für Nachhaltigkeitsaspekte im Produktmanagement sowie zu Informationen zum gesellschaftlichen Engagement.

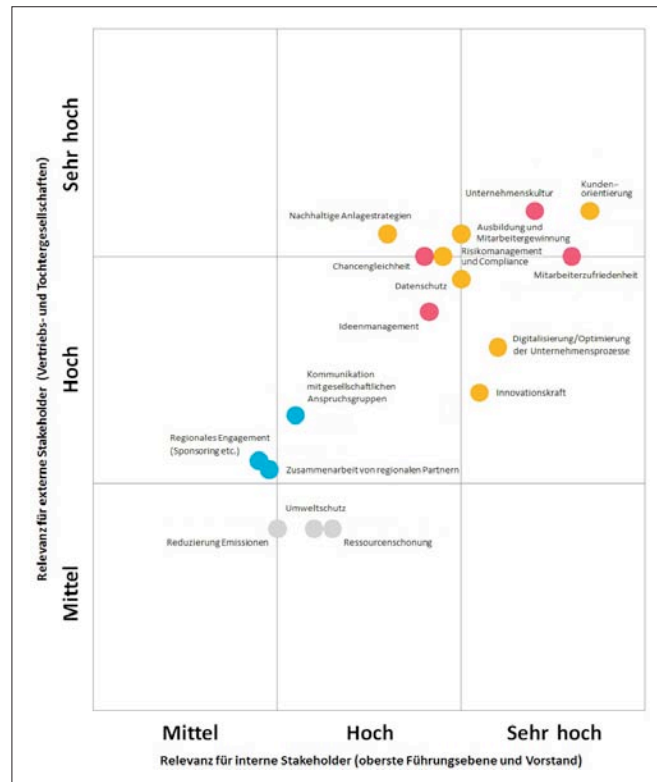
2. Wesentlichkeit

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.

Versicherungen sind aus der Idee von Solidargemeinschaften entstanden. Die Stärke einer Solidargemeinschaft entspricht der Summe des Verantwortungsbewusstseins aller Mitglieder der Gemeinschaft. Deshalb ist uns als Versicherer seit jeher bewusst, wie wichtig es ist, Verantwortung zu übernehmen und unser Handeln in den Dienst einer nachhaltigen Entwicklung zu stellen.

Als Teil der Baloise Gruppe koordinieren und verwalten wir eine Versicherungsgemeinschaft und tragen, im Interesse der diversen Stakeholder, deren Sorgen. Verantwortungsvolles und engagiertes Verhalten ist für die Baloise auch Teil der aktuellen strategischen Ausrichtung Simply Safe.

Für die Baloise bedeutet eine nachhaltige Entwicklung, neben der langfristigen Sicherung der eigenen Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen Beschäftigung unserer Mitarbeiter, die aktive Mitgestaltung gesellschaftlicher Transformation als Corporate Citizen (Unternehmensbürger). Unsere Aufgabe als Corporate Citizen ist es nicht, nur unseren Mitarbeitern einen der besten Arbeitsplätze zu bieten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit durch kontinuierliche Weiterbildung zu stärken, unseren Kundinnen und Kunden qualitativ hochwertige Produkte zur Verfügung zu stellen, die auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet, sind und unseren Aktionären eine langfristig attraktive Dividende zu garantieren, sondern auch, unsere gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und uns in die Gemeinschaft, in der wir tätig sind, zu integrieren und unseren Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft zu leisten. Als Versicherungs- und Vorsorgeunternehmen leisten wir von jeher einen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Resilienz. Vorausschauende und langfristige Entscheidungen sind das Fundament unserer wirtschaftlichen Betätigung.



Mit der strategischen Ausrichtung und dem Fokus auf Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit unterstreichen die Basler Versicherungen Deutschland, dass die betriebswirtschaftliche Führung nicht losgelöst von den Aspekten der nachhaltigen Geschäftsführung eines Unternehmens betrachtet werden kann.

Sicherheit ist unsere Kernleistung. Hinter jeder Leistung, jedem Service und jedem Produkt steht das Bemühen um mehr Sicherheit. Unsere Branche ist eng mit dem Thema Nachhaltigkeit verwoben – nicht durch materielle Produkte, sondern stattdessen durch Sicherheit und Vorsorge als Prinzip.

Die Kunden vertrauen der Basler gerade in der persönlichen Vorsorge ihre Zukunft an und erwarten deshalb Beständigkeit, Sicherheit und Nachhaltigkeit über Jahrzehnte hinweg. So berücksichtigen wir bei Investments z. B. eine Ausschlussliste auf normativer Basis des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen (vgl. Kriterium 1).

Unter sozialen, gesellschaftlichen und wertschöpfenden Gesichtspunkten sind die Mitarbeiter der wichtigste Faktor. Nur durch sie ist es möglich, passgenaue Versicherungs- und Vorsorgelösungen in den Bereichen Schaden, Unfall- und Lebensversicherung anzubieten und damit Tag für Tag sowohl für Privatkunden als auch für Industrie- und Gewerbekunden da zu sein.

Kaum eine andere Branche sieht sich so unmittelbar mit den Herausforderungen und Folgen des Klimawandels konfrontiert. Die Versicherungswirtschaft steht an vorderster Front, was die Auswirkungen von zunehmenden Wetterphänomenen und dem damit verbundenen Schadenrisiko betrifft. Als einer der drei größten Versicherer in Deutschland für Windkraftanlagen unterstützen wir klar den Kurs auf erneuerbare Energien – und das bereits seit 1998.

Als Chancen und Herausforderungen sehen wir die lang anhaltende Niedrigzinsphase auf den Kapitalmärkten, Regulierungen, veränderte Kundenbedürfnisse durch demografischen Wandel und die Digitalisierung. Trotz des herrschenden Trends zur Individualisierung ist das Modell der Solidargemeinschaft ein wichtiger Bestandteil

der Gesellschaft und unserer Geschäftstätigkeit. Die genannten Chancen und Herausforderungen können nur gemeinsam genutzt und gemeistert werden. Themen wie Klimawandel, soziale Inklusion und nachhaltiges Wirtschaftswachstum betreffen die Gemeinschaft und können nur von ihr in die gewünschte Richtung gelenkt werden.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung deckt dabei ein breites Spektrum ab und bezieht ein ebenso breites Spektrum an Stakeholdern mit ein: von den Aktionären über die Mitarbeiter und Kunden bis hin zu Partnern, der Öffentlichkeit und der uns alle umgebenden Umwelt. Die Baloise Gruppe orientiert sich dabei an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) und ordnet ihre Maßnahmen und Aktivitäten den jeweiligen Zielen zu.

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.

Im Zuge der Umsetzung des Zukunftsbildes streben wir eine Steigerung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Vertriebspartner an. Deshalb konzentrieren wir uns voll und ganz auf deren Bedürfnisse, um ertragreich zu wachsen.

Dank bestem Service, passgenauen Lösungen und leidenschaftlichem Einsatz werden wir Vertriebspartner hinzugewinnen und die bestehenden Beziehungen deutlich vertiefen.

Der Erfolg des Zukunftsbildes wird monatlich gemessen und als Reporting aufbereitet.

Für 2020 wurden die Unternehmensziele um ein weiteres Nachhaltigkeitsziel ergänzt, nämlich die kontinuierliche Reduzierung des CO₂-Footprints an den Basler Standorten mit der zu messenden Kennziffer CO₂-Ausstoß für die drei wesentlichen Quellen Elektroenergie, Heizenergie und Geschäftsverkehr. Wir werden weiter darauf hinarbeiten, erste Wahl für unsere Vertriebspartner zu werden. Das Ziel ist Platz 3 im Durchschnitt

der Platzierungen in den jeweiligen Erhebungen für die Vertriebskanäle. Gemessen werden die Vertriebswege Exklusivvertrieb, ZEUS, Makler Leben und Makler Nichtleben (vgl. Kriterium 7 Kontrolle). Außerdem verfolgen wir das kontinuierliche weitere Wachstum unserer Kundenbasis.

Auch im Bereich der Mitarbeiterorientierung möchten wir uns immer weiter verbessern, um unter den Toparbeitgebern der Branche zu sein. Dafür werden wir die Karrierewege innerhalb der Basler Versicherungen überarbeiten sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement erweitern und Präventionsmaßnahmen etablieren.

Die UN-Nachhaltigkeitsziele sind der gesamten Baloise Gruppe wichtig. Durch eine interne Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Ziele als wesentlich für die Baloise Gruppe identifiziert:

- SDG 1 (no poverty) • SDG 3 (health and well-being) • SDG 4 (quality education)
- SDG 7 (affordable and clean energy) • SDG 8 (good work and economic growth)
- SDG 9 (industry, innovation and infrastructure) • SDG 10 (less inequality)
- SDG 12 (responsible consumption and production) • SDG 13 (measures for climate protection) • SDG 17 (partnerships to achieve the objectives)

Die Basler Deutschland wird in 2020 ein ESG Board implementieren, welches die Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und deren Umsetzung überwacht. In diesem Zuge wird auch eine weiter gehende Verbindung zu den UN-Nachhaltigkeitszielen erarbeitet werden.

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.

Die Wertschöpfungskette des Kerngeschäfts der Basler Versicherungen setzt sich aus den Kernprozessen und unterstützenden Funktionen zusammen. Produktentwicklung, Underwriting, Risikotragung, Leistungs- und Schadenmanagement sowie Marketing und Vertrieb stellen die Kernprozesse dar. Unterstützende Funktionen sind Finanzen und Kapitalanlagen, Rechnungswesen und Controlling, IT, Bestandsverwaltung, Betriebsorganisation und Recht sowie Personalwesen und Kommunikation.

Alle Glieder der Kette berücksichtigen die entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekte, die in den jeweiligen Leitlinien und Kodizes festgelegt sind. So etwa orientiert sich der Vertrieb am „Code of Conduct für den Vertrieb“ des GDV. Alle Prozesskettenelemente befolgen den „Baloise Code of Conduct“ und die Unternehmenswerte. Unser Selbstverständnis lautet: Sei ein verlässlicher und fairer Partner! Entwickle und beteilige dich und andere! Handle authentisch und gewinne Vertrauen! Versetze dich in die Lage des anderen! Ein Beispiel: Um dem Aspekt der Kundennähe und fairen Partnerschaft gerecht zu werden, lassen wir unsere Bedingungswerke von externen Ratingagenturen prüfen. Die Prüfergebnisse werden veröffentlicht und verarbeitet.

Bei Investition in Kapitalanlagen finden die unter Kriterium 1 genannten Strategien Anwendung. Die Problematik der nachhaltigen Bewertung von Finanzanlageprodukten ist u. a. aufgrund von Unternehmensstrukturen grundsätzlich sehr schwierig; eine Betrachtung aller Kettenglieder ist notwendig. Durch den Einsatz von speziellen Ratingagenturen für ESG-Themen wird dem jedoch Rechnung getragen. Im Bereich Immobilieninvestment findet eine ökologische Nachhaltigkeitsprüfung in Form einer umwelttechnischen Due-Diligence-Prüfung statt.

Anlageentscheidungen bieten wir unseren Kunden unter Beachtung von ESG-Kriterien an – also im Hinblick auf Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung. Im Bereich der Fondsrente haben wir für die Kunden und die Vermittler die Möglichkeit geschaffen, in eine Auswahl von Nachhaltigkeitsfonds zu investieren. Die Wahl zwischen klassischem und nachhaltigem Investment bleibt damit dem Kunden überlassen.

Der Geschäftsbetrieb besteht aus dem regulärem Bürobetrieb, also im Wesentlichen Bürofläche, Energiebezug, Endgeräten und Papierbezug. Beim Bezug von Waren und Leistungen Dritter wird versucht, wo es im Einzelfall (z. B. bei einem Rechenzentrum) möglich ist, ökologische Aspekte in die vertragliche Gestaltung einfließen zu lassen.

KRITERIEN 5–10 ZU PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen in strategischer Hinsicht liegt beim Vorstand. In Abstimmung mit den Ressortvorständen entscheidet der Vorstandsvorsitzende über die strategische Ausrichtung sowie über eine eventuelle Anpassung dieser Ausrichtung. Operativ sind alle beteiligten Fachbereiche aktiv.

Im Jahr 2019 wurde beschlossen die Nachhaltigkeitsmaßnahmen in einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie zu bündeln und messbare Nachhaltigkeitsziele zu beschließen. Operativ soll ein ESG Board zur Umsetzung, Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele unter Vorstandsleistung eingesetzt werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Unternehmenskultur

Für den Umgang untereinander haben wir verbindliche Verhaltenswerte vereinbart, die für alle Mitarbeiter und Führungskräfte gelten. Sie sind im Code of Conduct und in den Leitlinien fest verankert. Wir gehen partnerschaftlich miteinander um, sind verlässlich und fair. Diese Verhaltenswerte sind die Basis unserer Unternehmenskultur, und jeder Einzelne leistet seinen persönlichen Beitrag.

Produktentwicklung

Die im Jahr 2018 überarbeitete Leitlinie zur Produktentwicklung wurde im Berichtsjahr konsequent angewendet, sodass unsere Produktentwicklungen stringenter und effizienter unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Nachhaltigkeitselemente durchgeführt wurden.

Underwriting

Zudem wurde die Zeichnungsrichtlinie im Firmenkundengeschäft (Underwriting) 2019 neu gefasst, strukturiert und grundlegend überarbeitet. Im Rahmen des Underwritingprozesses ist der Mitarbeiter deshalb verpflichtet, jedes Engagement und jede Geschäftsbeziehung in Bezug auf die ESG-Kriterien grundsätzlich zu hinterfragen. Insofern sind Geschäfte abzulehnen, die offensichtlich gegen diese Kriterien verstoßen, da sie z. B.

- grob klimaschädlich sind,
- offensichtlich Raubbau an natürlichen Ressourcen betreiben,
- Unterdrückung und Ausbeutung (z. B. Kinderarbeit, Ausbeutung von Frauen, Menschenhandel) unterstützen oder nutzen,
- Korruption oder Geldwäsche begünstigen oder
- Rassismus begünstigen.

In solchen Fällen, insbesondere auch bei begründeten Zweifeln, ist der Vorgesetzte zu informieren. Bestehen diese Zweifel auch nach einer detaillierteren Prüfung fort, ist das Geschäft grundsätzlich abzulehnen.

Dies hat dazu geführt, dass wir insbesondere Deckungen von Risiken im Zusammenhang mit „brauner“ Energie nicht mehr zeichnen werden und bestehende Deckungen seit dem 01.01.2020 auch nicht mehr erneuern.

IKS

Zur Sicherstellung und Überwachung von operativen und Compliance-Risiken ist ein Internes Kontrollsystem (IKS) eingerichtet worden, das auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. So können Ineffizienzen und Kontrolllücken in unseren Prozessen frühzeitig erkannt und beseitigt werden.

Hinsichtlich des Themas **Kapitalanlagen** wird auf Kriterium 1 verwiesen.

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.

Umfragen

Unsere Vorhaben sollen dazu beitragen, die Weiterempfehlungsbereitschaft bei Kunden, Mitarbeitern und Vertriebspartnern zu erhöhen und bestehende Geschäftsverbindungen nachhaltig zu festigen. Die Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft wird regelmäßig sowohl durch eigene Untersuchungen als auch durch verschiedene Marktforschungsstudien gemessen.

Um die Erreichung unserer Ziele transparent und im Zeitablauf konsistent zu verfolgen, wird die Weiterempfehlungsbereitschaft, auch Net Promoter Score (NPS) genannt, für alle Vertriebswege gemessen und im Unternehmen veröffentlicht. Im Jahr 2018 konnten wir uns im Bereich Makler Leben von Platz 8 auf Platz 4 und in Nicht-Leben von Platz 3 auf den 1. Platz verbessern; im Exklusivvertrieb haben wir Platz 8 erreicht (Platz 7 im Vorjahr).

Die Basler wurde im Frühjahr 2018 beim Wettbewerb „Top Service Deutschland“ erneut für ihre vorbildliche Kundenorientierung und Servicequalität ausgezeichnet. Die Wettbewerbsergebnisse basieren auf einer extern durchgeführten Umfrage (topservicedeutschland.de) bei den Endkunden des Exklusivvertriebs und einer ausführlichen Unternehmensbefragung.

Mitarbeiterbefragung

2013 wurde die erste umfassende Mitarbeiterbefragung bei den Basler Versicherungen durchgeführt. Seit 2016 ist die Umfrage mit der Baloise Group gekoppelt. Der zukünftige Turnus sieht alle zwei Jahre eine Befragung vor. Die Fragen decken die Bereiche Arbeitsumfeld, Förderung und Kommunikation ab – also entscheidende Faktoren für die Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenskultur, zwei der erklärten

wichtigsten Nachhaltigkeitsziele der Basler (vgl. 2. Wesentlichkeit). Zusätzlich zur zweijährlichen Mitarbeiterbefragung werden seit Herbst 2017 Kurzchecks durchgeführt, bei denen vierteljährlich 30 % der Mitarbeiter zufällig ausgewählt und gefragt werden, ob sie das Unternehmen als guten Arbeitgeber empfehlen würden. Freie Anmerkungen sind ebenfalls möglich. Ziel der Kurzbefragungen ist es, Veränderungen zukünftig auch zwischen den Umfragen zu beobachten. Für die auf Basis der Befragung identifizierten Handlungsfelder werden Lösungen erarbeitet, kommuniziert und umgesetzt. In 2018 fand erneut die groß angelegte Umfrage statt. Gegenüber 2016 hat sich die Weiterempfehlungsbereitschaft verbessert und lag im Dezember 2019 bei 75 %.

Zielvereinbarungen

Als Resultat der Mitarbeiterbefragung wurden in 2018 jährliche Zielvereinbarungen eingeführt, durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren individuellen Beitrag an den strategischen Unternehmenszielen erkennen können. Die gemeldeten Erfahrungen mit dem neuen Instrument waren durchweg positiv, und die Beschäftigten begrüßten die neue Transparenz, sodass auch für das Geschäftsjahr 2019 Ziele vereinbart wurden. Es wird ferner auf Kriterium 16 verwiesen.

LeadershipFeedback

In 2017 führte die Basler den Prozess „LeadershipFeedback“ ein, bei dem Mitarbeiter im Zwei-Jahres-Rhythmus ihre direkte Führungskraft freiwillig und anonym bewerten. Das Instrument soll dabei unterstützen, eine offene Feedbackkultur zu etablieren, in der es möglich ist, heikle Themen anzusprechen, einen offenen Dialog darüber zu führen und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. So können sich die Basler Führungskräfte und ihre Teams die nötigen Kompetenzen aneignen, um das Basler Zukunftsbild umzusetzen.

Turnusgemäß wurde in 2019 ein erneutes LeadershipFeedback mit folgenden Ergebnissen durchgeführt: In allen 4 Hauptdimensionen kam es seit der letzten Befragung 2017 zu signifikanten Verbesserungen. So befindet sich keine der 12 Unterkategorien mehr auf einem kritischen Bewertungsniveau.

Besonders intensiv entwickelten sich Basiskompetenzen wie „Vorbildverhalten“ und „Resultate anstreben“, aber auch die Kernelemente einer lernenden Organisation wie „Veränderungen, Innovation und Agilität fördern“ haben sich überdurchschnittlich verbessert. Außerdem verringerte sich die Bandbreite zwischen negativster und positivster Antwort genauso deutlich wie die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung. Bei einzelnen Fragen wurden Verbesserungen um bis zu 12 % erreicht.

Die Ergebnisse wurden im Anschluss zwischen Team und Führungskraft besprochen und gemeinsame Vereinbarungen für die Zukunft getroffen.

Weitere Kennzahlen zu sozialen Nachhaltigkeitsaspekten wie Personal und Personalentwicklung oder auch zu ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten werden zwar erfasst, jedoch nicht als Leistungsindikator definiert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5–7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unser Selbstverständnis: Sei ein verlässlicher und fairer Partner.

- Entwickle und beteilige dich und andere
- Handle authentisch und gewinne Vertrauen
- Versetze dich in die Lage des anderen

Unsere Vision: Es soll einfach sein, sich mit der Basler sicher zu fühlen.

Alles, was wir tun, ist daher auf Sicherheit, Einfachheit und Partnerschaftlichkeit ausgerichtet. Wir sind zuverlässig, unkompliziert und fürsorglich – so machen wir es für unsere Kunden einfach, sich sicher zu fühlen.

Vgl. Kriterien 5, 6 und 7.

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.

Der Vorstand legt jährlich die Unternehmensziele für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst der Basler Versicherungen (ohne leitende Angestellte) fest. Die Ziele orientieren sich an der verabschiedeten Geschäftsplanung und beinhalten neben den betriebswirtschaftlichen Zielen auch die Zufriedenheitsziele, die das Programm Zukunftsbild (vgl. 1. Strategie) maßgeblich unterstützen und somit Nachhaltigkeitsaspekte integrieren. Ökologische Aspekte werden fortwährend optimiert. Diese waren bis einschließlich 2019 nicht innerhalb der festgelegten Unternehmensziele definiert. Die Einbindung von ökologischen Zielen ist jedoch ab 2020 vorgesehen (vgl. Kriterium 1 und 3). Der Vorstand prüft die Zielerreichung und bewilligt die damit verbundene freiwillige Sonderzahlung an die Mitarbeiter, die die tariflich festgelegten Sonderzahlungen überschreitet.

Die Vergütungsstruktur für die Vorstandsmitglieder der Basler Versicherungen umfasst neben einem fixen Grundgehalt auch eine kurzfristige sowie eine langfristige variable Vergütung, die an die Erreichung sowohl individueller Ziele als auch an Unternehmensziele gekoppelt sind. Der Entschädigungsausschuss des Verwaltungsrats der Baloise Group, die Konzernmutter der Basler Versicherungen, beurteilt die Leistung und den Erfolg des Unternehmens für ein vergangenes Geschäftsjahr nach Ermessen unter Berücksichtigung insbesondere folgender Kriterien:

- Konzernergebnis im Vergleich zu Vorjahren und im Vergleich zu Wettbewerbern,
- Kapitalmarktsicht im Vergleich zu Wettbewerbern,
- eingegangene Risiken,
- Umsetzung der Strategie, z. B. organisches Wachstum und die Umsetzung des Zukunftsbildes.

Aufgrund seiner Beurteilung setzt der Entschädigungsausschuss des Verwaltungs-

rats der Baloise Group die Höhe des variablen Vergütungsanteils für das jeweilige Geschäftsjahr fest, dies ist der sogenannte Performance Pool. Nach der Festlegung verteilt der Group CEO den Pool nach eigenem Ermessen auf die Konzernbereiche. Er berücksichtigt dabei den jeweiligen Beitrag zur Unternehmensleistung analog zu den oben genannten Kriterien.

Das Vergütungssystem und die Vergütungsänderungen werden dem Aufsichtsrat zur Diskussion und Beschlussfassung vorgelegt.

Die Arbeitnehmervereiner im Aufsichtsrat erhalten eine Vergütung, deren Höhe von der Hauptversammlung festgelegt wird. Darüber hinaus wird keine Vergütung gezahlt.

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ist im Geschäftsbericht der Baloise Group nachzulesen (<https://www.baloise.com/de/home/investoren/publikationen/geschaeftsabschluss.html>).

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.

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.

Bei den Basler Versicherungen regelt eine schriftliche Leitlinie die Vergütungspolitik. Die Leitlinie ist Teil des Governance-Leitliniensystems des Unternehmens. Das Ziel der Vergütungsleitlinie ist die Darstellung der Grundsätze der Vergütung und deren praktische Umsetzung (siehe Kriterium 8 für Details).

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters (inkl. Vorstandsmitgliedern) zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlten Mitarbeiter) beträgt bei den Basler Versicherungen 1 zu 11,78.

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 Basler Versicherungen haben eine Vielzahl von internen und externen Anspruchsgruppen. Dazu zählen unsere Mitarbeiter, Vertriebspartner, Endkunden sowie unsere Konzernmutter Baloise Group, unser regionales Umfeld, Nichtregierungsorganisatio-

nen, Behörden, Verbände, Ratingagenturen, Medien und die Öffentlichkeit. Die Identifikation der Anspruchsgruppen beruht auf Erfahrungswerten der einzelnen Unternehmensbereiche und wurde im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung von den Verfassern dieses Reportings noch einmal auf Logik und Vollständigkeit überprüft.

Wir stellen sicher, dass wir nicht nur einen klaren und kontinuierlichen Informationsfluss von uns als Unternehmen an die Stakeholder betreiben, sondern auch regelmäßig Dialogmöglichkeiten schaffen. Dazu zählen je nach Anspruchsgruppe Befragungen ebenso wie Arbeitskreise und Veranstaltungen. Beispielhaft seien hier die Versicherungsforen Leipzig und der Deutsche Verein für Versicherungswissenschaft genannt.

In Bezug auf die Mitarbeiter haben wir verschiedene Formate eingeführt, um die aktive Auseinandersetzung zu fördern. Freie Formate wie mitarbeitergetriebene Initiativen gehören ebenso dazu wie institutionalisierte, regelmäßige Befragungen, deren Auswertungen Rückschlüsse auf langfristige Entwicklungen der Unternehmenskultur zulassen (vgl. 7. Kontrolle).

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:
 - i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii. die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

2018 wurden Townhall-Meetings an den großen Standorten etabliert, bei denen die Mitarbeiter von Vorständen, leitenden Angestellten oder verantwortlichen Kollegen persönlich über Aktuelles im Unternehmen informiert werden und die Möglichkeit

haben, direkt Feedback zu geben. Nach dem großen Erfolg mit diesem Format in 2018 wurden auch in 2019 zwei Townhall-Meetings abgehalten.

Außerdem wurde die Möglichkeit für informellen Austausch von Mitarbeitern mit dem Vorstand weitergeführt. Eine jährliche Diskussionsrunde mit dem jeweiligen Ressortvorstand sowie ein Blog im Intranet gehören ebenfalls zu den Dialogmöglichkeiten.

Seit 2019 gibt es ergänzend eine regelmäßige Videoreihe mit dem Vorstandsvorsitzenden, die im Diskussions-/Dialogformat über aktuelle Fragestellungen berichtet.

Ebenfalls in 2019 wurde eine neue Intranetplattform eingeführt. Über die neue Plattform soll die Zusammenarbeit in der Organisation erleichtert und gefördert werden. Seit der Einführung findet hier ein regelmäßiger Austausch statt. Informationen können von allen Beschäftigten bereitgestellt, geteilt und kommentiert werden.

„Story in Action-Initiative, die individuelle Verhaltensveränderungen und dadurch eine nachhaltige Kulturveränderung der Basler in Deutschland ermöglicht, ist weiterhin aktiv. Nicht der Vorstand gibt „Story in Action“ vor, sondern die Mitarbeiter. Die „Story in Action“-Initiative wurde in 2019 erweitert und durch regelmäßige „Story in Action“-Cafés zu aktuellen Themen (z. B. von Sie zum Du, Agilität etc.) ergänzt. Die unternehmensinterne Feedbackkultur und die Frage, inwiefern alle im Unternehmen sie verbessern können, wurden in verschiedenen oben genannten Dialogformaten diskutiert. In 2018 gab es einen Thementag, bei dem die Mitarbeiter Tipps rund ums Feedbackgeben und -annehmen erhalten haben. Da Feedback in so vielen Arbeitsbereichen und Arbeitsschritten eine zentrale Rolle spielt, wird das Thema auch weiterhin bearbeitet. In diesem Zuge wurde 2019 allen Beschäftigten ein persönliches Notizheft zur Verfügung gestellt, in das im Jahresverlauf Feedbacks und persönliche Reflexionen eingetragen werden konnten.

Erstmals fanden an allen Standorten zwei Thementage statt: CleanUp Day und Voluntary Day.

Zukünftig werden die Beschäftigten des Unternehmens von einem standortübergreifenden, integrierten Gesundheitsmanagement profitieren, das die bisherigen lokalen Gesundheitsförderungsmaßnahmen aufgreifen und durch neue Ansätze und Initiativen mit zeitgemäßen Schwerpunkten (Balance, Resilienzförderung, Gemeinschaft) ergänzen wird. Der Vorstand hat die Ausarbeitung und Etablierung für den Beginn 2020 beauftragt.

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 der von anderen 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 sind wir uns bei der Produktentwicklung unserer grundsätzlichen volkswirtschaftlichen Verantwortung bewusst, da wir durch die Übernahme von Risiken Existenzen im privaten und gewerblichen Bereich sichern. Nachhaltigkeit im Sinne der Produktgestaltung bedeutet für uns, unsere Kunden während ihres gesamten Lebens zu begleiten. Das heißt auch, flexibel auf bestimmte Lebensereignisse zu reagieren – seien es Familiengründung, beruflicher Aufstieg oder finanzielle Engpässe. Auch personenbezogene Gefahren (z. B. Unfall) bzw. die damit verbundenen finanziellen Risiken werden auf uns übertragen. Das Sicherheitsgefühl präventiv und kurativ zu stärken oder zu wahren, ist Teil unserer Produktphilosophie. Hinzu kommt Transparenz: Wir achten darauf, das Produkt für den Kunden verständlich aufzubereiten.

Die in 2018 überarbeitete Leitlinie zur Produktentwicklung wurde im vergangenen Jahr konsequent angewendet, sodass unsere Produktentwicklungen stringenter und effizienter unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Nachhaltigkeitselemente durchgeführt wurden.

Gefahren bewältigen und psychisch verarbeiten sind Bestandteile unserer sogenannten Sicherheitsbausteine in fast allen Privatmarktprodukten im Bereich Nichtleben.

Wir bieten Maßnahmen, die auf soziale und persönliche Nachhaltigkeit ausgerichtet sind, z. B. die Kostenübernahme einer psychologischen Betreuung. Schadenprävention spielt für uns eine wichtige Rolle. Ein Feuer bspw. ist auch eine Belastung für die Umwelt. Daher beraten unsere Risikoingenieure die Kunden der Sachversicherung, um das Brandrisiko möglichst zu minimieren. Unser Umweltingenieur erkennt Gefährdungspotenziale von Umwelanlagen, z. B. Öltanks und deren ökologische Auswirkungen. Außerdem werten wir ZOP-Gutachten (Zustandsorientierte Prüfung) bei Windkraftanlagen aus. Somit werden dem Betreiber Mängel aufgezeigt, deren Beseitigung den dauerhaften Betrieb der Windkraftanlagen sicherstellt. Nur eine intakte Anlage gewährleistet ein reibungsloses Fortführen des Betriebs und die Sicherung der dortigen Arbeitsplätze. Insbesondere in der Gebäudeversicherung bieten wir Deckungserweiterungen für nachhaltige Gebäude sowie in Bezug auf zusätzliche Versicherungsleistungen beim Wiederaufbau von Gebäuden in nachhaltigen Standards an.

Den bereits 2010 eingeschlagenen Weg in der Schadenversicherung, die interne Bestandsverwaltung von Papier- auf elektronische Akten umzustellen, verfolgen wir auch bei der Implementierung unseres neuen Bestandssystems „Guidewire“ konsequent weiter. Die Prozesse werden grundsätzlich für den digitalen Weg konzipiert, elektronische Angebots- und Antragsprozesse werden Standard. Außerdem beinhalten unsere Produkte Bausteine, die den Einsatz von ökologischen Materialien fördern und deren Mehrkosten decken. In der Umweltschaden- und Umwelthaftpflichtversicherung ist die Renaturierung fester Leistungsbestandteil.

Im Bereich fondsgebundene Rentenversicherungen bieten wir für die Police spezielle Nachhaltigkeitsfonds an. Diese können im Zuge der Fondsauswahl in die Police eingewählt werden. Tatsächlich existieren bei den meisten Investmentgesellschaften bislang nur wenige Investmentfonds, die dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung tragen.

Die Basler hat ferner in 2019 weitere konkrete Maßnahmen umgesetzt, um die Innovationskraft des Unternehmens gezielt zu fördern. Seit Mitte 2019 koordiniert der „Chief Innovation Officer“ die Aktivitäten des Unternehmens rund um Innovationen.

Die Basler möchte das Leben ihrer Kunden einfacher und sicherer machen. Zusammen mit den weiteren Unternehmen im Konzernverbund wurden verschiedene Initiativen angestoßen, um den sich wechselnden Kundenbedürfnissen im Zeitalter der Digitalisierung Rechnung zu tragen. Der Schwerpunkt liegt dabei besonders in den Bereichen Mobilität und Home/Zuhause und umfasst auch Ansätze außerhalb des klassischen Versicherungsgeschäfts.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen (Link Seite 27).

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

Im Jahr 2019 haben wir innerhalb unserer Altvorsorgeprodukte 151 Fonds angeboten. Von diesen 151 Fonds wurden 17 nach ESG-Kriterien bewertet. Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder Sozialfaktoren durchlaufen, entspricht 11,26 – eine Erhöhung um rund 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

KRITERIEN 11–20 zu 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 Unternehmen in seiner Tätigkeit als Versicherungsunternehmen ist in seinem Kerngeschäft kein produzierendes Unternehmen. Sämtliche betriebsökonomischen Aussagen zur Nutzung der wesentlichen natürlichen Ressourcen sind daher bei Kriterium 12 zusammengefasst und konzentrieren sich dementsprechend auf eigengenutzte Immobilien, d. h. Unternehmensstandorte.

Die für den Geschäftsbetrieb der Basler Versicherungen in Deutschland wichtigsten Ressourcen sind – gemessen am CO₂-Ausstoß: erneuerbare Energien und fossile Energieträger (4.933.331 kWh), Heizenergie (3.530.811 kWh, überwiegend Erdgas) sowie Geschäftsverkehr „Auto“ (5.541.071 km, fossile Energieträger).

Auch im Bereich Kapitalanlagen, genauer gesagt bei Renditeimmobilienanlagen, nehmen wir unsere ökologische Verantwortung wahr. Die Unternehmensleitung legt die Geschäftsstrategie fest, die wiederum als Basis für die Leitlinie für Kapitalanlagen mit der speziellen Anlagerichtlinie Immobilien dient. Der Prozess, welcher der Definition der speziellen Anlagerichtlinie Immobilien zugrunde liegt, deckt dabei wiederkehrend u. a. die Festlegung des Anlageziels, Grundsätze der Immobilienanlage sowie die Festlegung des Anlageuniversums ab. Außerdem umfasst die Richtlinie eine umwelttechnische Due-Diligence-Prüfung. Die Richtlinie beachtet sämtliche gesetzlichen

Vorgaben. Die Unternehmensleitung prüft die Leitlinie für Kapitalanlagen und gibt diese frei.

Im Interesse unserer Kunden spielt der Renditefaktor der Immobilien als Anlageobjekte eine entscheidende Rolle. Wo sich Möglichkeiten bieten, ökologische Aspekte zu optimieren, nutzen wir diese; aktuell wird die technische Machbarkeit geprüft, auf dem Dach unserer eigengenutzten Immobilie in Bad Homburg eine Solarstromanlage mit einer Leistung von 156,86 kWp zu installieren. Außerdem achten wir bei Neuanlagen auf energieeffiziente Gebäude. Somit nehmen wir auch über die Wertschöpfungskette unseres Kerngeschäfts hinaus Chancen wahr, ökologische Kennzahlen zu optimieren.

Deutlich festzustellende Auswirkungen der Verwendung natürlicher Ressourcen spiegeln sich in den positiven Resonanzen unserer Mieter wider. Unser Konzept spricht Bestandsmieter und potenzielle Mietinteressenten an und repräsentiert uns zunehmend als ein Unternehmen mit umweltbewusstem ökologischen Fußabdruck. Hiermit einhergehend ermöglichen unsere kontinuierlichen Modernisierungsmaßnahmen und Einsparkonzepte die Erhöhung der Nettokaltmiete und somit auch die Unternehmensinnahmen durch Immobilien.

Risiken ergeben sich aus sich schnell ändernden gesetzlichen Anforderungen an den Umweltschutz, die sich ökonomisch niederschlagen. Sich aus unserer Geschäftstätigkeit als Immobilienverwalter ergebende Risiken umfassen verbaute Materialien, die ggf. in absehbarer Zeit nicht mehr den sich rasant verschärfenden Umweltvorschriften entsprechen und kostenintensiv modernisiert werden müssen. Hieraus kann ein Mieterverlust beziehungsweise der Aufbau eines negativen Images für uns als Vermieter resultieren. Signifikante ökologische Risiken aus unseren Anlageobjekten sind nicht zu erwarten.

Das Interne Kontrollsystem (IKS) fungiert als Prüfprozess. Unter dem IKS versteht man die Gesamtheit aller von der Geschäftsleitung angeordneten Vorgänge, Methoden und Maßnahmen (Kontrollen), die dazu dienen, einen ordnungsgemäßen Ablauf des betrieblichen Geschehens sicherzustellen, insbesondere in Bezug auf die Wirksamkeit

von Geschäftsprozessen sowie die Befolgung von Gesetzen und Vorschriften, die im Rahmen der Immobilienanlage gelten.

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.

Die Optimierung der Ressourcennutzung ist eines unserer erklärten Ziele. Die Basler Versicherungen Deutschland haben in Q4/2019 ein ESG Board implementiert, das sich mit konkreten Zielen zur kontinuierlichen Reduzierung des CO₂-Footprints befasst. Die relevante Kennziffer ist der CO₂-Ausstoß für die drei wesentlichen Quellen Elektroenergie, Heizenergie und Geschäftsverkehr. Über das ESG Board ist die Geschäftsleitung direkt in das Ressourcenmanagement und der Entwicklung von Strategien, Maßnahmen und Kontrollen zur Zielerreichung eingebunden. Eine Berichterstattung gemäß Ziffer 12 wird für 2020 erfolgen können.

Durch diverse Maßnahmen, wie z. B. das Ersetzen von defekter, alter Beleuchtung durch sparsamere LED-Beleuchtung, angepasste Lichtsteuerung in Aufzügen, intelligente Steuerung der Heizungs- und Kühlanlage sowie hocheffiziente Pumpen für Heizung und Lüftung wird eine stetige Energiereduktion erreicht. Konkrete Reduktionsangaben werden wir in den kommenden Jahren treffen können, wenn eine Vergleichbarkeit gegeben ist (vgl. Leistungsindikator GRI SRS-302-4). Außerdem ist die Basler langjährige Teilnehmerin am Kooperationsprojekt ÖKOPROFIT (Ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik) zur Durchführung eines ressourcensparenden Umweltmanagementsystems. Durch das Führen einer Energiedatenbank können individuelle Maßnahmen standortspezifisch zur Optimierung generiert werden.

Bezüglich der Risiken wird auf die Angaben in Kriterium 11 (Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) verwiesen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11–12

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.

Der Papiereinkauf lag insgesamt bei 16,1 t. Davon entfielen 12,1 t auf chlorfreies Papier und 3,94 t auf Recyclingpapier. Der Einkauf pro Kopf lag bei 8,29 kg chlorfreiem Papier und 2,69 kg Recycling-Papier.

Insgesamt wurden 3.158.750 Kopierpapierblätter in A4 eingekauft, das entspricht einem Pro-Kopf-Einkauf von 2.157,7 Blatt in 2019. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Reduktion von ca. 641.250 Blatt.

Der Geschäftsverkehr betrug mit der Bahn/ÖV 3.144.326 km, mit dem Auto 5.541.071 km und mit dem Flugzeug 1.162.837 km. Pro Kopf bedeutet dies 2.148 km mit der Bahn/ÖV, 3.785 km mit dem Auto und 794 km mit dem Flugzeug.

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.

Die Energiebezugsfläche betrug zum Jahresende 2019 46.726m², und zugrunde liegen 1.464 Mitarbeiterarbeitsplätze. Somit ergaben sich pro Mitarbeiter 32 m². Die Veränderung der Bezugsgröße zum Vorjahr begründet sich durch einen Umzug der Büros am Standort in Bremen.

Der Verbrauch für Heizenergie lag bei 4.273 MWh, für Elektroenergie wurden 5.029 MWh verbraucht. Pro Mitarbeiter fielen 3.435 kWh Elektroenergie an, pro m² wurden 91 kWh Heizenergie aufgewendet.

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.

Der Verbrauch von elektrischer Energie konnte insgesamt um 596 MWh gesenkt werden. Hintergrund dieser Reduzierung ist neben energetischen Optimierungen die Fremdvermietung des Hochhauses am Michel in Hamburg.

Weitere Zahlen sind für das Jahr 2019 aufgrund des Umzugs in Bremen nicht ermittelbar. Es wird von einem positiven energetischen Effekt ausgegangen.

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.

Der Wasserbrauch lag 2019 bei 14.180 m³. Das entspricht einem Pro-Kopf-Verbrauch von 38,8 l pro Tag.

Daten für den Standort Bremen konnten aufgrund des Umzuges nicht exakt ermittelt werden. Daher ist es für das Berichtsjahr 2019 nicht möglich, Mehr- oder Wenigerverbrauch anzugeben.

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

Im Berichtsjahr fielen 322 t Restmüll/Kehricht, 10 t Sonderabfälle, 32 t sonstige Wertstoffe sowie 312 t Papier/Karton an.

Die Sanierung des Hochhauses am Standort Hamburg sowie der hausinterne CleanUp Day sind für die erhebliche Erhöhung verantwortlich.

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.

Als Versicherer sind wir kein produzierendes Unternehmen. Unseren größten Energiebedarf an den Standorten haben wir in Form von elektrischem Strom. Bislang wird an den Betriebsstandorten der Anteil an erneuerbaren Energien verwendet, den der vertragliche Versorger einspeist. Laut Versorger stammen mit 69,1 % über zwei Drittel des verkauften Stroms aus erneuerbaren Energien (Stand: Januar 2020).

Mit der neuen strategischen Ausrichtung hinsichtlich CO₂-Reduktionen im Geschäftsbetrieb (vgl. Kriterium 1 und 3) ist mit erheblichen Emissionseinsparungen in 2020 zu rechnen. So wird aktuell die technische Machbarkeit geprüft, auf dem Dach unserer eigengenutzten Immobilie in Bad Homburg eine Solarstromanlage mit einer Leistung von 156,86 kWp zu installieren.

Der genaue Umfang der Ziele wird durch das neue ESG Board in 2020 ermittelt und festgelegt werden. Weitere konkrete, quantifizierbare bzw. zeitlich definierte Ziele werden ebenfalls über dieses Board festgelegt und deren Umsetzung gesteuert.

Den weit größeren Hebel bei den Reduktionsmaßnahmen sehen wir im Bereich der Kapitalanlagen, wo neue strategische Anlagekriterien verfolgt werden (vgl. Kennziffer 1).

Die Grundlage für unsere Analysen bilden verschiedene internationale Standards zur Berechnung des Carbon Footprints. Wir verifizieren und berechnen Ihren CO₂ Fußabdruck nach

- Greenhouse Gas Protocol (nur für Carbon-Footprint-Berechnung für Produkte und Organisationen),
- ISO 14064 (Standard zur Berechnung des unternehmensweiten Carbon Footprint),
- PAS 2060 (Standard zur Berechnung des unternehmensbezogenen Carbon Footprint).

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 CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) sind für uns ausschließlich aufgrund unseres Fuhrparks relevant. Da die Wagen für Mitarbeitermobilität und Geschäftsreisen genutzt werden, berichten wir darüber in Scope 3 (vgl. GRI SRS-305-3).

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.

In Bezug auf Elektroenergie lag der CO₂-Ausstoß in 2019 bei rund 1068 t. Bei Heizenergie wurden etwa 620 t ausgestoßen.

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-Äquivalent.
- 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.

Bei Geschäftsreisen und Mitarbeitermobilität wurden rund 1.095 t CO₂ ausgestoßen (Flugzeug: 267 t (230 g/Personenkilometer), Auto: 814 t (147 g/Personenkilometer), Bahn (ÖV): 13,08 t (32 g/Personenkilometer)).

Zum CO₂-Ausstoß von dem von uns genutzten Wasser und Papier liegen uns keine Daten vor.

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 Äquivalent.
- 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.

Aufgrund des Umzugs in ein neues Gebäude am Standort Bremen ist eine Aussage über die Senkung von Emissionen nicht möglich. Die entsprechenden Daten liegen im Berichtsjahr nicht vor bzw. beruhen nur auf Schätzungen oder Hochrechnungen.

Vor dem Hintergrund der besseren Energieeffizienz in dem neuen Mietflächen wird der Verbrauch an Heizenergie in 2020 weiter sinken.

KRITERIEN 14–20 ZU GESELLSCHAFT

KRITERIEN 14–16 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.

Die Basler Versicherungen orientieren sich bei der Beschäftigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization

(ILO) bzw. an den deutlich darüber hinausgehenden nationalen Arbeits- und Sozialstandards. Dies gilt auch für die tschechische und slowakische Niederlassung der Basler Versicherungen.

Grundsätzlich ist die Versicherungsbranche ein relativ risikoarmes Umfeld, was die Arbeitnehmer betrifft. Zur Steuerung der ökonomischen Risiken im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern bewerten wir regelmäßig die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, veränderte Kundenanforderungen und Trends wie Digitalisierung. Der Geschäftserfolg unterliegt, wie in allen wirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen, ökonomischen Risiken. Da die Tätigkeit zumeist im Büro im Sitzen erfolgt, können gesundheitliche Konsequenzen nicht ausgeschlossen werden, wobei natürlich die Gesundheitsmaßnahmen beachtet werden. Die deutschen Unternehmensteile sind überwiegend tarifgebunden im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (agv) und wenden deren Tarifverträge für alle Beschäftigten an. Ebenso bestehen in den weit überwiegenden deutschen Unternehmensteilen gewählte Betriebsräte. Die Interessenvertretung der Beschäftigten wird gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz überregional durch den Gesamtbetriebsrat wahrgenommen. Regional sind die in den Betrieben gewählten Betriebsräte sowie die Jugend- und Ausbildungsververtretung aktiv. Mit diesen bestehen umfangreiche betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen) vorwiegend zum Arbeitnehmer(daten)schutz, zu flexiblen Arbeitszeiten und betrieblichen Leistungen. Die Basler Versicherungen stehen mit den Gremien auch über die gesetzlichen Pflichten hinaus in einem konstruktiven und vertrauensvollen Dialog. Qualifikation, Motivation und werteorientierte Persönlichkeit jedes einzelnen Beschäftigten sind die Basis für den Erfolg der Basler Versicherungen. Hierbei stehen Flexibilität, bestmögliche Kundenorientierung und eine an zukünftigen Bedarfen ausgerichtete Qualifikation im Mittelpunkt der Bemühungen. Die Führungskräfte stellen sich im Rahmen eines anonymen Führungsfeedbacks seit 2017 regelmäßig den Rückmeldungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Außerdem bewerten die Mitarbeiter das Unternehmen regelmäßig (vgl. 7. Kontrolle).

Die Beschäftigten des Unternehmens werden zum Thema Nachhaltigkeit einbezogen. So wurde eine Mitarbeiterbefragung im Jahr 2019 dazu genutzt, einen Überblick über das Thema zu geben. Vorschläge daraus und auch aus anderen Mitarbeiterinitiativen werden umgesetzt, z. B. die Abschaffung von Einwegkaffeetassen in allen Kantinen.

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.

Die angemessene und gerechte Bezahlung stellen die Basler Versicherungen durch die Anwendung des Gehaltstarifvertrages des privaten Versicherungsgewerbes sicher. Soweit einzelne Unternehmensteile diesem Tarifvertrag nicht unterliegen, kommen entweder andere einschlägige Tarifverträge zur Anwendung oder eine Vergütung, die sich an den Regelungen der Tarifverträge orientiert. Über diesen Weg wird eine transparente Eingruppierung der Beschäftigten erreicht.

Flexible Arbeitszeitregelungen und Homeoffice

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat bei den Basler Versicherungen einen hohen Stellenwert. Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit und zur teilweisen Arbeit im Homeoffice in einzelnen Betrieben legen dafür eine Grundlage. Die Erfahrungen, die das Unternehmen (Führungskräfte und Mitarbeiter) mit der Flexibilisierung der Arbeitserbringung gemacht hat, sind durchweg so positiv, dass die Möglichkeiten in 2019 noch erweitert wurden. Darüber hinaus findet das Unternehmen bei kurzfristigen oder temporären Arbeitszeitanpassungen (z. B. Pflege von Familienangehörigen) umsetzbare Lösungen.

Diversity

Die Basler Versicherungen engagieren sich für Diversity und setzen hier auf das ganzheitliche Verständnis, dass Elemente der Vielfältigkeit die Unternehmenskultur bereichern und den Unternehmenserfolg fördern. In der beruflichen Erstausbildung haben auch Kandidaten die Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten, die eine erweiterte Förderung (z. B. wegen geringer Kenntnisse in der deutschen Sprache) benötigen.

Frauenförderung

Die Basler Versicherungen haben es sich zum Ziel gesetzt, auf Führungspositionen langfristig eine signifikante Steigerung des Frauenanteils zu erreichen. Auf Teamleiter-ebene ist bereits eine entsprechende Anzahl von weiblichen Führungskräften tätig. Auch im Vorstand beträgt die Frauenquote 20 %. Jedoch fällt auf, dass insbesondere auf Abteilungsleitungs- und Bereichsleitungsebene noch keine ausreichende Präsenz weiblicher Führungskräfte gegeben ist. Die Rahmenbedingungen (z. B. Ansprache von geeigneten Kandidatinnen bei der Neubesetzung von Führungspositionen, Weiterbildungsangebote und individuelles Coaching u. a.) sind aus Unternehmenssicht gegeben. Es findet daher ein regelmäßiger Austausch mit den entsprechenden Gruppen statt, um zu definieren, welche weiteren Maßnahmen zielführend sind.

Inklusion

Die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung und ihnen Gleichgestellten wird durch die Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Das Ziel ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihre Beschäftigung zu fördern. Wir sehen in der Beschäftigung von behinderten Menschen eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe. Die Basler Versicherungen übertreffen regelmäßig die Pflichtquote hinsichtlich der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Arbeitsschutz

Übergeordnetes Ziel ist die nachhaltige Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation zwecks Gewährleistung eines systematischen, sicherheitsgerechten Handelns aller Beschäftigten. Dies beinhaltet auch die kontinuierliche Steigerung des Reifegrades des Arbeitsschutzmanagements.

Im Zentrum der Sicherheitsarbeit der Basler Versicherungen steht die fachkundige Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz (Gefährdungsbeurteilung). Diese beinhaltet die ganzheitliche und vorrangig prospektive

- Ermittlung von Gefährdungen, auch psychischen,
- Risikoeinschätzung und -bewertung,
- Risikominderung,

- Wirksamkeitskontrolle sowie den
- kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Im Sinne des ganzheitlichen Arbeitsschutzverständnisses wird nicht nur die Pathogenese (Schutzaspekt, Leitfrage: Was macht krank?), sondern auch die Salutogenese (Förderungsaspekt, Leitfrage: Was hält gesund?) verfolgt. Entsprechend sind Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eng miteinander vernetzt.

Hinzu kommen weitere Instrumente des Arbeitsschutzmanagements wie z. B.

- interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen,
- die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung seitens interner Fachkräfte und zertifizierter Dienstleister,
- die Zusammenarbeit aller am Arbeitsschutz mitwirkenden betrieblichen Stellen bzw. Akteure,
- die Zusammenarbeit mit sachverständigen Gutachtern sowie mit den staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzbehörden.

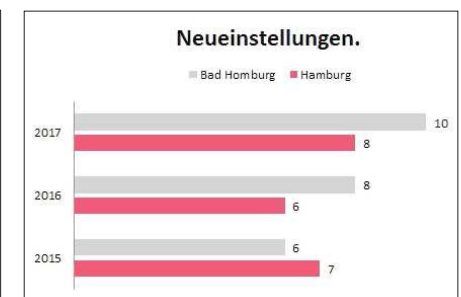
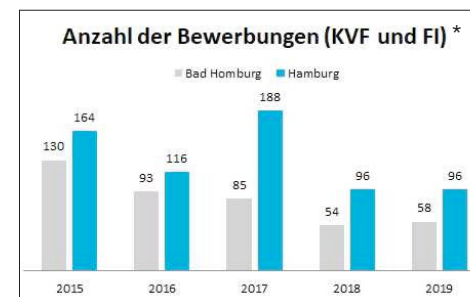
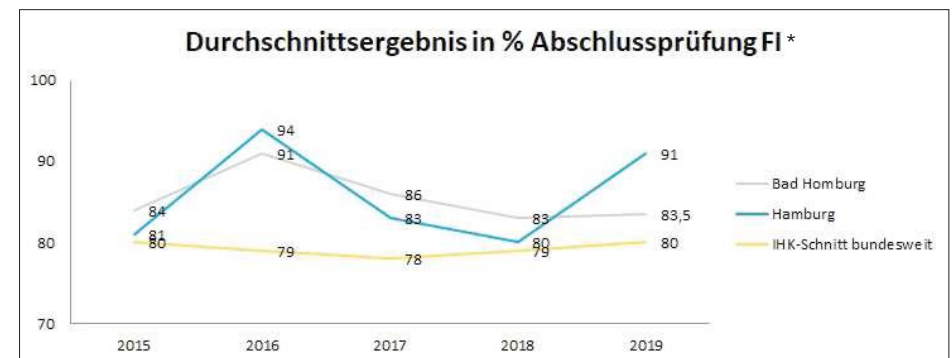
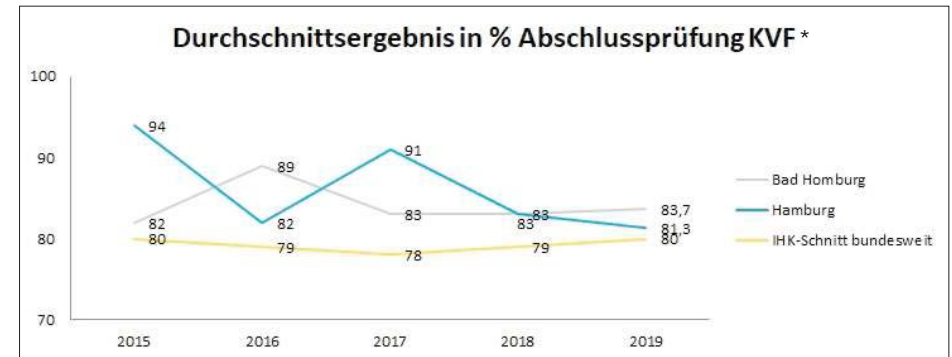
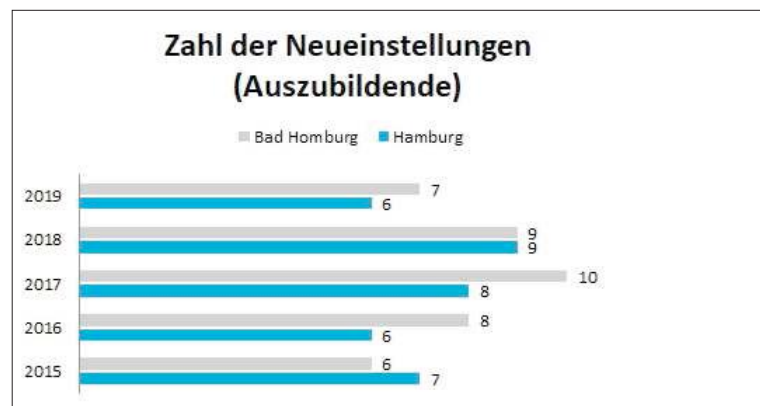
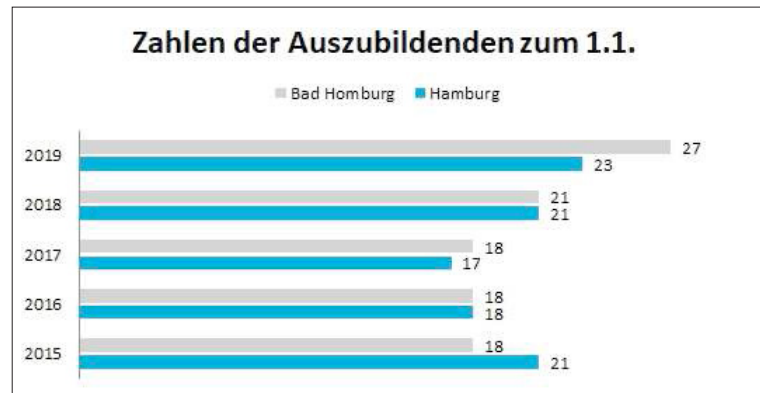
16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es sich 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.

Berufsausbildung

Die Basler Versicherungen investieren in die Erstausbildung für den eigenen Nachwuchsbedarf. Hierfür werden an den Standorten Bad Homburg und Hamburg Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und Fachinformatiker ausgebildet. Der hohe Leistungsanspruch verdeutlicht sich in den Ausbildungsergebnissen, die deutlich über dem IHK-Durchschnitt liegen. Dafür werden neben dem Berufsschulunterricht und der Ausbildung am Arbeitsplatz zusätzlich intensive Qualifizierungsanstrengungen für die Auszubildenden unternommen (z. B. Marketingprojekte und Außendiensthospitationen).

Mit den Auszubildenden finden in kurzen Intervallen individuelle Beratungs- und Förderungsgespräche statt, damit sie eine regelmäßige Einschätzung ihrer Leistung und ihres Verhaltens erhalten und mit den Ausbildern ihre Lernschwerpunkte steuern können. Gleichzeitig kommt der frühen sozialen und kommunikativen Entwicklung eine sehr große Bedeutung bei. Diese soll es den Auszubildenden ermöglichen, sich in einem anspruchsvollen Umfeld schnell zu integrieren und eine Haltung zu entwickeln, die die kulturelle Entwicklung der Basler langfristig fördert und weiterentwickelt.



* KVF = Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, FI = Fachinformatiker/in

Nach der Ausbildung können Weiterqualifizierungen (Fachwirt, Studium) wahrgenommen werden, die in unterschiedlichem Umfang gefördert und unterstützt werden.

Weiterbildung/Zielvereinbarungen

Auf Basis der Unternehmensstrategie werden umfangreiche Maßnahmen zur individuellen Personal- und zur Organisationsentwicklung unternommen. Um das Unternehmen fachlich und persönlich weiterzuentwickeln, wird gezielt in die Teilnahme an außerbetrieblichen weiterführenden Studien- und Ausbildungsgängen an Universitäten und Instituten investiert (Übernahme von Studiengebühren), um bei den Mitarbeitern den Erwerb von Spezialwissen zu unterstützen. Anträge der Mitarbeiter auf bezahlten Bildungsurlaub werden individuell nach den an den jeweiligen Betriebsstandorten geltenden Landesgesetzen und Anbieterzulassungen geprüft und genehmigt.

Durch ein jährliches Entwicklungsgespräch haben Mitarbeiter auf allen Ebenen die Möglichkeit, ihre individuelle Entwicklungsplanung zu besprechen. Die Durchführung des Entwicklungsgesprächs ist als Anspruch des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen ausgestaltet. Ggf. werden daraus abzuleitende Karrierewege definiert. Im Rahmen des Entwicklungsgesprächs werden außerdem individuelle Vereinbarungen für die Qualifizierung besprochen und die Umsetzung geplant.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen ihren individuellen Beitrag an den strategischen Unternehmenszielen durch jährliche Zielvereinbarungen.

Das kontinuierliche Lernen und regelmäßige Weiterbildung sind maßgeblich für die Sicherstellung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit unserer Belegschaft. Dabei unterstützen neue Formate, wie „Shadow for a Day“, mehrmonatige Perspektivenwechsel oder eine rollierende Besetzung von Projektaufgaben die Beschäftigten dabei, neue Blickwinkel einzunehmen, ihre Kompetenz zu erweitern und ein Netzwerk im Unternehmen zu bilden.

Die neuen Anforderungen, die mit den veränderten Arbeitswelten an Führungskräfte gestellt werden, haben uns veranlasst, in 2019 ein Impulsjahr für Führungskräfte unter dem Titel „In Führung gehen“ durchzuführen. Über den Jahresverlauf hinweg waren

alle Führungskräfte (Teamleiter, Abteilungsleiter, Bereichsleiter und Vorstand) zu verschiedenen Vorträgen eingeladen, bei denen in- und externe Referenten Inhalte (z. B. agiles Arbeiten, Rolle der Führungskraft, Vertrauenskultur etc.) vortrugen. Die Eindrücke wurden im anschließenden Austausch im Kreis der Führungskräfte reflektiert.

Organisationsentwicklung

Die Entwicklung einer auf die zukünftigen Anforderungen ausgerichteten Unternehmenskultur ist im immer agileren Versicherungsmarkt eine überlebenswichtige Fähigkeit, die von allen Mitarbeitern zu gestalten ist. Hierzu werden interne Beteiligungsprozesse umgesetzt, um z. B. die Neuaufstellung/Weiterentwicklung von Organisationseinheiten und die Entwicklung service- und vertriebsorientierter Prozesse und Kulturen zu erreichen. Ein Mix aus individuellen Beratungen, Workshop- und Coachingangeboten unterstützt Führungskräfte und Mitarbeiter, entsprechende Veränderungen erfolgreich zu gestalten. Dabei findet die thematische Bedeutung eines dezidierten Changemanagements immer regelmäßiger Einzug in Projekte.

Im Sinne eines Risikomanagements fokussieren wir uns frühzeitig auf die veränderten Anforderungen unserer Kunden, Trends wie Digitalisierung und Automatisierung und sichern durch strukturierte Angebote die künftige Beschäftigungsfähigkeit unserer Belegschaft. Zudem ist uns ein nachhaltiges Employer Branding wichtig, das unser Unternehmen und die Versicherungsbranche allgemein nicht nur als attraktiven, modernen und zukunftsgerichteten Arbeitgeber positioniert, sondern auch unsere Möglichkeiten, das benötigte Fachpersonal zu rekrutieren, aufrechterhält bzw. fördert.

Zielsetzung

Die Basler verfolgt im Rahmen der strategischen Ausrichtung das Ziel, bis 2021 einer der attraktivsten Arbeitgeber der Branche zu werden. In diesem Zusammenhang finden vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten (u. a. Gesundheits-, Kompetenz-, Changemanagement) statt. Durch diese Maßnahmen sollen Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter bestmöglich gefördert werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14–16

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.

Todesfälle in Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen gab es in der Gruppe der Beschäftigten nicht. Ebenso liegen keine Todesfälle vor, die die Einsatzzeiten von Leiharbeitnehmern oder Dienstleistern in unserem Hause betreffen. Das Unternehmen führt aufgrund datenschutz- und betriebsverfassungsrechtlicher Gründe zu diesem Punkt keine weiteren Analysen durch. Eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsplätze ist dem Unternehmen sehr wichtig. Dies wird im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Bürobegehung und der Durchführung von Gefährdungsanalysen (auch hinsichtlich psychischer Gefährdung) unter Hinzuziehung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit umgesetzt. Weitere Indikationen hinsichtlich gesundheitsrelevanter Aspekte am Arbeitsplatz werden aus den Rückmeldungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements generiert.

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.

Die lokalen Arbeitsschutzausschüsse tagen regelmäßig quartalsweise. Darüber hinaus gibt es an den Standorten Bad Homburg, Hamburg und Bremen Netzwerke bzw. Arbeitskreise zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Interessen der Belegschaft werden in diesen Ausschüssen und Kreisen durch die Betriebsratsgremien, die Schwerbehindertenvertretung, den Suchtbeauftragten und den Betriebsarzt vertreten (vgl. Kriterium 14).

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

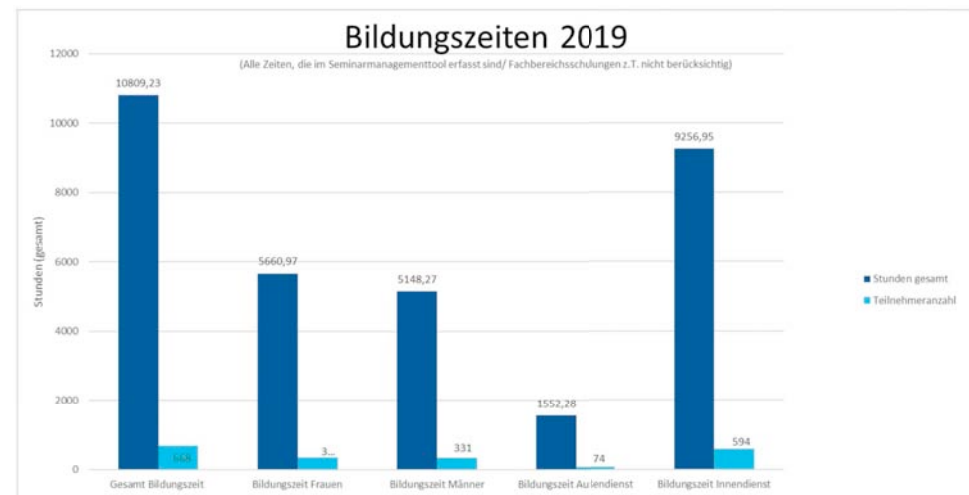
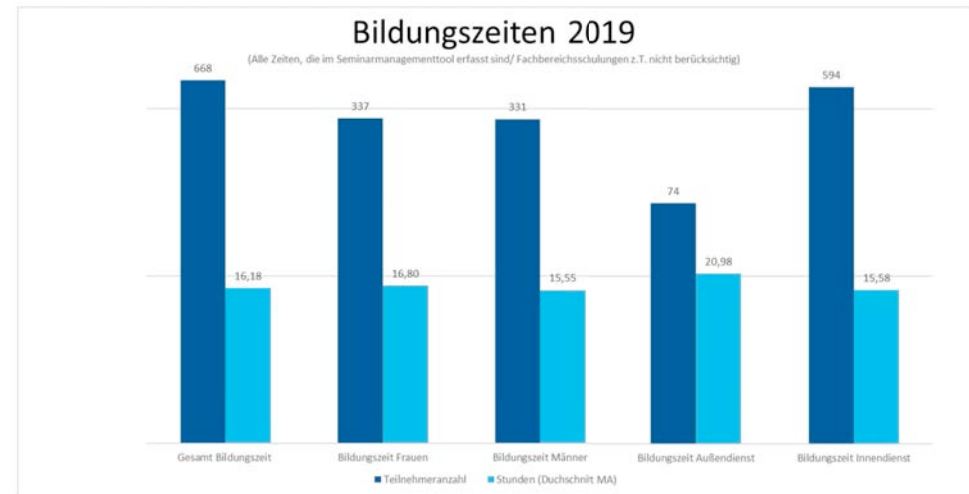
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation für Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben:

Bildungszeit gesamt: 10.809,23 Stunden, durchschnittlich 16,18 Stunden/Teilnehmer an den Maßnahmen aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht: weiblich: 16,80 Stunden; männlich: 15,55 Stunden
- ii. Angestelltenkategorie: Außendienst: 20,98 Stunden; Innendienst: 15,58 Stunden



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 Basler Lebensversicherungs-AG setzt sich zusammen aus insgesamt einem männlichen Mitglied und einem weiblichen Mitglied in der Altersgruppe 30-50 sowie vier männlichen Mitgliedern in der Altersgruppe über 50. Der Aufsichtsrat der Basler Sachversicherungs-AG besteht aus sechs männlichen Mitgliedern in der Altersgruppe über 50.

Personalstatistik	Gesamt	M	W	Quote M	Quote W
Vorstand	5	4	1	80,0 %	20,0 %
Bereichsleitung	30	28	2	93,33 %	6,67 %
Abteilungsleitung	54	44	10	81,48 %	18,52 %
Teamleitung	74	48	26	64,86 %	35,14 %
Mitarbeiter	1311	648	663	49,43 %	50,57 %
Azubi	49	30	19	61,22 %	38,77 %
Gesamt	1523	802	721	52,66 %	47,34 %

Voll- und Teilzeitstruktur	Gesamt	M	W	Quote M	Quote W
Vollzeit-MA	1202	755	447	62,81 %	37,19 %
Teilzeit-MA	321	47	274	14,64 %	85,36 %
Teilzeit >28h	142	31	111	21,83	78,17
Teilzeit 15h-28h	165	15	150	9,09	90,91
Teilzeit <15h	14	1	13	7,14	92,86
Teilzeit Aufteilung >28h	44,24 %				
Teilzeit Aufteilung 15h-28h	51,40 %				
Teilzeit Aufteilung <15h	4,36 %				

Tarifstruktur	Gesamt	M	W	Quote M	Quote W
Außertariflich	493	378	115	76,67	23,33
Tarif	1030	424	606	41,17	58,83
Aufteilung AT	32,37 %				
Aufteilung T	67,63 %				

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.

Bei den Basler Versicherungen sind bisher keine Diskriminierungsvorfälle zur Anzeige gebracht worden.

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 Basler Versicherungen gestalten ihre geschäftsstrategische Ausrichtung unter Achtung und nach Maßgabe geltender gesetzlicher Vorgaben und der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland. Der Vorstand entscheidet über die geschäftsstrategische Ausrichtung. Erklärtes Ziel ist auch die fortwährende Achtung der Menschenrechte, insbesondere die Resolution 217 A (III) der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948 („Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“) und sämtliche Konventionen zum Schutz einzelner Menschenrechte. Die Auswahl von Geschäftspartnern erfolgt ebenfalls nach diesen Maßstäben. Z. B. berücksichtigt die geschäftsstrategische Ausrichtung, mit welchen Kunden aus welchen Ländern Versicherungsverträge eingegangen werden. Zu diesem Zweck sind Richtlinien und Arbeitsanweisungen in Kraft gesetzt worden.

Das Interne Kontrollsystem (IKS) der Basler Versicherungen bildet die Gesamtrisikolage des Unternehmens ab und umfasst Maßnahmen und Kontrollen, die sicherstellen, dass vorbezeichnete regulatorische Vorgaben eingehalten werden. Die Compliance-Risiken werden jährlich unter Berücksichtigung der Gesamtrisikolage des Unternehmens, des Rechtsumfeldes und verschiedener Parameter – insbesondere Größe, Art und Umfang der Geschäftstätigkeit – analysiert und festgestellt. Wesentliches Ziel dieser Risikoanalyse ist die Feststellung, mit welchem „Bruttorisiko“ ein Verstoß gegen die relevanten Vorgaben einzustufen ist. Auf Grundlage dieser Feststellungen kann eine angemessene Einordnung im CMS (Entwicklung von Kontrollmaßnahmen, Reporting usw.) gefunden werden. Die so ermittelten Maßnahmen bewirken eine Risikominimierung, die sich im „Nettorisiko“ abbildet.

Bislang wurde das Thema Menschenrechte nicht als hohes Risiko eingestuft, weil die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Verstoßes bei den Basler Versicherungen als außerordentlich gering eingeschätzt wird. Nach der durch den Vorstand entschiedenen geschäftsstrategischen Ausrichtung bestehen eindeutige Vorgaben, mit welchen Kunden aus welchen Ländern Versicherungsverträge eingegangen werden sollen. Ein Geschäft mit politisch instabilen Ländern wird nicht gezeichnet. Im Hinblick auf eine Bezifferung des möglichen Schadeneintritts ist auch diese als niedrig zu bewerten. Es wurden keine sonstigen hohen Risiken (aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten und Dienstleistungen) identifiziert, die eine negative Auswirkung auf Menschenrechte haben.

Die beschriebene geschäftsstrategische Ausrichtung spiegelt das sog. Managementkonzept wider. Diese Strategie wird der beschriebenen äußerst geringen Risikolage gerecht. Die Risikolage wird jährlich eingeschätzt, sodass dieser Ansatz wiederholend überprüft wird. Damit werden die Basler Versicherungen dem Ziel der Einhaltung der Menschenrechte stets gerecht.

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“.

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge werden im Bereich Recht/Compliance auch auf Menschenrechte geprüft. Weitere Informationen berichten wir aus geschäftsstrategischen Gründen nicht.

Im Bereich Kapitalanlage wird ferner auf Kennziffer 1 (Abschnitt Responsible Investment) verwiesen.

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.

Wir sind ein in Europa ansässiges und tätiges Versicherungsunternehmen und prüfen unsere Geschäftsstandorte im gebotenen Umfang auf menschenrechtliche Aspekte. Aufgrund der sehr sicheren Menschenrechtslage an unseren Standorten muss diese Prüfung nur in sehr eingeschränktem Umfang stattfinden.

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.

Im Berichtsjahr wurden keine neuen Lieferanten auf soziale Kriterien überprüft.

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.](#)

Da die Basler Versicherungen kein produzierendes Unternehmen sind, werden die meisten Leistungen selbst erbracht. Die Lieferkette bezieht sich auf wenige Posten und ist relativ kurz. Negative soziale Auswirkungen werden nicht gemessen, da sich im Bürokontext, aus unserer Sicht, keine wesentliche Risikoindikation ergibt.

KRITERIUM 18 ZU SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

[Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.](#)

Die Basler Versicherungen nehmen ihre Verantwortung nicht nur nach innen, sondern auch nach außen wahr. Neben Engagement in den Bereichen Musik, Kultur und Sport fördert das Unternehmen schon seit Jahren aktiv die Kunst. Dabei ist die Integration geistiger Werte ein wesentlicher Faktor der Unternehmens- und auch der Gesellschaftskultur. Einen bedeutenden Teil des Kunstengagements des Baloise Konzerns bilden seit vielen Jahren Schenkungen von Werkgruppen von mit dem Baloise Kunstpreis ausgezeichneten Nachwuchskünstlern an renommierte zeitgenössische deutsche Museen.

Sportlich beteiligt sich die Basler Versicherung u. a. am Mopo-Staffellauf in Hamburg, am Run after Work in Bad Homburg sowie am JP-Morgan-Lauf in Frankfurt mit zahlreichen eigenen Teams und vielen Mitarbeitern und unterstützt das Radrennen rund um Eschborn-Frankfurt.

Die Basler Versicherungen sind an ihren Verwaltungs- und Vertriebsstandorten stark verwurzelt und kommen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auch in weiteren ausgewählten Projekten und Initiativen nach, die auch von der Unternehmensführung begrüßt werden. Diese regelmäßigen Aktivitäten sind historisch gewachsen und entspringen deshalb keinem konkret definierten Konzept. Durch die zum Teil langjährigen Engagements haben diese Events die Bindung zum regionalen Umfeld und zu den eigenen Mitarbeitern gestärkt.

Seit mehr als 35 Jahren veranstalten die Basler Versicherungen am Standort Hamburg für alle aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter und deren Familien und Freunde ein Weihnachtskonzert. Mit den Erlösen daraus werden wohltätige Initiativen in Hamburg unterstützt. 2019 flossen die Einnahmen an den Verein Ring gegen Krebs, der seine gemeinnützige Arbeit krebserkrankten Kindern und deren Familien widmet, an den KinderPact Hamburg, eine spezialisierte Kinderpalliativeinrichtung, an das CaFee mit Herz, das im Gesundheitszentrum St. Pauli in Not geratene Menschen und Obdachlose versorgt, unterstützt und berät, sowie an die St.-Michaelis-Kirche.

Auch in 2019 organisierten die Auszubildenden der Basler Versicherungen an den Unternehmensstandorten Bad Homburg und Hamburg sowie der örtliche Betriebsrat am Standort Bremen eine Weihnachtsspendenaktion, deren Erlöse ebenfalls dem Verein Ring gegen Krebs sowie dem Hospizdienst Oldenburg gespendet wurden.

Wie alle anderen Maßnahmen des Unternehmens unterliegt auch das gesellschaftliche Engagement wirtschaftlicher Überprüfung. Das Interne Kontrollsystem (IKS) dient als interner Prüfprozess. Unser laufender Risikomanagementprozess basiert auf Identifikation, Bewertung, Kontrolle und Berichterstattung wesentlicher Risiken sowie auf der Festlegung und Steuerung aller notwendigen risikomindernden Maßnahmen. Wir beziehen uns dabei u.a. auf die laufende Geschäftstätigkeit aller Unternehmensbereiche, unsere Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Vermittlern und anderen Geschäftspartnern, unser Geschäftsumfeld sowie das Führungs- und Informationsverhalten. Die Identifikation von Einzelrisiken wird zentral durch das Risikomanagement gesteuert und dezentral von den jeweiligen „Risk Ownern“ durchgeführt. Die Wesentlichkeit von Risiken orientiert sich dabei an Risikoprofil und -tragfähigkeit der Gesellschaft. Die

aktuellen Ergebnisse dieses Risikomanagementprozesses lassen keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Sozialbelange erkennen. Potenzielle negative Auswirkungen auf Sozialbelange werden durch Zeichnungs- und Richtlinien von Beginn an gefiltert und schließlich durch Risikomitigation sowie den Risikomanagementprozess aufgefangen.

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.

Die Basler Versicherungen haben im Jahr 2019 rund 20.000 Euro gespendet. Das Geschäftsvolumen in 2018 betrug 1,2 Milliarden Euro.

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.

Über die Mitgliedschaft im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft werden die Interessen und Belange der Basler Versicherungen auch in nationalen und europäischen Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt und eingebracht. Über diese Brancheneinflussnahme hinaus engagieren wir uns nicht politisch.

Als wesentliche Mitgliedschaft der Basler Versicherungen sind außerdem die Schlichtungsstelle des Ombudsmanns für Versicherungen sowie die Auskunftsstelle über den Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e. V. (AVAD) zu nennen.

Weitere in diesem Zusammenhang nennenswerte Mitgliedschaften bestehen nicht.

Die Durchführung dieses Compliance-Management-Systems soll bestätigen, dass sich das Unternehmen rechtskonform verhält und Rechts- und Compliance-Risiken sich nicht realisiert haben.

Das entwickelte Konzept führt dazu, dass Verstöße – hier konkret im Hinblick auf die politische Einflussnahme – sehr selten bzw. gar nicht stattfinden. Da die Basler Versicherungen diese Compliance-Kultur schon seit vielen Jahren leben, kann aus heutiger Sicht nicht mehr von „feststellbaren Auswirkungen“ berichtet werden.

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 Basler Versicherungen haben keine Parteispenden getätigt.

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.

Für das Unternehmen bildet der Code of Conduct die Grundlage für Compliance, indem er allen Mitarbeitern den Mindeststandard für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten vorgibt.

Der Vorstand ist für die Compliance-Organisation und die Einhaltung der geltenden Vorschriften verantwortlich. Er beurteilt die lokale Compliance-Situation aufgrund der Berichterstattung des lokalen Compliance-Verantwortlichen. Die Funktion des Compliance-Verantwortlichen wird vom Leiter des Bereichs Recht/Compliance wahrgenommen. Er ist dem Vorstandsvorsitzenden direkt unterstellt. Seine Aufgaben sind zu unterteilen in strategische Aufgaben, Beratung und Unterstützung, Überwachung

und Verbesserung sowie Berichterstattung. Diese Aufgaben stellen in ihrer Gesamtheit die Compliance-relevanten Maßnahmen dar. Der Vorstand stellt sicher, dass die fachlichen Kompetenzen und die Ressourcen des Compliance-Verantwortlichen und seiner Mitarbeiter ausreichend sind, um ihre Arbeit im Rahmen der unternehmerischen Zielsetzung und des betrieblichen Umfeldes sach- und risikogerecht erfüllen zu können. Hierzu gehören i. d. R. eine juristische Ausbildung, Berufserfahrung und fachspezifisches Wissen, das durch regelmäßige Fortbildungen unterstützt wird. Der Compliance-Verantwortliche hat ein Recht auf Unabhängigkeit, was insbesondere durch ungehinderten Zugang zum Vorstand, Ungebundenheit bei der Beurteilung Compliance-relevanter Sachverhalte, ausreichende Kapazitäten für die übertragenen Aufgaben und besondere Einstellungs- und Kündigungsverfahren sichergestellt wird. Weiterhin hat er ein uneingeschränktes Auskunfts-, Zugangs- und Einsichtsrecht, um Compliance-relevante Sachverhalte zu analysieren und zu kontrollieren. Zudem besteht insoweit ein Recht auf Information gegenüber den Linienverantwortlichen.

Oberstes Compliance-Ziel der Basler Versicherungen ist der Schutz der Reputation des Unternehmens, indem Risiken erkannt, überwacht und minimiert werden. Die Einhaltung der rechtlichen und ethischen Normen als Ziel von Compliance kann durch die aktive Beteiligung aller Mitarbeiter auf allen Stufen erreicht werden.

Die Compliance-Risiken werden jährlich unter Berücksichtigung der Gesamtrisikolage des Unternehmens, des Rechtsumfeldes und verschiedener Parameter – insbesondere Größe, Art und Umfang der Geschäftstätigkeit – analysiert und festgestellt. Wesentliches Ziel dieser Risikoanalyse ist die Feststellung, mit welchem „Bruttorisiko“ ein Verstoß gegen die relevanten Vorgaben einzustufen ist. Auf Grundlage dieser Feststellungen kann eine angemessene Einordnung im CMS (Entwicklung von Kontrollmaßnahmen, Reporting usw.) gefunden werden. Die so ermittelten Maßnahmen bewirken eine Risikominimierung, die sich im „Nettorisiko“ abbildet. Die für das Unternehmen identifizierten Compliance-Risiken (z. B. Datenschutz, Korruption und Kartellrecht) sind somit mit einer Vielzahl an wirksamen Kontrollen hinterlegt. Diese Compliance-Kontrollen werden regelmäßig wiederholend durchgeführt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.

Das Compliance-Management-System der Basler Versicherungen beinhaltet auch Antikorruptionsvorgaben. Eine entsprechende Compliance-Richtlinie ist veröffentlicht und in Kraft. Ihre Inhalte werden in Arbeitsanweisungen der einzelnen Unternehmensbereiche umgesetzt und konkretisiert. Die Einhaltung der Compliance-Richtlinie wird halbjährlich im Rahmen des Internen Kontrollsystems und einem Compliance-Reporting überwacht. Es finden regelmäßige Schulungen der Belegschaft statt. Eine „Integrity Line“ wurde eingerichtet und gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, Compliance-relevante Vorfälle zu melden. Sanktionsregeln sind implementiert.

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.

Die Korruptionsrichtlinien gelten für alle Betriebsstätten des Unternehmens (insgesamt vier: Bad Homburg, Hamburg, Bremen und Nürnberg). Regelmäßige Prüfungen werden durch den Bereich Recht/Compliance in allen Betriebsstätten durchgeführt (100 %), außerdem greift das Interne Kontrollsystem.

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.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor.

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

- a. Erhebliche Bußgelder und nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nichtmonetärer 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 nichtmonetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Vgl. Kriterium 20

Übersicht der GRI-Indikatoren in DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“-Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren	Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen		GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	2. Wesentlichkeit			15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	3. Ziele			16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette				GRI SRS 404-1
PROZESS- MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16			GRI SRS 405-1
	6. Regeln und Prozesse				GRI SRS 406-1
	7. Kontrolle		17. Menschenrechte		GRI SRS 412-3
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38			GRI SRS 412-1
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44			GRI SRS 414-1
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS 11			GRI SRS 414-2
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1	18. Gemeinwesen		GRI SRS 201-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2		19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
			20. Gesetzes- und richtlinien- konformes Verhalten		GRI SRS 205-1
					GRI SRS 205-3
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5		GRI SRS 419-1	



Basler Lebensversicherungs-AG
Ludwig-Erhard-Straße 22, 20459 Hamburg
Telefon: +49 40-3599 7711

Basler Sachversicherungs-AG
Basler Straße 4, 61352 Bad Homburg
Telefon: +49 6172-12 5220

www.basler.de