

# Nachhaltigkeitsbericht

## (DNK-Erklärung) Berichtsjahr 2020



# Allgemeine Informationen

Angaben	
Unternehmensname	Provinzial Konzern
Anzahl Mitarbeitende	500 – 5.700
Berichtsjahr	2020
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes	Ja und Erklärung iSd CSR-Berichtspflicht
DNK-Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte nutzen	Unternehmen gehört zum Anwenderkreis
Kontakt	Provinzial Konzern Nachhaltigkeitsbeauftragte Astrid Bayer Provinzial-Allee 1 48159 Münster Telefon 0251 219 3392 astrid.bayer@provinzial.de



### Die Provinzial – starker Partner in den Regionen

Der Provinzial Konzern gehört zu den großen deutschen Versicherungsunternehmen. Er ist der zweitgrößte öffentliche Versicherungskonzern in Deutschland und Teil der Sparkassen Finanzgruppe. Seine Stärke gewinnt der Provinzial Konzern aus der regionalen Verbundenheit seiner Versicherungsgesellschaften. Das gemeinsame Geschäftsgebiet umfasst Nordrhein-Westfalen, Teile von Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg.

Die Provinzial Holding AG ist die Dachgesellschaft des Provinzial Konzerns und hat ihren Sitz in Münster. Unter der Provinzial Holding AG, die als Management- und Steuerholding fungiert, agieren rechtlich selbstständige Versicherer:

- Westfälische Provinzial Versicherung AG, Münster
- Provinzial Nord Brandkasse AG, Kiel
- Provinzial Rheinland Versicherung AG, Düsseldorf
- Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG, Hamburg
- Lippische Landes-Brandversicherung AG, Detmold
- Provinzial NordWest Lebensversicherung AG, Kiel
- Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG, Düsseldorf

Die Aktivitäten der Vermögensverwaltung sind für die Konzernunternehmen in der Provinzial Asset Management GmbH gebündelt.



## Gewährträger

Rheinischer  
Sparkassen-  
und  
Giroverband

Sparkassen-  
verband  
Rheinland  
Pfalz

Landschafts-  
verband  
Rheinland

## Aktionäre

Provinzial Rheinland Holding AöR

Landschaftsverband  
Westfalen-Lippe  
(über Westfälisch-Lippische  
Vermögensverwaltungs-  
Gesellschaft mbH)

Sparkassenverband  
Westfalen-Lippe

Sparkassen- und  
Giroverband für  
Schleswig-Holstein

## Holding

**Provinzial Holding AG**

## Operative Versicherungsunternehmen

**PROVINZIAL**  
Die Versicherung der Sparkassen

**PROVINZIAL**  
Versicherung AG

**PROVINZIAL**  
Die Versicherung der Sparkassen

**Lippische**  
Landesbrandversicherung AG

**HAMBURGER  
FEUERKASSE**

**andsafe**

**PROVINZIAL  
NordWest**  
Lebensversicherung

**PROVINZIAL**  
Lebensversicherung AG

**PROTECT**

**DirektVersicherung**

Die Angaben in der DNK-Erklärung 2020 des Provinzial Konzerns beziehen sich auf die im Kerngeschäft tätigen Konzernunternehmen. Das Kerngeschäft bilden die fünf regionalen Schaden- und Unfallversicherer sowie die beiden Lebensversicherer, die zugehörige Management- und Steuerungsholding sowie die mit der Betreuung der Vermögensanlagen beauftragte Provinzial Asset Management GmbH.

Weitere Informationen finden Sie unter:

[https://www.provinzial-konzern.de/export/sites/pkp/\\_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/Verantwortung-fuer-die-Region.pdf](https://www.provinzial-konzern.de/export/sites/pkp/_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/Verantwortung-fuer-die-Region.pdf)



## Das Jahr 2020 in Zahlen



Weitere Informationen zu den Geschäftsergebnissen siehe Angaben in den Geschäfts- und Solvency II-Berichten:

<https://www.provinzial-konzern.de/content/konzern/geschaeftszahlen/>



### Ergänzende Anmerkungen

#### (z. B. Hinweis auf externe Prüfung):

Um die Lesbarkeit der DNK-Erklärung zu erleichtern, wird im nachfolgenden Text auf das gesonderte Auf-führen des weiblichen Geschlechts verzichtet – wobei stets gleichermaßen sowohl das männliche als auch das weibliche Geschlecht gemeint sind.

Die Erstellung der DNK-Erklärung wurde durch die Interne Revision der Provinzial Holding AG begleitend geprüft. Der Prüfungsbericht wurde dem Aufsichtsrat zur Sitzung am 26.05.2021 vorgelegt. Eine Vorberatung fand im Vorstand am 13.04.2021 statt.

# Einleitung

## Provinzial Holding AG

Der fusionierte Provinzial Konzern hat als Versicherer der Regionen und Top-10 Versicherer im deutschen Markt seine Arbeit auf. Im Rahmen der Aufsichtsrats-sitzungen der Tochtergesellschaften der Provinzial Holding AG wurde die Vorstandsbesetzung für die Gesellschaften unterhalb der Holding verabschiedet.

Michael Breuer, Aufsichtsratsvorsitzender der Provinzial Holding AG und Präsident des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes, zeigt sich erfreut darüber, dass der Startpunkt der gemeinsamen Arbeit schnell und gut gelungen ist: „Mit der Fusion der beiden Provinzial Konzerne entsteht einer der führenden Versicherer in der Sparkassen Finanzgruppe und im deutschen Versicherungsmarkt. Ich bin überzeugt, dass es gelingen wird, die Stärken der bisherigen beiden Provinzial Gruppen vereint noch besser auf die Straße zu bringen und dadurch eine noch größere Schlagkraft zu entwickeln.“

Der fusionierte Provinzial Konzern verfügt über ein Beitragsvolumen von über sechs Milliarden Euro. Er ist damit in der Komposit- und Lebensversicherung die Nr. 7 in Deutschland. In der Gebäudeversicherung ist die Provinzial die Nr. 2 im deutschen Markt und mit Abstand größter Anbieter unter den öffentlichen Versicherern. Als Versicherer der Regionen erstreckt sich die Geschäftstätigkeit auf das Rheinland, Westfalen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg sowie Teile von Rheinland-Pfalz. Die Eintragung der Fusion ins Handelsregister und die Umbenennung in die Provinzial Holding AG erfolgte bereits am 31. August, so dass die Fusion wie geplant rückwirkend zum 1. Januar 2020 wirksam wurde.

„Durch den Zusammenschluss der beiden erfolgreichen Unternehmen werden alle Beteiligten – unsere Kunden, Vertriebspartner, Mitarbeitenden und Anteilseigner – dauerhaft profitieren“, betont Dr. Wolfgang Breuer, der als Vorstandsvorsitzender den fusionierten Konzern steuert. „Das, was zusammen-

gehört, wird jetzt Schritt für Schritt zusammenwachsen. Dabei braucht es eine gute Balance aus der Bündelung der Kräfte eines Konzerns und der Wahrung unserer bewährten regionalen Vielfalt. Wir wollen die Stärken aller Konzernunternehmen nutzen, um unseren Ambitionen im Wettbewerb noch besser gerecht zu werden.“

## Vorstandsaufstellung

Auf Ebene der Holding und der Provinzial-Gesellschaften gehören dem Vorstandsteam folgende Vorstandsmitglieder an:

- **Dr. Wolfgang Breuer**  
Vorstandsvorsitzender
- **Patric Fedlmeier**  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender  
(Personal, Betriebsorganisation, IT & Innovation)
- **Dr. Markus Hofmann**  
(Kunde, Marke & Vertrieb)
- **Sabine Krummenerl**  
(Komposit)
- **Guido Schaefers**  
(Leben)
- **Dr. Ulrich Scholten**  
(Finanzen)

Auf Ebene der operativen Provinzial-Gesellschaften ist zudem Dr. Thomas Niemöller als Vorstandsmitglied für die IT zuständig.



# Inhalt

20 Berichtskriterien plus Leistungsindikatoren.

<b>1.</b>	Strategische Analyse und Maßnahmen	08
<b>2.</b>	Wesentlichkeit	11
<b>3.</b>	Ziele	15
<b>4.</b>	Tiefe der Wertschöpfungskette	30
<b>5.</b>	Verantwortung	32
<b>6.</b>	Regeln und Prozesse	34
<b>7.</b>	Kontrolle	35
	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7	36
<b>8.</b>	Anreizsysteme	37
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 8	39
<b>9.</b>	Beteiligung von Anspruchsgruppen	40
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 9	41
<b>10.</b>	Innovations- und Produktmanagement	43
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 10	47
<b>11.</b>	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	48
<b>12.</b>	Ressourcenmanagement	51
	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12	54
<b>13.</b>	Klimarelevante Emissionen	60
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 13	63
<b>14.</b>	Arbeitnehmerrechte	67
<b>15.</b>	Chancengleichheit	70
<b>16.</b>	Qualifizierung	76
	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16	80
<b>17.</b>	Menschenrechte	85
	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 17	88
<b>18.</b>	Gemeinwesen	89
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 18	93
<b>19.</b>	Politische Einflussnahme	94
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 19	95
<b>20.</b>	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	96
	Leistungsindikatoren zu Kriterium 20	97



# 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.

Der große Erfolg als Versicherungskonzern mit öffentlichem Auftrag basiert auf dem Nebeneinander regionaler Marktbearbeitung und der Bündelung konzernübergreifender Querschnittsfunktionen. Die Themen Nachhaltigkeit, Kundennähe, Präsenz vor Ort sowie die traditionell enge wirtschaftliche und gesellschaftliche Bindung an die Regionen geben der Provinzial ihr ganz besonderes Profil.

Das Thema Nachhaltigkeit ist uns so wichtig, dass wir es wirkungsvoll in unserer Organisation verankern und verantwortungsbewusst täglich mit Leben füllen. Als Basis dienen uns die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bringen wir wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit sowie Ressourcen- und Umweltschutz in Einklang. Nachhaltigkeit ist für uns ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Deshalb beziehen wir Kunden, Mitarbeitende, Geschäfts- und Vertriebspartner, Anteilseigner sowie politische und gesellschaftliche Akteure als unsere wesentlichen Stakeholder in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sind eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie eine Implementierung in die Geschäftsstrategie. Eine Erweiterung und Dokumentation der vorhandenen Nachhaltigkeitsaspekte in der Geschäftsstrategie sowie eine Verankerung in den Konzernwerten ist für 2021 geplant.

Die Provinzial implementiert gemäß ihrer Strategie das Thema Nachhaltigkeit in alle relevanten Prozesse des Konzerns. Dazu konzentrieren wir uns auf sechs Handlungsfelder, für die wir Ziele und Maßnahmen ableiten. Die Handlungsfelder haben wir sowohl im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse des Provinzial NordWest Konzerns als auch in der Konsolidierung mit der Provinzial Rheinland anhand eines gemeinsamen Projekts "Wesentliche Themen der Versicherungswirtschaft" ermittelt.

(Vgl. Kriterium 2 Wesentlichkeitsanalyse)

- Kapitalanlagen,
- Digitalisierung,
- Versicherungsprodukte,
- Kundenbegeisterung,
- Arbeitgeberattraktivität,
- Ressourcenschonung

Ergebnisse aus: „Werkstatt Gemeinsame Wesentlichkeitsanalyse“ (2020), durchgeführt von: response und den Versicherungsforen Leipzig im Auftrag von zehn Versicherungsunternehmen.







Handlungsfelder der Provinzial; ESG (Environment, Social, Governance/ Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) – Kriterien

Mit einem Climate Impact Report überprüfen wir die Kompatibilität der Provinzial zu dem Pariser Klimaschutz-Abkommen. Dazu gehört eine Portfolioanalyse der Mobilität und der Kapitalanlagen. Ziel ist es dabei festzustellen, welchen Beitrag die Provinzial am Klimawandel hat. Mit einem X-Degree Compatibility (XDC) Modell wird der Beitrag eines Unternehmens, Anlageportfolios oder einer sonstigen wirtschaftlichen Einheit zum Klimawandel berechnet. Diese wissenschaftsbasierte Klimametrik bietet Unternehmen und der Öffentlichkeit größtmögliche Transparenz zu Klimarisiken und -chancen (Climate Alpha) und befördert so die Transition zu einer <2°C Wirtschaft sowie die Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens (Paris Alignment).

Das XDC Modell ist das einzige seiner Art, das ein volles Klimamodell integriert (welches ebenfalls vom Weltklimarat (IPCC) genutzt wird). Es ist wissenschaftsbasiert, durch Fachexperten begutachtet, transparent, zukunftsorientiert, entspricht TCFD Anforderungen sowie dem EU Green Deal. (Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ist eine Initiative, die mit Unterstützung der G20-Mitglieder gegründet wurde, um die internationale Finanzstabilität zu fördern.)

Die Ergebnisse der Analysen fließen in die strategische Ausrichtung und die Ableitung von Zielen und Maßnahmen des Nachhaltigkeitsmanagements ein.

## Erster Einstieg in die Klimazielbetrachtung – Ableitung von Erkenntnissen

Die Provinzial ist noch nicht Paris-kompatibel.

### Die größten Reduktionspotenziale liegen in der Scope 3-Betrachtung.

- Finanzierte Emissionen
- Mitarbeiter-Mobilität
- Bei den Scope 1-Emissionen sind ebenfalls Reduktionspotenziale vorhanden.

### In der Scope 2-Betrachtung kann eine Paris-Kompatibilität ausgewiesen werden.

- Hohe Eigenversorgung mit Wärme und Strom durch Einsatz von Blockheizkraftwerken
- Einsatz von Ökostrom an allen Standorten

### Zusammenfassung der Portfolioanalyse mit dem XDC-Modell für Kapitalanlagen

- Die Analyse unterstellt ein 1,75<sup>0</sup>-Szenario und wird für den Teil Aktien und Unternehmensanleihen angewendet.
- 29 % des untersuchten Portfolios erfüllen bereits heute das Pariser Klimaziel.
- Voraussichtlich haben wir durch die Dekarbonisierungsstrategie (Vgl. Kriterium 3 Ziele) einen besseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck als die konventionellen Benchmarks.
- Die Analyse bietet gute Ansatzpunkte zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und zur Konkretisierung von CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen.

Im Bereich Kapitalanlagen orientieren wir uns an dem UN-Global Compact und haben die Initiative für verantwortungsvolles Investieren (PRI) unterzeichnet. Einen hohen Stellenwert hat für die Provinzial eine Ausrichtung an Faktoren für Umwelt, soziale Aspekte sowie gute Unternehmensführung.

(Vgl. Kriterium 3 Ziele)

Dazu erstellen wir eine Umweltbilanz mit dem Kennzahlentool Version 2018 1.4 des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VFU), das sich an den Maßstäben der internationalen Umweltindikatorensystemen GRI (Global Reporting Initiative) und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol ausrichtet. Um eine hohe Beratungsqualität sicher zu stellen, bekennt sich die Provinzial zu dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft“ und den Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten (Code of Conduct).

Für die Mitarbeitenden bietet die Provinzial ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu lassen sich die Standorte der Provinzial Nord-West seit 2008 über das Audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung regelmäßig zertifizieren. Eine Ausweitung auf den fusionierten Konzern ist angedacht. Durch interne und externe Schulungen sowie ein breitgefächertes Weiterbildungsprogramm sichert die Provinzial lebenslanges Lernen. Die Einhaltung und Umsetzung der vorgegebenen Grundsätze gewährleistet die Provinzial durch ein unternehmensweit verankertes Compliance-Managementsystem. Darüber hinaus tragen eine im Vertrieb installierte Fachaufsicht, das Beschwerdemanagement und die Konzernrevision dazu bei, die Einhaltung gesetzlicher und interner Standards laufend zu überwachen.

## 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.

Zwei Ereignisse haben den Provinzial Konzern in 2020 geprägt. Als erstes ist sicherlich die Corona-Pandemie zu nennen. Die weltweiten Auswirkungen haben ihre Spuren hinterlassen – nicht nur für unseren Konzern, sondern für viele Branchen. Die Folgen sind noch nicht genau abschätzbar. Klar ist jetzt schon, dass die nachfolgenden Generationen die Auswirkungen mit tragen müssen. Obwohl die Versicherungsbranche nicht so hart getroffen wurde wie andere, werden auch wir langfristig die Folgen spüren. Noch nicht abzusehen ist, wie und ob sich das Versicherungsgeschäft daraus verändert und wie uns die Folgen am Kapitalmarkt treffen. In einer Prognose aus 2020 wird geschätzt, dass der Schadenrückgang in den Kompositsparten (ohne Restkredit) die erwarteten Schadenaufwände aus Betriebsschließungsversicherung sowie D&O- und Cyberversicherung inklusive des Rückgangs aus Neugeschäft und Storno überkompensieren könnte. Spürbare Auswirkungen der Krise werden in den Jahren 2021 und 2022 erwartet.

Eine positive Entwicklung lässt sich schon heute aufführen, nämlich die Bereitschaft, neue Zusammenarbeitsformen schneller zu etablieren. Corona hat sehr anschaulich gezeigt, was aus dem Homeoffice möglich ist. Der Provinzial Konzern hat schnell reagiert und innerhalb kürzester Zeit die weit überwiegende Zahl der Mitarbeitenden technisch so ausgestattet, dass sie kollaborativ aus dem Homeoffice zusammenarbeiten konnten. Unter Kriterium 13 Klimarelevante Emissionen werden die konkreten CO<sub>2</sub>-Einsparungen aus dem Homeoffice aufgeführt, die wir in unserer Umweltbilanz ermittelt haben.



Corona bestimmte in 2020 den Alltag – beim Einkaufen...



...und im Homeoffice.





Die Fusion der beiden Provinzial Gesellschaften wird in den nächsten Jahren eine weitere große Herausforderung sein.

Das zweite große Ereignis ist die Fusion der beiden Provinzial Konzerne, durch die einer der führenden Versicherer in der Sparkassen Finanzgruppe und im deutschen Versicherungsmarkt entstanden ist. Der fusionierte Provinzial Konzern verfügt über ein Beitragsvolumen von über sechs Milliarden Euro. Er ist damit in der Komposit- und Lebensversicherung die Nr. 7 in Deutschland. In der Gebäudeversicherung ist die Provinzial die Nr. 2 im deutschen Markt und mit Abstand größter Anbieter unter den öffentlichen Versicherern. Durch den Zusammenschluss der beiden erfolgreichen Unternehmen werden alle Beteiligten – unsere Kunden, Vertriebspartner, Mitarbeitenden und Anteilseigner – dauerhaft profitieren. Für das Jahr 2021 gilt es, Schritt für Schritt zusammenzuwachsen. Dabei braucht es eine gute Balance aus der Bündelung der Kräfte eines Konzerns und der Wahrung unserer bewährten regionalen Vielfalt. Wir wollen die

Stärken aller Konzernunternehmen nutzen, um unseren Ambitionen im Wettbewerb noch besser gerecht zu werden. Das gilt selbstverständlich auch für das Nachhaltigkeitsmanagement der Provinzial.

Für die Konsolidierung der wesentlichen Themen der Provinzial haben wir die Ergebnisse von zwei Analysen zusammengeführt. Zum einen hatten sich in 2020 die Provinzial NordWest und die Provinzial Rheinland gemeinsam an einem Projekt „Wesentlichkeitsanalyse für die Versicherungsbranche“ beteiligt. Und zum anderen hatte der Provinzial NordWest Konzern eine Wesentlichkeitsanalyse in 2019 durchgeführt. Beiden Analysen liegt die Wesentlichkeitsdefinition des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) zugrunde, und sie berücksichtigen sowohl eine Inside-out- als auch eine Outside-in-Perspektive.

### Die vierstufige Wesentlichkeitsanalyse



Vierstufiges Vorgehen Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an: „Werkstatt Gemeinsame Wesentlichkeitsanalyse“ (2020), durchgeführt von: response und den Versicherungsforen Leipzig im Auftrag von zehn Versicherungsunternehmen.

Die Wesentlichkeitsanalyse dient als zentrale Grundlage für die strategische Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements. Damit wird bestimmt, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind und im Fokus der Aktivitäten stehen sollen. Dabei werden verschiedene wissenschaftliche Methoden kombiniert und die Ergebnisse mit Hilfe statistischer Verfahren verdichtet und ausgewertet. Zielgruppe der Befragung waren interne und externe Stakeholder des Konzerns.

Bei der Auswahl der Stakeholdergruppen haben Kriterien wie z. B. Nähe zum Kerngeschäft, Betroffenheit von möglichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit, Bedeutung im Rahmen öffentlicher Meinungsbildungsprozesse, Reputation, Medienkompetenz, Vernetzungsgrad sowie Konfliktpotenzial Berücksichtigung gefunden. So konnte gewährleistet werden, dass bei der Analyse sowohl eine interne als auch eine externe Perspektive einbezogen wurde.

Für den Provinzial Konzern haben sich aus der Wesentlichkeitsanalyse folgende Handlungsfelder ergeben, die wir in den nächsten Jahren in den Mittelpunkt unserer nachhaltigen Aktivitäten stellen:

- Kapitalanlagen
- Digitalisierung
- Versicherungsprodukte
- Kundenbegeisterung
- Arbeitgeberattraktivität
- Ressourcenschonung

In regelmäßigen Abständen werden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Positive und negative Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit können wir indirekt im Rahmen unserer Kapitalanlagen verzeichnen. Je nach Investition in besonders nachhaltig oder weniger nachhaltig klassifizierte Anlagen, haben wir z. B. Einfluss auf die CO<sub>2</sub>-Intensität unseres Portfolios. Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs können wir auf die Schonung von Ressourcen und die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen einwirken.

Wesentliche Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit könnten z. B. durch Klimaveränderungen auftreten, was unter anderem Einfluss auf die Schadenbilanz bzw. auf die Produktgestaltung hätte. Als weiteren Punkt ließe sich das Thema Demografie mit dem Aspekt des Fachkräftemangels aufführen. Als positive Auswirkung kann die Digitalisierung genannt werden. Damit können positive Effekte im Rahmen z. B. der Ressourcenschonung oder Kundenzufriedenheit erzielt werden.



Darüber hinaus haben wir im Bereich Risikomanagement die Einschätzung der Nachhaltigkeitsrisiken besonders im Fokus. Hierbei nehmen die Steuerung der Kapitalanlagerisiken und der Risiken aus Naturgefahren eine relevante Rolle ein. Wir führen regelmäßig Risikoassessments mit den Fachbereichen unter besonderer Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsrisiken durch. Konkret werden ESG-Risiken in den gesamthaften Risikomanagementprozess des Unternehmens integriert und im Rahmen der Risikotragfähigkeitsanalyse berücksichtigt. Hierbei werden physische Risiken (z.B. Auswirkungen durch Extremwetterereignisse wie Starkregen, Stürme oder Trockenheit) ebenso wie transitorische Risiken (z.B. Wertverluste der Kapitalanlagen resultierend aus der Umstellung auf eine kohlenstoffärmere Wirtschaft) als auch die Reputation des Konzerns gefährdende Risiken (z.B. durch gravierende Menschenrechtsverlet-

zungen gehaltener Unternehmen) innerhalb definierter Risikokategorien betrachtet (z.B. Kurswertrisiken, Liquiditätsrisiken, etc.). Zwei Mal pro Jahr wird dieses Vorgehen im Risikoinventurprozess bewertet und im Rahmen regelmäßiger Berichterstattungen durch die unabhängige Risikocontrollingfunktion (uRCF) in Vorstands- und Risikokomitee-Sitzungen überprüft.

Des Weiteren haben wir einen detaillierten Zeitplan für 2021 aufgestellt, um die Bewertungsansätze der Nachhaltigkeitsrisiken vor dem Hintergrund der aktuellen Erkenntnisse weiterzuentwickeln sowie notwendige strategische Anpassungen vornehmen zu können. Dabei werden die Anforderungen aus der Veröffentlichung des „Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der BaFin sowie weitere gesetzliche Entwicklungen berücksichtigt.

Extreme Wetterereignisse werden zunehmend eine große Rolle spielen.





### 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.

Als Versicherer mit einem öffentlichen Auftrag wollen wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Zukunft leisten. Die Ausrichtung auf die ökonomische und ökologische Sicherheit sowie eine Orientierung am Gemeinwohl sind uns wichtig. Bei der Entwicklung unserer Produkte stehen die Bedürfnisse unserer Kunden an erster Stelle. Unsere langfristige Finanzstabilität sichern wir durch verantwortungsvolle Kapitalanlagen ab. Die Anlagen prüfen wir hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsaspekte und berücksichtigen diese bei Investitionen in Unternehmen und Körperschaften.

Ergänzt wird dieser Weg durch unsere Konzepte zur konzernweiten Reduktion von Treibhausgasen. Mit der Teilnahme an dem Projekt „Wege zum klimaneutralen Unternehmen“ von Klimaschutz-Unternehmen e.V. soll eine Implementierungsstrategie für die Provinzial entwickelt werden. Zusätzlich werden die Auswirkungen der politischen Regulierung wie z. B.

„CO<sub>2</sub>-Bepreisung“ sowie die Einordnung des individuellen Reduktionspfads zum Erreichen der deutschen Klimaschutzziele untersucht. Darüber hinaus beteiligt sich die Provinzial an der Initiative „Marktoffensive Erneuerbare Energien“ der Deutschen Energie-Agentur GmbH (dena).

Die für das Berichtsjahr 2020 aufgeführten Handlungsfelder und Ziele haben wir aus der Wesentlichkeitsanalyse (s. Kriterium 2) abgeleitet. An den Stellen, wo wir einen Beitrag zu den nachhaltigen Entwicklungszielen der UN leisten können, weisen wir diese in den Zieltabelaus aus. Die Einhaltung der Ziele wird von den Handlungsfeldverantwortlichen aus dem Nachhaltigkeitskomitee verantwortet.

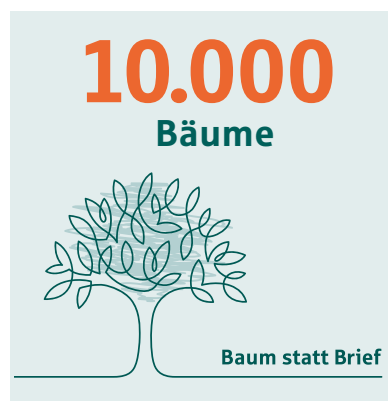
Die Basis für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sind eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und detaillierte Integration in die Geschäftsstrategie des Konzerns.

#### Forcierung der nachhaltigen Ausrichtung in der Geschäftsstrategie 2021:

**Explizite Ergänzung der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie für den fusionierten Konzern**



Nachhaltigkeits-Highlights Provinzial 2020



Im Rahmen ihres Engagements kann die Provinzial Rheinland auf 10 Jahre Mitgliedschaft bei den Klimaschutz Unternehmen zurückblicken. Die Mitgliedschaft wurde in 2020 auf die Provinzial Holding ausgeweitet. Im Rahmen der Maßnahme „Baum statt Brief“ können 10.000 Bäume gepflanzt werden. Im Rahmen der Partnerschaft mit AfB werden vier Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen unterstützt.

Vgl. Kriterium 10 Innovations- und Produktmanagement und Kriterium 11 Ressourcenschonung

### 1. Kapitalanlagen

Bei der Umsetzung der aktuellen Strategie im Bereich Kapitalanlagen kommen jeweils spezifische, auf die besonderen Eigenschaften der einzelnen Kapitalanlagenbausteine abgestimmte Ansätze zur Anwendung. Die unterschiedlichen Vorgehensweisen orientieren sich auch am Umfang der zur Verfügung stehenden Daten zur Beurteilung der Nachhaltigkeit.

Bei der Anlage in Unternehmen (z. B. in Form von Aktien und/oder festverzinslichen Wertpapieren) sollen grundsätzlich alle Formen von Kapitalanlagen vermieden werden, bei denen ein schwerwiegender Verstoß gegen die nachstehenden Prinzipien des „UN-Global Compact“ (UN-GC) vorliegt. Der Ausschluss gilt auch für alle Tochterunternehmen von identifizierten Unternehmen, sofern hier keine eigenständige Beurteilung möglich ist.

- Verstöße gegen internationale Menschenrechte
- Zwangs- und Kinderarbeit
- Substanzieller Anteil der Energieerzeugung oder des -umsatzes aus Kohle
- Mängel bei der Unternehmensführung
- Herstellung kontroverser Waffen
- Korruption
- Verletzung der Bürgerrechte und -freiheiten

Ganz konkret werden alle Unternehmen, die in weitreichender Form gegen die internationalen Menschenrechte verstoßen oder die von Zwangs- bzw. Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung profitieren, aus dem zulässigen Anlageuniversum des Provinzial Konzerns ausgeschlossen. Gleiches gilt bei schwerwiegenden Verstößen gegen grundlegende Arbeitnehmerrechte (z. B. Vereinigungsfreiheit oder die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit). Ausgeschlossen werden auch Unternehmen, die in schwerwiegender Form gegen elementare Umweltauflagen im Zusammenhang mit Klimawandel, Wasser-, Energie-, Landverbrauch oder Biodiversität verstoßen. Darunter fallen auch z. B. gravierende Mängel beim effizienten Einsatz natürlicher Ressourcen oder ein unzureichender Einsatz umweltfreundlicher Technologien im Bereich Energieverbrauch, Abfallvermeidung oder Emissionsreduktion.

Unter dem Aspekt der Begrenzung der globalen Erwärmung schließen wir deshalb Kapitalanlagen in diejenigen Unternehmen aus, die einen substanziellen Anteil ihrer Energie-Erzeugung oder ihres Umsatzes aus dem Rohstoff Kohle generieren oder hinsichtlich ihres sogenannten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bestimmte Schwellenwerte überschreiten. Seit langem werden Anlagen in allen Unternehmen vermieden, die sogenannte „kontroverse“ Waffen (z. B. Antipersonen-Minen, chemische Kampfstoffe oder ähnlich geächtete Waffensysteme) herstellen.

Insgesamt werden aktuell über 800 Unternehmen (inklusive Tochtergesellschaften) aus dem Anlageuniversum ausgeschlossen. Die Beurteilung der Anlagen in Pfandbriefen erfolgt grundsätzlich auf Basis des emittierenden Unternehmens. Für den Ausschluss reicht bereits ein Filterkriterium aus. Vor Erstellung einer finalen Ausschlussliste erfolgt eine Prüfung, ob sich die Risiko-/Return-Profile der betroffenen Kapitalanlagenbausteine wesentlich verändern und damit die Erreichung anderer Kundenziele gefährden könnten. Bisher ist dies nicht der Fall gewesen. Damit ist bei allen Finanzprodukten generell sichergestellt, dass negative Auswirkungen von Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigt werden.

Die vierteljährlich überarbeitete Ausschlussliste wird allen Asset-Managern (intern und extern) zur Befolgung vorgegeben und deren Umsetzung regelmäßig durch das Kapitalanlage-Controlling überprüft. Anhand des Reportings unserer Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG) oder der von der KVG gemeldeten Verstöße gegen die Anlagerichtlinien bzw. Ausschlusslisten werden nicht gewünschte Entwicklungen zeitnah in den zuständigen Gremien diskutiert.

#### Unternehmensfilter – kontroverse Geschäftsfelder und -praktiken

1. Schwere Verstöße gegen die 10 Prinzipien des UN-Global compacts *oder*
2. ESG-„red-Flags“ (gemäß Beurteilung MSCI) *oder*
3. Unternehmen, die 30 % oder mehr ihrer Energie durch Kohle erzeugen oder Bergbauunternehmen, die 50 % oder mehr ihres Umsatzes durch Kraftwerkskohle erzielen *oder*
4. Unternehmen, deren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck gemessen an der Kennzahl CO<sub>2</sub>-Intensität (Scope 1 + 2) den festgelegten Höchstwert überschreiten *oder*
5. Unternehmen, die geächtete Waffen herstellen bzw. vertreiben

#### Der Prozess im Bereich Wertpapiere





Bei Kapitalanlagen in Unternehmen wird zusätzlich im Rahmen einer Dekarbonisierungsstrategie das Ziel verfolgt, einen geringeren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auszuweisen als der Vergleichsmaßstab. Dazu wird die Wertentwicklung anhand von marktabhängigen, liquiden Benchmarks gemessen. Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wird als Emissionsintensität aller Unternehmen im Vergleich zum jeweiligen Referenzindex untersucht. Berücksichtigt werden die jährlichen direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) CO<sub>2</sub>-Emissionen der Unternehmen in Relation zur gesamten Geschäftsaktivität des Unternehmens (Umsätze). Die Kohlenstoffintensität von Portfolios wird als mit den aktuellen Portfolioanteilen gewichtete Summe der Kohlenstoffintensität der einzelnen Unternehmen errechnet. Aufgrund einer nicht hinreichend breiten und belastbaren Datenbasis werden derzeit die vor- und nachgelagerten Emissionen (Scope 3) noch nicht berücksichtigt.

Bei Kapitalanlagen in Staaten und Gebietskörperschaften wendet die Provinzial die wichtigsten Prinzipien des UN-Global Compacts an. Dies hat zum Ziel, diejenigen Staaten oder Gebietskörperschaften von der Anlage auszuschließen, die u.a. bei der Gewährung elementarer Bürgerrechte oder -freiheiten, bei der wahrgenommenen Korruption oder bei den notwendigen Veränderungen resultierend aus dem Klimawandel bestimmten Mindestanforderungen nicht genügen. Aktuell werden über 40 Staaten aus unserem Anlageuniversum ausgeschlossen.

### Staatenfilter

1. Prinzipien UN Global Compact
2. Staaten, deren „political rights & civil liberty score“ (MSCI) einen Wert von 1,5 unterschreitet oder
3. Staaten mit einem Korruptionsindex von transparency international geringer als 30 (aber maximal Ausschluss von 20 % der beurteilten Staaten, d.h. aktueller Schwellenwert < 28) oder
4. Staaten mit einem Global peace Index (vision of humanity) mit der Ausprägung „yes“ oder
5. Staaten, deren Umgang mit dem Klimawandel (climate protection score von german watch) als unzureichend beurteilt wird

Für die Asset-Klassen Hypotheken, Private Equity und Immobilien liegen ebenfalls Konzepte zur Beurteilung durch ESG-Kriterien vor. Weiterführende Angaben:

[https://www.provinzial-konzern.de/export/sites/pkp/\\_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/20210225\\_AngabenProvinzialKonzern\\_TransparenzVO.pdf](https://www.provinzial-konzern.de/export/sites/pkp/_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/20210225_AngabenProvinzialKonzern_TransparenzVO.pdf)



Solarenergie ist unerschöpflich im Gegensatz zu fossilen Energieträgern wie Kohle und Öl und zählt damit zu den erneuerbaren beziehungsweise regenerativen Energien.



### Mit der Unterzeichnung der Prinzipien des PRI forcieren wir folgende Aspekte:



- Nachhaltigkeit in sämtliche Prozesse im Bereich Kapitalanlagen implementieren
- Insbesondere die Rolle als aktiver Anteilseigner wahrnehmen
- Zusammenarbeit im Verband der öffentlichen Versicherer, um die Wirksamkeit der Prinzipien zu steigern

Der Provinzial Konzern hat sich durch den Beitritt zur PRI-Initiative dazu verpflichtet, als aktiver Anteilseigner ESG-Themen in der Investitionspolitik zu berücksichtigen. Dazu zählt auch, Unternehmen und Körperschaften, in die die Provinzial investiert hat, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anzuhalten. Um künftig direkteren Einfluss auf einige uns besonders wichtige Themen nehmen zu können, hat die Provinzial Asset Management GmbH einen externen Dienstleister aus dem öffentlich-rechtlichen Verbund für das Engagement und Voting beauftragt. Dieser kann die konkreten Weisungen, Anforderungen oder Schwerpunktthemen

gebündelt und zielgerichtet umsetzen. Bei den Anlagen in Immobilien und Private Equity thematisiert die Provinzial Asset Management GmbH Nachhaltigkeitsgesichtspunkte in den Mandaten, in denen wir in den Gremien vertreten sind. Eine aktive Gremienmitgliedschaft wird bei neuen Investments verfolgt. Weitere Hinweise zur Mitwirkungspolitik (Rolle als „active shareholder“) sind hier veröffentlicht:

[https://www.provinzial-konzern.de/export/sites/pkp/\\_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/20210225\\_AngabenProvinzialKonzern\\_TransparenzVO.pdf](https://www.provinzial-konzern.de/export/sites/pkp/_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/20210225_AngabenProvinzialKonzern_TransparenzVO.pdf)



### Anteil der Kapitalanlage, bei der eine Auswahlprüfung nach ESG-Faktoren vorgenommen wurde:

Quote ESG-geprüfte Kapitalanlage

**ca. 96 %**

Stand 31.12.2020, (Vgl. Leistungsindikatoren 10)

Alle Unternehmen oder Staaten, die innerhalb der oben genannten Quote unter eines der Filterkriterien fallen, gelten in ihrer Gesamtheit als „nicht nachhaltig“. Von der definierten Sperrliste für Unternehmen, Staaten und Gebietskörperschaften sind per 31.12.2020 nur noch ca. 1,05 % der Kapitalanlagen betroffen.

Strom aus Windenergie ist eine weitere nachhaltige Energiegewinnung.



## Ziele Kapitalanlagen

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin/Status	SDG*
Transparenz zu ESG-Kriterien in der Kapitalanlage	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Veröffentlichung der ESG-Strategie in verschiedenen Kommunikationsmedien</li> <li>2. Umsetzung TransparenzVO</li> <li>3. Umsetzung TaxonomieVO</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. DNK-Erklärung, Konzernportal, Link aus Markenauftritten, soziale Medien</li> <li>3. Anteil der taxonomiekonformen KA/ gesamte KA</li> </ol>	<p>ab 2021</p> <p>voraussichtlich ab 2022</p>	
PRI	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umsetzung der Prinzipien</li> <li>2. Veröffentlichung des Berichtes</li> </ol>		<p>2021</p> <p>2022</p>	
Ausbau der Rolle als active shareholder	Umsetzung von Engagement und Voting im Rahmen der öffentlichen Versicherer		ab 2021	
Verbesserung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entwicklung eines Konzepts zum Ausweis des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks je Assetklasse</li> <li>2. Weiterentwicklung der Dekarbonisierungsstrategie</li> <li>3. Prüfung klimakonformer Benchmarks</li> <li>4. Prüfung der Initiative „Net Zero Asset Owner Alliance“ (NZADA) im Verbund der öffentlichen Versicherer</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Kapitalanlage nach Assetklassen (z. B. CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Millionen Euro Investitionssumme)</li> <li>2. CO<sub>2</sub>-Emission in Relation zu Vergleichsbenchmark</li> </ol>	<p>ab 2021 je nach Datenverfügbarkeit</p> <p>ab 2021</p>	 
Integration von ESG-Kriterien in das Risikomanagement	Entwicklung eines Konzepts abgestimmt auf die TCFD-Erfordernisse		ab 2021	

\* Mit der Agenda 2030 hat sich die Weltgemeinschaft 17 Ziele (Sustainable Development Goals, SDGs) für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. Diese Ziele werden mit Logos symbolisiert.



## 2. Digitalisierung

Im Handlungsfeld Digitalisierung konzentrieren wir uns auf zwei Ausrichtungen: Die CO<sub>2</sub>-Reduktion durch die Digitalisierung von Prozessen sowie die Steigerung der Akzeptanz der Mitarbeitenden für digitale Infrastrukturen. Ein Beispiel für die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und für Ressourcenschonung ist die 2020 initiierte Kampagne „Baum statt Brief“. Mit dieser Aktion pflanzen wir für jede Registrierung zu unserem elektronischen Postfach im Kundenportal einen Baum in unserem Geschäftsgebiet. Die Maßnahme wird von der „Schutzgemeinschaft Deutscher Wald“ umgesetzt und wird perspektivisch in 2021 fortgeführt.

In 2020 konnten wir 10.092 Registrierungen über die Kampagne umsetzen. Die ersten 6.000 Bäume wurden bereits im Herbst 2020 gepflanzt. Konkret wurden jeweils 3.000 Bäume in Arnsberg im Sauerland und bei Salem im Kreis Herzogtum Lauenburg in Schleswig-Holstein durch die „Schutzgemeinschaft Deutscher Wald“ gesetzt. Weitere Pflanzungen folgen in 2021.

### Papiereinsparungen „Baum statt Brief“ 2020:



\*1,8 Dokumente im Monat á 5,5 Seiten pro Kunde  
(durchschnittliche Angaben aus Business Case);  
Kampagnenzeitraum 9,5 Monate 10.092 Anmeldungen







Darüber hinaus werden wir in 2021 fusionsbedingt viele Prozesse konsolidieren müssen. Die Digitalisierung wird ein entscheidender Faktor für die Ressourcenschonung oder die Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen sein. Parallel dazu werden wir das Thema

Green IT angehen, um die Prozesse und die benötigte Infrastruktur unter Nachhaltigkeitsaspekten zu beleuchten.

In 2020 wurde je ein DigiLab an den Standorten in Kiel und Münster eröffnet. In diesen Räumlichkeiten können alle Mitarbeitenden die neuesten Entwicklungen für Arbeitsplätze bis hin zu modernster Konferenztechnik testen. Begleitet wird das Konzept durch ein Projektteam der IT, so dass zum einen alle Mitarbeitenden bei dem Umgang mit der Technik betreut werden und gleichzeitig die Geeignetheit für den praktischen Einsatz unmittelbar überprüft werden kann. So kann die Akzeptanz für digitale Infrastrukturen bei Mitarbeitenden erhöht werden. Durch den Einsatz innovativer Techniken oder Produkte werden Ideen gefördert. Am Standort Düsseldorf wurde unter einer ähnlichen Zielsetzung eine Zukunftswerkstatt initiiert. Darunter fielen Formate wie bspw. Ideen-Cafés – ob klassisch oder in Form von „Design-Thinking“ – oder Themen wie Cross-Mentoring, um andere Unternehmenskulturen kennen zu lernen, den „Blick über den Tellerrand“ zu wagen oder neue Impulse und Eindrücke aus der Kultur eines anderen Unternehmens für die persönliche Weiterentwicklung zu nutzen. Ergänzt wurde das Konzept durch Impuls-Vorträge mit verschiedensten Themenschwerpunkten.

Auf der Plattform „meinzuhauseundich.de“ der Provinzial Rheinland werden Handwerkerdienstleistungen angeboten. Vermittelt werden dort regionale Handwerker aus verschiedenen Gewerken. Über das etablierte HandwerkerNetz im Rahmen der Schadenregulierung kann auf eine 10-jährige Erfahrung sowie auf höchste Qualitätsstandards zurückgegriffen werden. Darüber hinaus übernimmt die Provinzial Rheinland fünf Jahre Gewährleistung für alle über meinzuhauseundich.de zustande gekommenen Arbeiten. Geplant ist ein gezielter Ausbau unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten wie z. B. Dienstleistungen oder Beratungen rund um das Thema erneuerbare Energien oder Schadenverhütung.

## Ziele Digitalisierung

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin/Status	SDG
Steigerung der Akzeptanz für digitale Infrastruktur bei Mitarbeitenden	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablierung Meet-the-Expert/Mind-Sharing</li> <li>2. Zukunftswerkstatt – Überprüfung auf konzernweiten Einsatz</li> <li>3. Erweiterung DigiLab für den Konzernstandort Düsseldorf</li> <li>4. Etablierung des Angebots zur Weiterbildung bei der Nutzung der digitalen Infrastruktur</li> </ol>		ab 2021	 
Steigerung der Akzeptanz für digitale Infrastruktur bei Kunden	Fortführung der Maßnahme „Baum statt Brief“ inkl. Prüfung für konzernweiten Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steigerung der Registrierungsquote um 10 % (Basisjahr 2020);</li> <li>– Ausweis Papiereinsparung</li> </ul>	ab 2021	
Entwicklung eines Grobkonzepts zu Green IT	Ermittlung von Versuchsdaten, Identifikation von Potenzialen zur Ressourcenschonung		ab 2021	
Integration von Nachhaltigkeitsaspekten für „meizuhausendlich“	Erweiterung des Dienstleistungsangebots um nachhaltige Komponente		ab 2021	 

Den digitalen Wandel mitgestalten ist eine wichtige Aufgabe für die kommende Generation.



### 3. Versicherungsprodukte

Grundsätzlich leisten Versicherungsprodukte bereits in vielen Bereichen unseres Kerngeschäfts einen nachhaltigen Beitrag. In der Wohngebäude- und Hausratversicherung werden z. B. Kunden vor den finanziellen Folgen von Naturgefahrenereignissen wie Unwettern mit Sturm oder Starkregen abgesichert. Im Bereich Vorsorge wird ein Beitrag gegen Altersarmut geleistet. Darüber hinaus sind durch unsere allgemeine Geschäftsausrichtung wichtige Grundsätze für unsere Kunden verankert:

- Abdeckung existenzieller Risiken
- flächendeckende Versorgung über eine hohe Dichte unserer Vertriebspartner
- dauerhafte Tragfähigkeit zur Risikoübernahme
- Sicherstellung einer schnellen und lokalen Schadenregulierung
- Besondere Angebote und Services für öffentliche Kunden
- Aktive Unterstützung bei der „Sicherheit für die Bevölkerung“ durch Prävention

Insgesamt prüfen wir in dem Handlungsfeld „Versicherungsprodukte“ eine Integration nachhaltiger Aspekte in die Produktentwicklungsprozesse.

### Anzahl Versicherungen mit Bezug erneuerbare Energien bzw. Nachhaltigkeit Komposit

#### Privatkundengeschäft

**Wohngebäude- und Hausratversicherung**  
(z. B. Elementarschäden / Starkregen, Photovoltaik-/Solaranlagen)

**1.056.978**

**Kfz-Versicherung**  
(Hybrid- und Elektroautos)

**10.013**

#### Gewerbegeschäft

**Haftpflicht- oder Sachversicherung**  
(z. B. Biogasanlagen, Photovoltaik-/Solaranlagen, Wasserkraft, E-Ladesäulen, Recycling, Energieberater)

**37.391**

(Angaben durch Expertenschätzungen)






Insgesamt ist es das Ziel, sowohl den Anteil an nachhaltigen Versicherungsprodukten zu steigern als auch die einzelnen Versicherungsbausteine unter Nachhaltigkeitsaspekten weiterzuentwickeln. Das gilt gleichermaßen für den Bereich Altersvorsorge wie für die Kompositsparten.

Darüber hinaus werden wir in einer Tochtergesellschaft der Provinzial über die Plattform „meizuhausundich.de“ gezielt nachhaltige Dienstleistungen ausbauen. (s. Ziele Digitalisierung)

E-Autos und Photovoltaik – für viele bereits eine Selbstverständlichkeit.



## Ziele Versicherungsprodukte

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin / Status	SDG
Fokussierung der Kundenausrichtung und -orientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der regulatorischen Anforderungen</li> <li>– Entwicklung innovativer Ansätze für nachhaltige Versicherungsprodukte bzw. Dienstleistungen (insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte für „meinezuhausendlich“)</li> </ul>			
Integration von ESG-Kriterien in den Produktentwicklungsprozess Leben			ab 2021	
Entwicklung nachhaltiger Fondsprodukte			in 2020 gestartet	
Entwicklung nachhaltiger Hybridprodukte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nachhaltiger Wertsicherungsfonds</li> <li>– Auswahl nachhaltige Fonds</li> </ul>		läuft	 
Prüfung eines Konzepts zu nachhaltigem Deckungsstock				
Integration von ESG-Kriterien in den Produktentwicklungsprozess Komposit				 
Integration von ESG-Kriterien in die Zeichnungsrichtlinien			bis 2025	



#### 4. Kundenbegeisterung

Auch nach der Fusion bleibt die Ausrichtung auf unsere Kunden ein zentrales Ziel im Konzern, das auch das Nachhaltigkeitsmanagement prägt: Wir wollen Kunden begeistern, um die Provinzial zu stärken und zukunftsfähig zu machen. Parallel zur Fusion wird nun ein gemeinsames Kundenbegeisterungsprogramm, basierend auf den Erfahrungen beider Häuser, gestartet.

Eine Differenzierung erfolgt durch eine klare Identität, Leistungsstärke und eine persönliche Ansprache. Das sind die Stellhebel für Kundenbegeisterung:

##### Unternehmensweiter Kundenfokus

- Unternehmensweite Ausrichtung des Denkens und Handelns entlang der Anforderung der Kunden (Kunden-Kultur)
- Eindeutiger Stellenwert des Themas „Kundenbegeisterung“

##### Klare Identität

- Klar erkennbare Marke und Nutzenversprechen
- Abgrenzung vom Wettbewerb in Marke und Angeboten

##### Viele Kontakte

- Kontinuierliche Kundenbeziehung aufbauen
- Individuelles, proaktives Management des Kundenlebenszyklus
- Gesamtkonzept zentrales und dezentrales Bestandsmanagement

##### Konsistente Serviceerlebnisse

- Einheitliches Leistungserleben: Kanäle vollständig integrieren und ganzheitlich managen
- Nutzenversprechen in allen Touchpoints erlebbar machen

##### Digitale Integration

- Fokus auf wenige, professionell gestaltete Angebote
- Lieferung eines echten Nutzens
- Integration digitaler Angebote in analoge Beratung

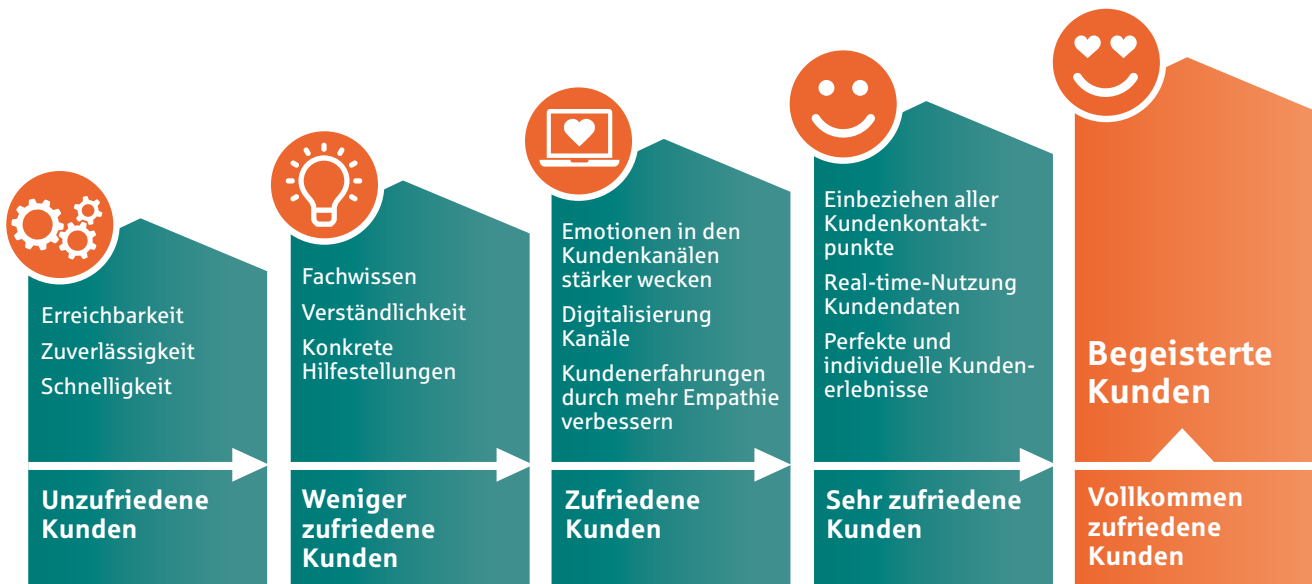
Im kommenden Jahr werden einige Schwerpunkte verfolgt: Diese drehen sich rund um den Ausbau des Themas Kundenfeedback und die Zusammenführung der Kundenportale. Es gilt, mehr Wissen über die Bedürfnisse der Kunden aufzubauen und zu nutzen. Mithilfe des Leadmanagements werden gezielt Vertriebsanlässe für Vertriebspartner geschaffen und Maßnahmen ergriffen, um aus potenziellen Kunden tatsächliche zu machen.

„ Wir werden als Organisation sehr nahe bei unseren Vertriebspartnern bleiben, damit die wiederum weiter beste Voraussetzungen haben, um nahe bei unseren Kunden zu sein. Übrigens auch digital! “




Patric Fedlmeier,  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender Provinzial Holding AG;  
Vertreter des Vorstands im Nachhaltigkeitskomitee

Perfekte Kundenerlebnisse führen zu begeisterten Kunden:



## Ziele Kundenbegeisterung

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin / Status	SDG
Fokussierung der Kundenausrichtung und -orientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau des Kundenfeedback-Systems</li> <li>– Zusammenführung Kundenportale</li> <li>– Fokussierung Kundenbedürfnisse durch Vertriebsanlässe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– NPS</li> <li>– Anzahl der Nutzer Kundenportale</li> </ul>	Kundenfeedback-System bis Q1 21 pilotiert: Finale Entscheidung zum Roll-out im Konzern steht noch aus	
Intensivierung der qualitativen Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen	Intensivierung über alle Kommunikationskanäle <ul style="list-style-type: none"> <li>– Konzernportal</li> <li>– Markenauftritte Internet</li> <li>– Soziale Medien</li> <li>– Interne Kommunikation</li> <li>– Kundenkommunikation</li> </ul>			

## 5. Arbeitgeberattraktivität

Als attraktiver Arbeitgeber möchten wir eine hohe Anziehungskraft für die Potenziale von morgen und für unsere eigenen Mitarbeitenden eine hohe Bindungskraft haben. Unsere Belegschaft zeichnet sich durch eine lange Betriebszugehörigkeit aus. Das ist ein Indikator für einen attraktiven Arbeitgeber, und das soll auch so bleiben.






Um Mitarbeitende zu gewinnen, an die Provinzial zu binden und auch zu entwickeln, stehen mehrere Maßnahmen auf dem Programm. Zunächst geht es darum, im Rahmen der Konsolidierungsphase ein fusionsbegleitendes Change Management anzubieten und die Ansätze zu „New Work“ zu harmonisieren.

Um die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu forcieren, werden attraktive Karrierepfade ausgewiesen. Darüber stärken wir die Arbeitgebermarke.

Die Realisierung einer flexiblen Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeitenden, die sich an Lebenssituationen und Räumlichkeiten anpasst, gehört zu den Rahmenbedingungen, die wir grundsätzlich als attraktiver Arbeitgeber im Fokus haben. Dazu zählt auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein weiterer Aspekt, der auf der Agenda steht, ist die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Damit fördern wir die Chancengerechtigkeit.

Informationen zu unseren Mitarbeitenden finden Sie auch unter den Kriterien 14–16.

## Ziele Arbeitgeberattraktivität

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin/Status	SDG
Mitarbeitende gewinnen, binden und entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fusionsbegleitendes Change Management</li> <li>– Harmonisierung „New Work“</li> <li>– Entwicklung Karrierepfade</li> <li>– Weiterentwicklung Arbeitgebermarke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personalfuktuation</li> <li>– Weiterbildungstage pro Mitarbeiter</li> </ul>		  
Transparenz zu allgemeinen Rahmenbedingungen bei der Provinzial	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Flexible Arbeitszeitmodelle</li> <li>– Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Krankenquote</li> <li>– Teilzeitquote</li> <li>– Anzahl Sehtests und Gripeschutzimpfungen</li> <li>– Anzahl der Diskriminierungsvorfälle</li> </ul>		
Nutzung von vielfältigen Kompetenzen	Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausweis der Generationenvielfalt, Nationalitäten, Menschen mit Beeinträchtigung</li> <li>– Frauenquote in der Belegschaft und in Führungspositionen</li> </ul>		 



## 6. Ressourcenschonung

Unsere Versicherungsprodukte verbrauchen keine natürlichen Ressourcen. Anders sieht es im Geschäftsbetrieb aus. Dort können wir den Verbrauch natürlicher Ressourcen jedoch aktiv beeinflussen und senken.

**Deshalb ist es ein zentrales Ziel, bis 2025 einen klimaneutralen Geschäftsbetrieb über die Scope 1- und Scope 2-Emissionen zu erreichen.**

Die Verbräuche im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs und die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen messen wir dezentral an allen Konzernstandorten. Schon jetzt setzen wir an den Direktionsstandorten innovative Technologien und Maßnahmen ein, die uns helfen, den Verbrauch von Strom, Wärme und Wasser zu reduzieren.

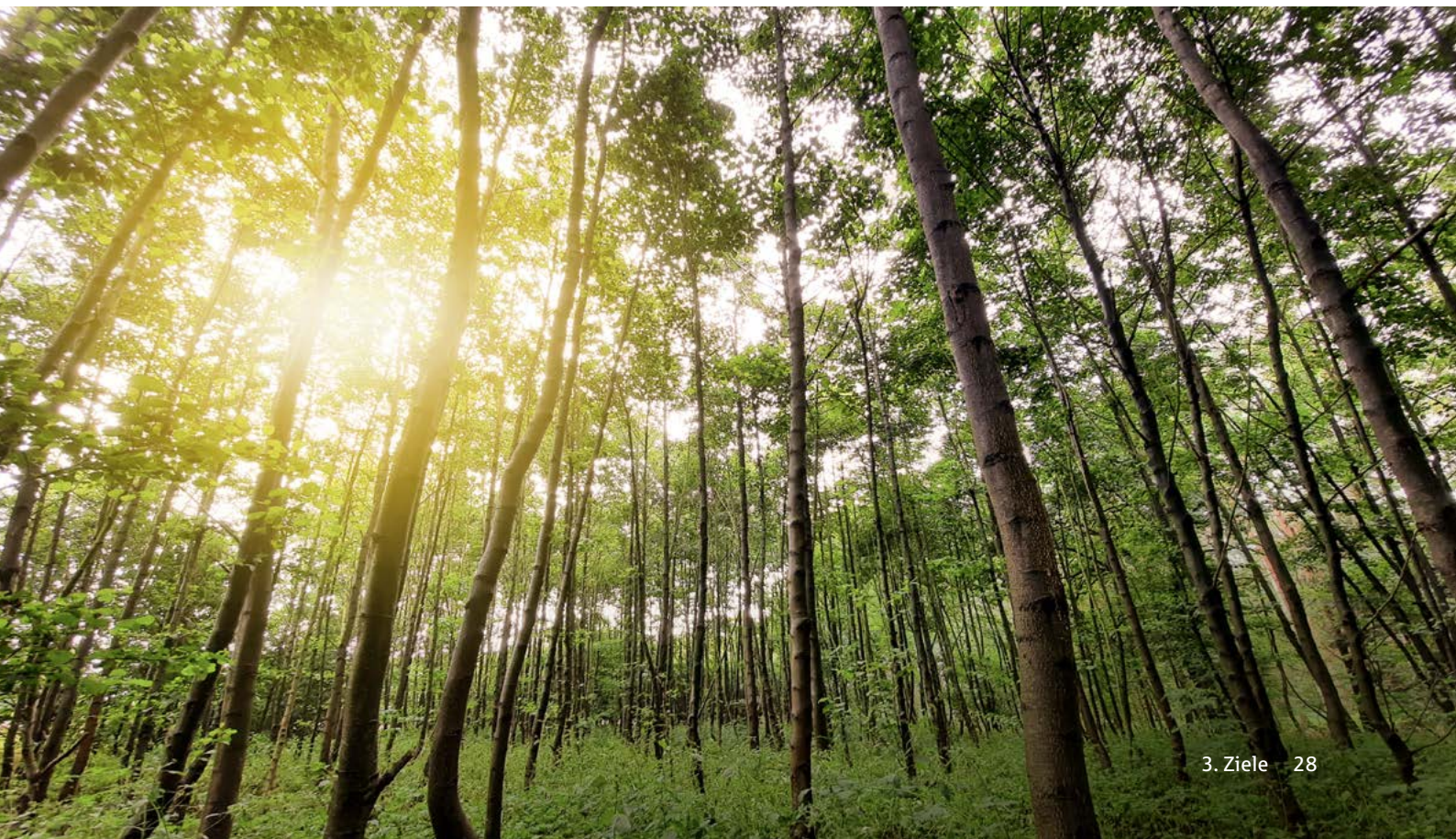
Alle Maßnahmen und Prozesse führen wir fort und entwickeln sie weiter. Bereits umgesetzte Maßnahmen sind insbesondere:

- Photovoltaikanlagen
- Bewegungsmelder zur effizienten Lichtsteuerung
- LED-Technik und Wärmerückgewinnung
- Blockheizkraftwerke an mehreren Standorten
- Ökostrom

Details zu den aktuellen Verbräuchen finden Sie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12.








Darüber hinaus werden wir sukzessive die Einbeziehung von Scope 3-Emissionen weiter ausbauen. Zentrale Ansatzpunkte sind dabei Mobilität, Kapitalanlagen sowie der Papierverbrauch. Um die Ziele für die Provinzial gut zu konkretisieren, beteiligen wir uns an dem Projekt „Wege zum klimaneutralen Unternehmen“. Dies ist eine Initiative der Klimaschutzunternehmen und des Instituts Umweltgerechte Produkte und Prozesse der Universität Kassel. In mehreren Modulen und Workshops entwickeln wir ein Umsetzungskonzept für die Provinzial.

Zur CO<sub>2</sub>-Kompensation haben wir uns für ein Engagement in Wälder entschieden. Denn Wälder sind die wichtigsten und komplexesten Landökosysteme der Erde.





## Ziele Ressourcenschonung

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin/Status	SDG
Klimaneutraler Geschäftsbetrieb über Scope 1- und Scope 2-Emissionen bis 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Emissionen vermeiden und vermindern</li> <li>– Teilnahme am Projekt „Auf dem Weg zum klimaneutralen Unternehmen“</li> <li>– Konzerneinheitliche Umweltlinie und Klimastrategie</li> <li>– Kein Downgrade bestehender Vereinbarungen, Maßnahmen oder Prozesse im Geschäftsbetrieb des Konzerns</li> </ul>	– Umweltbilanz		  
Einbeziehung von Scope 3-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analyse Pendlerverkehr</li> <li>– Entwicklung Mobilitätskonzept Konzern</li> <li>– Analyse Kapitalanlagen</li> <li>– Senkung Papierverbrauch</li> </ul>			
Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwicklung eines Konzepts zu konzerneinheitlichen Bewertung des Geschäftsbetriebs unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten</li> <li>– Teilnahme am Projekt „Marktoffene erneuerbare Energien“</li> </ul>		ab 2020	 
ESG-Kriterien Einkauf	– Integration von ESG-Kriterien im Zuge der Konsolidierung von Verträgen/Vereinbarungen		bis Ende 2022	

In 2020 lag der Fokus auf der ersten Konsolidierung der Ziele für den fusionierten Konzern. Für 2021 ist eine weitere Konkretisierung des Ambitionsniveaus vorgesehen. Die XDC-Analyse (vgl. Kriterium 1) hilft, die eigene Datenerhebung in eine Klimaperspektive besser einordnen zu können, sowie bei der Identifizierung und Priorisierung von Maßnahmen für das Jahr 2021.

Die Zielerreichung wird durch die Handlungsfeldverantwortlichen aus dem Nachhaltigkeitsomitee kontrolliert. Dazu werden unterjährig die Zielfortschritte im Nachhaltigkeitskomitee vorgestellt.

## 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 der Provinzial für das immaterielle Produkt „Versicherung“ lässt sich in Produktentwicklung, Vertrieb, das Leistungs- und Schadenmanagement sowie die Kundenbetreuung einteilen. Die Prozesse innerhalb der Wertschöpfung produziert unser regional tätiger Konzern überwiegend selbst. Nachhaltigkeitskriterien sind daher durch uns unmittelbar überprüfbar.

(Vgl. Kriterien 11 bis 13 Umweltbelange und 14 bis 16 Arbeitnehmerbelange).

In allen Stufen sind keine wesentlichen sozialen und ökologischen oder ökonomischen Probleme identifiziert worden.

Im Vertrieb, das betrifft insbesondere die Prozessschritte Vertragsanbahnung, -abwicklung und -führung, aber auch in der Kundenbetreuung – legen wir größten Wert auf gut ausgebildete Vertriebspartner. Das leitet sich ab aus dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft. Der Kodex enthält branchenweit gültige Standards für eine gute und faire Beratung. Auf Basis der elf Leitsätze des Verhaltenskodex haben die Westfälische Provinzial Versicherung, die Provinzial Nord Brandkasse und die Hamburger Feuerkasse für sich das „Selbstverständnis zum Vertrieb von Versicherungsprodukten im inländischen Privatkundengeschäft“ formuliert. Die Vertriebspartner der Provinzial Rheinland belegen die Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden durch die Initiative „gut beraten“.

(Vgl. insbes. Kriterium 16 Qualifizierung)

### Wertschöpfungskette Provinzial



Ein wichtiger Baustein aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten ist die Schadenverhütung. In diesem Bereich unterstreichen wir unser regionales Engagement und schaffen einen wichtigen Zusatznutzen für unsere Kunden. Daneben tragen wir durch unsere Schadenverhütung aktiv zur ökologischen Nachhaltigkeit bei, indem Schäden und die damit verbundene Umweltbelastung möglichst vermieden werden. Denn jeder Schaden, der nicht entsteht, ist aktiver Umweltschutz. Aus dem Schadenmanagement der Provinzial Rheinland ist besonders das regionale Handwerkernetz hervorzuheben, mit dem im Falle eines Schadens die Behebung nach der neuesten Technologie vorgenommen wird.



Qualitätsstandards sind im technischen Risikomanagement für Firmenkunden des Provinzial Konzerns selbstverständlich. Neu ist die jetzt erfolgte Zertifizierung des in der Abteilung Schadenverhütung & Risikoberatung eingeführten Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001:2015 für die Westfälische Provinzial, die Provinzial Nord Brandkasse sowie die Hamburger Feuerkasse. Im Zertifizierungsaudit standen nicht nur das technische Risikomanagement und die Gebäudewertermittlung, sondern auch die schadenverhütende Netzwerkarbeit mit Partnern, beispielsweise aus den Bereichen Brandschutz oder der Verkehrssicherheit, auf dem Prüfstand.



Zusätzlich werden in die Betrachtung unter sozialen Aspekten der Wertschöpfungskette insbesondere unsere Mitarbeitenden und zentrale Organisationseinheiten wie Konzerneinkauf und das Kapitalanlagenmanagement einbezogen. Der faire und würdige Umgang mit Menschen ist für die Provinzial ein wichtiger Grundsatz. Die Einhaltung von Menschenrechten kann bei uns in den oben aufgeführten Bereichen berücksichtigt werden. Für Lieferanten und im Kapi-

talanlagenmanagement können wir auch außerhalb unseres Unternehmens auf die Achtung unantastbarer Rechte Einfluss nehmen.

(Vgl. Kriterium 17 Menschenrechte)

#### **Menschenrechte im Umgang mit Mitarbeitenden**

- Leitlinien zur Zusammenarbeit und Führung
- Einhaltung deutscher Arbeits- und Sozialgesetze
- Betriebliche Mitbestimmung
- Tarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft
- Betriebsvereinbarungen

#### **Im Konzerneinkauf arbeiten wir ausschließlich mit Dienstleistern zusammen, die unsere Werte teilen.**

- Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns
- Möglichst in der Region ansässig sind
- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben

Die Integritätsklärung für die Beauftragung konzernexterner Dienst- und Werkleister wurde in 2020 um eine „Erklärung über soziale Verantwortung“ erweitert. Dort werden z. B. Verpflichtungen u.a. zum Verbot der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung, Einhaltung der Arbeitszeiten und menschenwürdige Behandlung aufgenommen.

Im Bereich Kapitalanlagen wird diese Ausrichtung durch die Orientierung an den Prinzipien des UN Global Compact sowie durch unsere Ausschlusskriterien für Staaten gewährleistet. Darüber hinaus orientieren wir uns an internationalen Indizes wie dem Korruptionsindex von transparency international oder dem Global peace Index von vision of humanity. Das geschieht mit dem regelmäßigen Screening unserer Investitionen auf der Basis einer Datenbank eines hochspezialisierten Dienstleisters.

Weitere Details unter Kriterium 3 Ziele



## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Provinzial wird über ein Nachhaltigkeitskomitee und eine Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert. Eine im Vorstand verabschiedete Geschäftsordnung regelt die Belange des Komitees. Das Nachhaltigkeitskomitee wird durch einen benannten Vertreter des Vorstands begleitet. Im Dezember 2020 fand die Auftaktveranstaltung

des Nachhaltigkeitskomitees für den fusionierten Provinzial Konzern statt. Generalbevollmächtigte und Bereichsleiter (F0- und F1-Ebene) aus 15 Unternehmensbereichen zeichnen sich strategisch und inhaltlich für die Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich. Die Gesamtverantwortung obliegt dem Vorstand.

### Vertretende Unternehmensbereiche im Nachhaltigkeitskomitee 2020



vertretende Unternehmensbereiche im Nachhaltigkeitskomitee 2020



Das Nachhaltigkeitsmanagement der Provinzial ist eine Querschnittsaufgabe, die von sämtlichen Unternehmensbereichen wahrgenommen wird. Das Nachhaltigkeitskomitee verantwortet viele wichtige Themen:

- Ganzheitliche und segmentübergreifende Betrachtung aller wichtigen Nachhaltigkeitsthemen
- strategische und inhaltliche Verantwortung
- Definition, Kontrolle und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitszielen sowie Ableitung von Maßnahmen für das Nachhaltigkeitsprogramm der Provinzial
- Einbringen von Ideen zum Thema Nachhaltigkeit

Die Überprüfung der geplanten Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder wird durch die Handlungsfeldverantwortlichen durchgeführt und bei Notwendigkeit angepasst. Die Verantwortlichen der Handlungsfelder sind Vertreter aus dem Nachhaltigkeitskomitee. Der Prozess zur Entwicklung der Zielsystematik wurde im Nachhaltigkeitskomitee vorgestellt und angenommen. Die Ergebnisse werden im Zieltableau festgehalten.

(Vgl. Zieltableau Kriterium 3 Ziele)

Das Fahrrad leistet als Zero-Emission-Fahrzeug einen wichtigen Beitrag zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und gegen die Klimaerwärmung.



## 6. Regeln und Prozesse

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



Bereichsleiter für Risikomanagement Dr. Dietmar Schölisch und Nachhaltigkeitsbeauftragte Astrid Bayer mit dem stellv. Vorstandsvorsitzenden der Provinzial Holding AG bei der digitalen Auftaktveranstaltung des Nachhaltigkeitskomitees.

Grundsätzlich wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie durch das Nachhaltigkeitskomitee begleitet. Der detaillierte Prozess wird in dem Kriterium 5 „Verantwortung“ beschrieben.

Zusätzlich stehen für die Implementierung nachhaltiger Aspekte in das operative Geschäft eine Vielzahl unterschiedlicher Regeln und Prozesse zur Verfügung. Diese sind in der Geschäftsstrategie des Provinzial Konzerns als auch in internen Leitlinien und Betriebsvereinbarungen dokumentiert und allen Mitarbeitenden bzw. Vertriebspartnern bekannt und zugänglich. Für den Bereich Kapitalanlagen ist ein gesonderter Prozess etabliert worden. Mit diesem Prozess wird regelmäßig die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien für unsere Kapitalanlagen überprüft. (Vgl. Kriterium 3 „Ziele“ Kapitalanlagen)

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wird einerseits durch das Einhalten gesetzlicher Vorgaben und externer Vorschriften bestimmt, wie z. B. die Richtlinien zu CSR-RUG, Solvency II oder MiFID II. Insbesondere die nachhaltigkeitsbezogenen Regulierungen wie z. B. die Transparenz- und die Taxonomie Verordnung und die Anforderungen aus dem Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin fallen darunter. Andererseits haben wir uns freiwillige Selbstverpflichtungen auferlegt, wie z. B. im Unternehmensleitbild oder dem Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten.

Ab 2021 gilt es für den fusionierten Konzern die verschiedenen Leitlinien zu konsolidieren und Nachhaltigkeitsaspekte dort weiter fest zu verankern.

- Unternehmensleitbild
- Umweltleitlinien und Umweltziele
- Einkaufsleitlinien
- Personal- und Führungsleitlinien
- Risikomanagementleitlinien
- Compliance-Leitlinien
- Serviceleitsätze
- Beteiligung am GDV-Verhaltenskodex
- Beteiligung an der Weiterbildungsinitiative „gut beraten“
- Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten (Code of Conduct)

Die Provinzial verfügt über ein umfassendes Compliance Management System (CMS), das zur Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben dient. Die Compliance-Leitlinien sind im Intranet der Provinzial veröffentlicht und jedem Mitarbeitenden zugänglich. Die Einhaltung der Vorgaben wird durch Compliance- und Datenschutzbeauftragte überwacht. (Vgl. Kriterium 20 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“)

Mit der fortlaufenden Kommunikation via Intranet, Internet, Unternehmenszeitschrift, Pressemitteilung etc. geben wir allen wichtigen Stakeholdern der Provinzial (z. B. Kunden, Mitarbeitenden, Vertriebspartnern, Anteilseignern) und der Öffentlichkeit die Gelegenheit, sich über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns zu informieren. Regelmäßige Kundenbefragungen und Arbeitskreise auf unterschiedlichen Stakeholder-Ebenen spiegeln uns die Erwartungen unserer Stakeholder in Bezug auf Nachhaltigkeit wider (vgl. hierzu auch die Ausführungen zu Kriterium 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen). Insbesondere die in 2019 und 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalysen haben uns wertvolle Hinweise der verschiedenen Stakeholdergruppen geliefert. (Vgl. dazu Kriterium 2 „Wesentlichkeitsanalyse“)



## 7. Kontrolle

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

Für die Provinzial plant der Vorstand jährlich die Beitrags- und Kostenentwicklung und steuert unterjährig die Planeinhaltung anhand von Quartalsberichten und Hochrechnungen. Es besteht weiter ein Limitsystem zur internen Überwachung der betriebswirtschaftlichen Entwicklung. Die Wirtschaftlichkeits- und Unternehmenskennzahlen sowie die Limitauslastungen werden regelmäßig mit den Aufsichtsgremien erörtert.

Alle wesentlichen Informationen rund um die Regelungen in der Aufbau- und Ablauforganisation des Konzerns sowie die Grundlagen des internen Kontrollsystems (IKS) werden dokumentiert. Das IKS ist ein eigenständiges Element des Governance-Systems nach Solvency II.

Die Einhaltung der Leistungsindikatoren aus dem Tableau der Nachhaltigkeitsziele werden durch die Handlungsfeldverantwortlichen des Nachhaltigkeitskomitees erhoben und kontrolliert.

Neben den Leistungsindikatoren aus dem Zieltabelleau werden im wesentlichen Daten aus den Bereichen Gebäudemanagement für die Leistungsindikatoren der Kriterien 11–13 und aus Personalcontrolling für die Leistungsindikatoren der Kriterien 14–16 erhoben und kontrolliert.

Durch die festgeschriebenen Verantwortlichkeiten und Strukturen werden die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleistet. Die über die Finanzkennzahlen hinausgehenden Leistungsindikatoren der DNK-Erklärung des Provinzial Konzerns werden in folgenden Organisationseinheiten ermittelt und verantwortet:

- Kunden- und Vertriebsmanagement
- Personal
- Konzernservice



# Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

## Leistungsindikator GRI SRS-102-16.

### Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

#### Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Provinzial ist eine Versicherungsgruppe mit einem ganz besonderen Geschäftsmodell: Als Wirtschaftsunternehmen sind wir auf Rentabilität ausgerichtet. Zugleich arbeiten wir gemäß unserem öffentlichen Auftrag gemeinwohlorientiert. Erkennbar ist dies in der Verantwortung, die wir gegenüber unseren Kunden, Vertriebspartnern, Mitarbeitenden, Eigentümern und der Region, in der wir leben, empfinden.

In der Praxis bedeutet das, dass für uns nicht nur die Erfüllung aller aufsichtsrechtlichen und regulatorischen Vorgaben gemäß Solvency II, MiFID II, IDD etc. absolut selbstverständlich sind. Darüber hinaus geben wir auch selbst klare Verhaltensgrundsätze vor, deren Einhaltung gewünscht, gefördert und kontrolliert wird.

(Vgl. Kriterium 20 – Compliance)

Der Umgang mit unseren Mitarbeitenden basiert auf einem festen Wertesystem, das wir u. a. in den „Leitlinien zur Zusammenarbeit und Führung“ für die bisherige Provinzial NordWest und für die bisherige Provinzial Rheinland in „Personal- und Führungsleitlinien“ festgeschrieben haben. In beiden Leitlinien werden die Grundsätze der Zusammenarbeit aufgeführt.

Hohe Verhaltensstandards setzen wir auch in unseren Vertrieben – sowohl was den Umgang mit den Kunden als auch mit den Vertriebspartnern selbst angeht. Mit der Beteiligung am GDV- (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft) Verhaltenskodex setzt die Provinzial diesen Anspruch bezüglich einer fairen und bedarfsgerechten Vermittlung von Versicherungsprodukten um.

Mit dem „Selbstverständnis zum Vertrieb von Versicherungsprodukten“ hat die Provinzial NordWest die

Leitlinien des GDV-Verhaltenskodex konkretisiert.

Das Ziel ist es, die Interessen der Kunden verstärkt in den Blickpunkt zu rücken und die hohe Qualität der Kundenberatung und Produkte weiter zu verbessern. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, alle Vertriebspraktiken zu unterbinden, die den Belangen der Kunden widersprechen.

Für die Zusammenarbeit mit unseren Vertriebspartnern haben wir ebenfalls feste Leitlinien formuliert:

- Wir setzen im Dialog auf Augenhöhe, um im Sinne der gemeinsamen Ziele die beste Lösung zu erreichen.
- Wir sind verbindlich und gehen offen und ehrlich miteinander um.
- Wir arbeiten partnerschaftlich zusammen, helfen, achten und wertschätzen einander.

Für die Provinzial Rheinland existieren darüber hinaus Serviceleitsätze, die aus dem Unternehmensleitbild abgeleitet werden. Sie verdeutlichen die langfristige Absicht gegenüber dem Kunden und dem Vertrieb. Die Serviceleitsätze sollen zu einem gemeinsamen Verständnis des Servicegedankens beitragen.

Zusätzlich nimmt die Provinzial Rheinland seit 2014 an der Weiterbildungsinitiative „gut beraten“ (Weiterbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland) teil. Auf einem Weiterbildungskonto sammeln Vermittler über die Teilnahme an Seminaren Punkte. Damit soll sowohl die fachliche als auch die persönliche Kompetenz gefördert werden.

Die Einhaltung und Umsetzung der vorgegebenen Grundsätze werden systematisch durch ein unternehmensweit verankertes Compliance-Managementsystem gewährleistet. Eine im Vertrieb installierte Fachaufsicht, das Beschwerdemanagement und die Konzernrevision tragen dazu bei, die Einhaltung gesetzlicher und interner Standards laufend zu überwachen, Verstöße frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Unabhängige Wirtschaftsprüfer kontrollieren regelmäßig, ob die unternehmensinternen Vertriebsregeln dem Verhaltenskodex entsprechen.

## 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.

Im Provinzial Konzern ist der optimale Einsatz von Ressourcen ein wichtiger Bestandteil in allen Unternehmensbereichen. Die Vergütungssysteme sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet. Sie unterstützen die Einhaltung der Geschäftsstrategie und bieten keine Anreize für risikoreiches Verhalten.

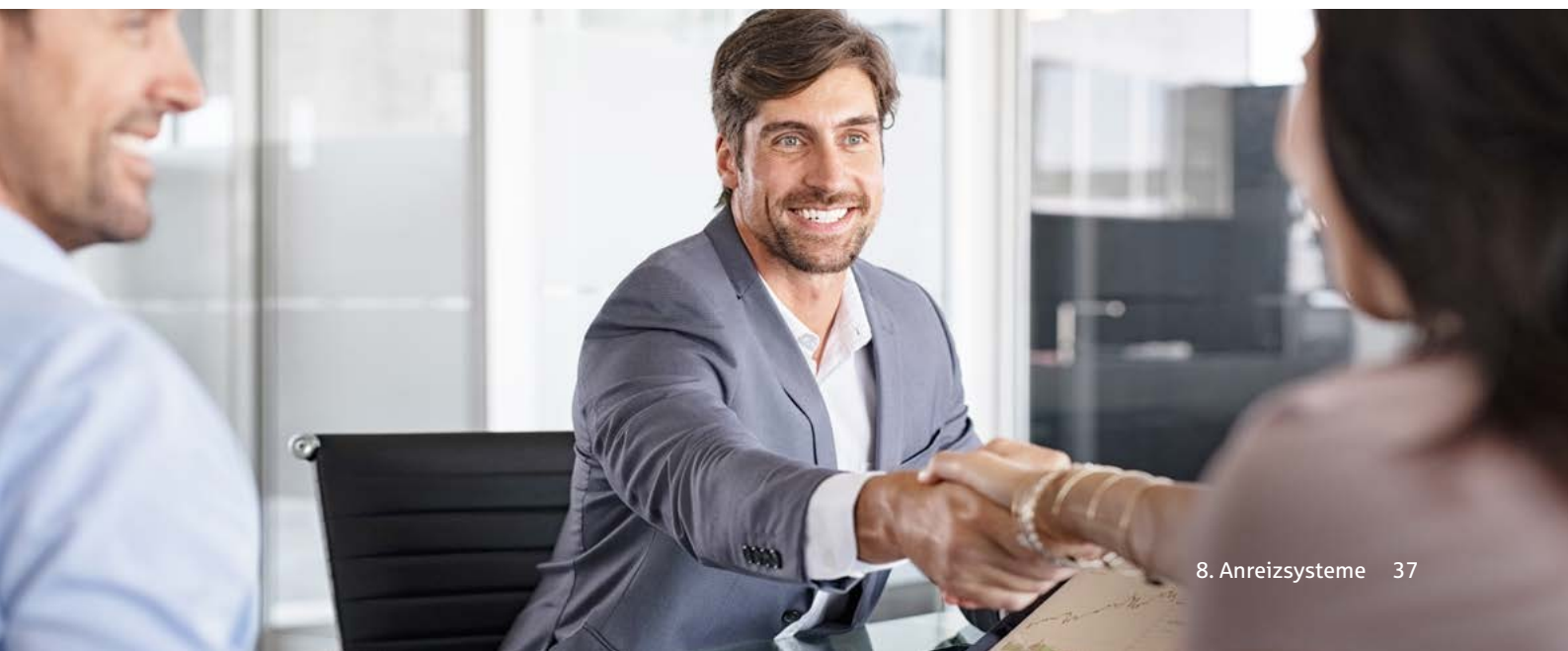
Die Vorstände der Provinzial erhalten neben einem Festgehalt variable Bezüge. Diese schließen vor allem ökonomische Nachhaltigkeitsziele ein. Hinsichtlich des variablen Anteils sind insbesondere die Anforderungen des Art. 275 Abs. 2 lit. c) DVO zu beachten, wonach die Zahlung eines wesentlichen Teils des variablen Vergütungsbestandteils eine flexible, aufgeschobene Komponente enthalten muss. Dieser zeitlich aufgeschobene Teil der variablen Vergütung zielt auf eine langfristige Wertschöpfung und einen stabilen Substanzerhalt der Provinzial ab. Ökologische und soziale Ziele sind nicht explizit ausgeschrieben.

Die Prüfung und Beschlussfassung über die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder erfolgt einmal jährlich durch den jeweils zuständigen Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat stellt auf Basis eines externen Gutachtens die Angemessenheit der Vorstandsvergütung fest.

Die F0- und F1-Ebene erhält neben dem Festgehalt auch variable Bezüge. Deren Höhe orientiert sich an dem Erreichen von vereinbarten Zielen, die sowohl ökonomische als auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten (Kostenziele, Führungsthemen, Mitarbeiterentwicklung, Projektergebnisse etc.). Im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche am Jahresanfang werden die persönlichen Ziele festgelegt. Die Zielerreichung wird in persönlichen Gesprächen mit dem zuständigen Vorstandsmitglied regelmäßig überprüft. Veränderungen im Zeithorizont oder aufgrund von Prioritätsverschiebungen werden abgestimmt und dokumentiert.

Die Anreizsysteme im Vertrieb basieren auf dem obersten Ziel der Kundenzufriedenheit und nachhaltiger Kundenbindung. Sie genügen der Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kunden zu handeln, und setzen keine Fehlanreize. Die Vergütungssysteme sind revisionssicher installiert und sehen Prüfprogramme vor, so dass ungewollte Vertragsabschlüsse dem Grunde und der Höhe nach erkannt werden können. Zudem wird nachhaltige Kundenbindung über Stornohaftung und Stornoberücksichtigung honoriert.

Persönliche Kundenbetreuung steht bei der Provinzial an erster Stelle.





Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden ist so ausgestaltet, dass es möglich ist, motivierte, qualifizierte und verantwortungsbewusste Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Auf der Mitarbeitendenebene gibt es folgende Anreizsysteme:

- Mitarbeiterkonditionen für Versicherungsprodukte
- Sonderzahlungen für Betriebsjubiläen
- Erfolgsprämien für erfolgreiche Projektabschlüsse
- Angebot Jobrad und Jobtickets ÖPNV



Mit einem Mobilitätskonzept fördert die Provinzial das Umsteigen auf alternative Fahrgelegenheiten.

Bei der Vergütung der Mitarbeitenden ist die Provinzial als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland darüber hinaus an Tarifverträge gebunden.

Bei der Provinzial Rheinland existiert ein Belohnungssystem für betriebliches Vorschlagswesen. Dabei haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich als Ideengeber für die Weiterentwicklung und Prozessoptimierung für die Provinzial Rheinland zu engagieren.

Darüber hinaus werden keine Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem berücksichtigt.

Wer Busse, Bahnen und Fahrrad nutzt, reduziert klimaschädliche Emissionen und schützt damit die Umwelt.





# 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.

Zur Vergütungspolitik der höchsten Kontrollorgane siehe die Ausführungen in den jeweiligen Geschäftsberichten unter „sonstige Angaben“. Die Geschäftsberichte für das Jahr 2020 werden zusammen mit der DNK-Erklärung veröffentlicht. Die Geschäftsberichte finden Sie unter: <https://www.provinzial-konzern.de/content/konzern/geschaeftszahlen/>



## Leistungsindikator GRI SRS-102-38.

### Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dieser Leistungsindikator wird in unserem Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn für nicht aussagekräftig erachten. Daher weisen wir ihn für unser Unternehmen nicht aus.

## 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.

Für die Konsolidierung der wesentlichen Themen der Provinzial haben wir die Ergebnisse von zwei Analysen zusammengeführt. Zum einen hatten sich in 2020 die Provinzial NordWest und die Provinzial Rheinland gemeinsam an einem Projekt „Wesentlichkeitsanalyse für die Versicherungsbranche“ beteiligt. Und zum anderen hatte der Provinzial NordWest Konzern eine Wesentlichkeitsanalyse in 2019 durchgeführt.

Für die „Wesentlichkeitsanalyse der Versicherungswirtschaft“ hat im November 2020 ein Online-Stakeholderdialog mit Stakeholdern und Experten aus der Versicherungswirtschaft und Sustainable Finance stattgefunden. Diese Veranstaltung diente der Diskussion, Validierung und Priorisierung der wesentlichen Themen. Die Kundenperspektive zu den wesentlichen Themen wurde über eine Onlinebefragung mit über 500 Kunden ermittelt.

Im Rahmen der in 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse fand ebenfalls ein Stakeholderdialog statt. Zur Erfassung und Identifizierung der Stakeholderanliegen wurden als Analyseinstrumente eine Desktoprecherche, eine Onlinebefragung sowie eine telefonische Befragung genutzt. In einem internen Workshop wurden die Resultate verdichtet und priorisiert.

Die Ergebnisse der beiden Wesentlichkeitsanalysen sind in die Weiterentwicklung und Fokussierung der Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.

(Vgl. Kriterium 1 Strategie, Kriterium 2 Wesentlichkeitsanalyse und Kriterium 3 Ziele)

Als Kriterien für die Auswahl der Stakeholdergruppen waren die Nähe zum Kerngeschäft, die Betroffenheit von möglichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit, die Bedeutung im Rahmen öffentlicher Meinungsbildungsprozesse, Reputation, Medienkompetenz, Vernetzungsgrad sowie das Konfliktpotenzial ausschlaggebend.

### Stakeholder der beiden Wesentlichkeitsanalysen

- Medien
- Kunden
- Mitarbeitende und Führungskräfte
- Vorstände und Aufsichtsrat
- Vertriebspartner
- Sparkassen
- Wissenschaft und Forschung
- Verbände
- Politik und Behörden
- Lieferanten und Dienstleister
- Nichtregierungsorganisationen
- Rating-Agenturen
- Sonstige

Ein weiterer Austausch erfolgt in Geschäftsprozessen, z. B. in Form von Kundengesprächen oder Mitarbeiterbefragungen, durch regelmäßige Aufsichtsratssitzungen, durch die Mitarbeit in Gremien von Verbänden, Beiräte und Verbände unserer Vertriebspartner oder durch den Dialog mit Politik und interessierter Öffentlichkeit. Ziel ist es, die Anforderungen und Erwartungen der verschiedenen Stakeholder zu verstehen, Anregungen aufzugreifen und in die Geschäfts- und Entscheidungsprozesse einzubringen.

Darüber hinaus werden Vorschläge über die Nachhaltigkeitsbeauftragte kanalisiert und gegebenenfalls im Nachhaltigkeitskomitee geprüft.

# 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 Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Ein intensiver Austausch mit relevanten Stakeholdern hat im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse stattgefunden. Die wesentlichen Themen sind in Handlungsfelder überführt und die abgeleiteten Ziele und Maßnahmen in das Zieltabelleau aufgenommen worden.

(Vgl. Kriterium 2 Wesentlichkeitsanalyse und Kriterium 3 Ziele)

Im Rahmen der **Wesentlichkeitsanalyse** für die Versicherungswirtschaft hat die Einbindung von Stakeholdern auf drei verschiedenen Ebenen stattgefunden. In der ersten Ebene wurde die Branchenperspektive ermittelt. In einer Onlinebefragung von 17 Versicherern wurde die Auswahl und Priorisierung der wesentlichen Themen vorgenommen. Dabei wurden sowohl Unternehmensaktivitäten berücksichtigt, die eine entscheidende negative oder positive Auswirkung auf Nachhaltigkeitsaspekte haben, als auch Nachhaltigkeitsaspekte, die sich in besonderem Maße auf die Unternehmensaktivitäten auswirken. Zusätzlich wurden Themen auch dann als wesentlich berücksichtigt, wenn sie für die Entscheidungsfindung von Stakeholdern eine besondere Bedeutung haben oder deren Verhältnis zu ihrem Unternehmen prägen.

In einer zweiten Ebene wurde eine Priorisierung der wesentlichen Themen über eine Onlinebefragung von über 500 Endkunden vorgenommen. Im Fokus stand dabei, wie wichtig den Endkunden das Thema jeweils im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit eines Versicherungsunternehmens ist.

In der dritten Ebene wurde eine Stakeholder-Perspektive ermittelt. Eine Validierung und Priorisierung der wesentlichen Themen fand durch einen Online-Dialog mit Stakeholdern und Experten aus der Versicherungswirtschaft und Sustainable Finance statt. Im Rahmen der Veranstaltung waren Wissenschaft und Forschung, Unternehmen der Finanzwirtschaft, Verbände, spezialisierte Institute für Nachhaltigkeitsratings, Experten für Reporting und nachhaltige Kapitalanlage, Non Profit Organisationen sowie Politik und Behörden vertreten.

Bei der Provinzial ist die Relevanz einer Stakeholder-Gruppe für die Unternehmensthemen sehr unterschiedlich. Die Einbeziehung erfolgt nach Betroffenheit, z. B. durch Information, Befragung oder Beteiligung. Relevante Stakeholder wie Geschäftsstellen und Sparkassen werden in den Produktentwicklungsprozess mit eingebunden. Ratings, Siegel, Teilnahme an Benchmarks, Marktrunden, GDV-Arbeitskreise, VöV-Arbeitskreise, Social-Media-Kanäle liefern Indikatoren, um Stimmungen, Themen und Trends zu identifizieren und darauf zu reagieren. Eigene Kundenzufriedenheitsbefragungen über ein unabhängiges Marktforschungsinstitut ergänzen dieses Portfolio.

Zusätzlich bringen wir uns aktiv an Diskussionen, wie etwa um die Energiewende und die Herausforderungen der Digitalisierung, technologische und demografischen Entwicklung ein.

**Kunden** haben die Möglichkeit, unsere Social-Media-Kanäle bei Facebook, Twitter, Instagram, Xing und LinkedIn sowie einen eigenen Blog und YouTube-Kanal zu nutzen. Die Kanäle dienen u.a. dazu, Stimmungen, Themen und Trends zu identifizieren und darauf zu reagieren, die Zielgruppe zu informieren, Beziehungen zu Nutzern aufzubauen und den Dialog zu fördern. Die Kanäle werden von einem Redaktionsteam kontinuierlich betreut und weiterentwickelt. Fragen und Beschwerden von Nutzern werden aufgenommen und beantwortet.

Die Provinzial betreibt ein Beschwerdemanagement. Dem Beschwerdemanagement kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Vermeidung von Reputationsrisiken und Kundenverlusten sowie bei der Wiederherstellung von Kundenzufriedenheit zu. Zur Erreichung dieser Kernziele werden ein gezielter Abbau von Beschwerdebarrieren, eine Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und eine umfassende Beschwerdeerfassung und Ursachenanalyse angestrebt, um Unzufriedenheitsanlässe umfassend zu beseitigen. Das Beschwerdemanagement wird kontinuierlich weiterentwickelt.

In der Pressearbeit findet eine kontinuierliche Berichterstattung in der Fach- und Tagespresse über Unternehmensinformationen, Ratgeber und Fachthemen statt.

Über die Intranets stehen den **Mitarbeitenden** Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – angefangen bei Arbeitsschutz bis Umweltschutz. In einem Personalbereich sind viele personalwirtschaftlich relevanten Informationen hinterlegt. Weiteres Instrument der internen Kommunikation sind die Unternehmensmagazine. Darin porträtieren wir Menschen aus dem Konzern und dem Vertrieb vor Ort und informieren über aktuelle Themen und Entwicklungen. Im Rahmen der Fusion ist eine Sonderausgabe aufgelegt worden.

Unsere **Vertriebspartner** – Geschäftsstellen, Sparkassen und Makler – sind wichtige Stakeholder, die besonders bei der Entwicklung neuer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen des Unternehmens über verschiedene Gremien mit eingebunden werden.

Die **Aufsichtsgremien** überwachen die Geschäftsführung und nehmen die ihnen nach Gesetz und Satzung obliegenden Aufgaben wahr. Auf Basis schriftlicher und mündlicher Vorstandsberichte befassen sich die Aufsichtsgremien mit dem Geschäftsverlauf sowie wichtigen Geschäftsvorgängen der Gesellschaften.



Die erste Ausgabe des neuen Konzernmagazins.



## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Frische Ideen, die unsere Kunden und uns voranbringen, sind unsere Begleiter auf dem Weg in die Zukunft. Damit gute Ideen wachsen und sich entfalten können, geben wir ihnen den Raum.

### Mit neuen Ideen in die Zukunft

Wer mit der Zeit gehen will, muss innovativ sein. Innovationen sind ständige Begleiter auf unserem Weg. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit im datengetriebenen Zeit- und Wissenswettbewerb. In der Provinzial fördern wir aktiv unsere Innovationskultur, um neue Ansätze für Produkte, Betreuung, Services und Schadenregulierung zu generieren. Das Innovationsmanagement unterstützt mit mehreren Initiativen und Maßnahmen die Innovationskraft:

- Förderung von Kooperationen
- Veranstaltung von Innovationsevents
- Methodentraining für Mitarbeitende
- Trendforschung und Marktbeobachtung
- Entwicklung neuer Ideen in den Fachbereichen
- Bereitstellung eines Innovationsprozesses und -methoden
- Austausch mit Start-ups, Universitäten und Forschungseinrichtungen

Innovationen finden nicht nur in der Innensicht statt. Kooperationen mit z. B. Universitäten, der Industrie und die Beobachtung von Start-Ups wie Fintechs und Insurtechs sind notwendig, um allgemeine Entwicklungen auf unser Unternehmen übertragbar und nutzbar zu machen. In der Generierungs- und Entwicklungsphase von Innovationen integrieren wir bewusst externes Wissen und unsere Kunden. Darüber hinaus können wir unser vorhandenes Wissen und unsere Stärken in der Kooperation mit neuen Marktteilnehmern einsetzen und gemeinschaftlich bessere Produkt- und Serviceinnovationen entwickeln. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir mit Innovationshubs und Forschungseinrichtungen an verschiede-

nen Fragestellungen. Trend- und Bedürfnisanalysen zeigen, dass Menschen verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit immer größere Bedeutung beimessen. Diese Entwicklung wird einen Einfluss auf die Ideen- und Innovationsentwicklung haben.

Als eines der vier Gründungsmitglieder aus der S-Finanzgruppe verstärken wir mit der id-fabrik in Berlin zusätzlich unsere Innovationskraft und -aktivitäten, um neue Geschäftspotenziale zu heben und die gute Wettbewerbssituation zu sichern. In der id-fabrik entwickelte Lösungen für Vertrieb und Kundenbetreuung werden den Gesellschaftern der id-fabrik sowie anderen öffentlichen Versicherern und Vertriebspartnern im Verbund zur Verfügung gestellt. Die id-fabrik versteht sich als zentraler Gestalter des digitalen Morgens für die öffentlichen Versicherer.

(siehe auch <https://www.id-fabrik.de>)



# idfabrik

Um Ideen aus der Belegschaft generieren zu können hat die Provinzial Rheinland einen Prozess über die Ideendatenbank „Proldee“ etabliert. In Proldee werden alle Ideen eingereicht, bewertet und abgelegt. In 2020 wurden insgesamt 72 Ideen eingereicht – davon zwölf Ideen zu Produkten und 60 allgemeine Impulse zu Prozessen und Tools im Unternehmen. Die Prüfung der Ideen erfolgt dabei durch die zuständigen Fachbereiche, welche die Ansätze ggf. direkt zur Umsetzung bringen. Der Ideengeber wird fortlaufend über den aktuellen Status seiner Idee informiert und kann sich bei positivem Entscheid über eine Incentivierung freuen.

### Produkte, die unsere Kunden weiterbringen

Eine reine Versicherungsleistung reicht nicht mehr aus, um Kunden zu begeistern. Unsere Kunden erleben vielfältige und sich verändernde Lebenssituationen. Für jede davon entwickelt die Provinzial das passende Produkt aus den Bereichen Vorsorge und Sachversicherungen. Doch über die rein finanzielle Absicherung hinaus spielen immer mehr soziale und ökologische Aspekte eine Rolle. Diese werden bereits bei der Planung und Weiterentwicklung des Angebots berücksichtigt. Mit unseren Versicherungslösungen bieten wir Schutz für die Gesundheit, das Leben oder das Hab und Gut unserer Kunden, auch durch Absicherung gegen die steigenden Risiken durch Naturgefahren. Unsere bestehenden Produkte werden regelmäßig überprüft und durch unabhängige Ratinggesellschaften bewertet. Diese Bewertungen und die Anregungen von Kunden und des Vertriebes werden aufgenommen und im Rahmen des Produktmanagementprozesses diskutiert und ggf. umgesetzt.

Darüber hinaus soll eine konsequente Überprüfung einer möglichen Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Produktentwicklungsprozess implementiert werden.

(Vgl. Kriterium 3 Ziele „Versicherungsprodukte“)

Den Kunden eine Service-Welt anzubieten, die zu ihnen passt und über das klassische Versicherungsgeschäft hinausgeht – auch das ist Teil der strategischen Ausrichtung der Produktentwicklung:

Seit Oktober 2019 vermitteln wir über die digitale Plattform „meinzuhauseundich.de“ regionale, geprüfte Handwerker aus verschiedenen Gewerken an unsere Kunden. Somit ersparen wir unseren Kunden aufwändiges Suchen und lange Wartezeiten.

In 2020 haben wir das Angebot der Plattform um den „Dachcheck“ erweitert. Über diesen Service können unsere Kunden einen verlässlichen Dachdecker finden, der den Dachcheck in zwei Varianten anbietet:

- Der Dachcheck Basis beinhaltet die Überprüfung des Hausdaches durch einen qualifizierten Dachdeckerbetrieb.
- Der Dachcheck Premium beinhaltet die Leistungen aus Dachcheck Basis und zusätzlich die Reinigung der Dachrinnen von Laub und Dreck.

Mit diesem Service unterstützen wir unsere Kunden, dauerhaft den Wert ihrer Immobilie zu erhalten.

Meinzu Hause und ich.de wird von uns kontinuierlich weiterentwickelt – immer mit dem Fokus, qualitätsgeprüfte Dienstleistungen rund um die Immobilie unserer Kunden zu vermitteln. Ein Schwerpunkt wird das Thema Energie für Immobilien sein, z. B. die energetische Sanierung von Wohngebäuden, die Modernisierung der Heizungsanlage oder die Energiegewinnung durch Photovoltaik. Mit passenden Angeboten wollen wir unsere Kunde bei ihrer persönlichen Energiewende unterstützen.

<https://www.meinzuhauseundich.de/>



### Sicher unterwegs mit dem Bosch Vivatar.

Kunden können sich über Vivatar mit Freunden oder ihrer Familie verbinden und sich so via GPS virtuell begleiten lassen.

Dank der integrierten Chat-Funktion können Kunden und ihr Begleiter auch direkt miteinander kommunizieren. Komplettiert wird das Angebot in der Premium-Version durch einen persönlichen Notfallpass sowie die Nutzung des Bosch Emergency Assistants, der rund um die Uhr in elf europäischen Ländern zur Verfügung steht.

- 24/7 professionelle Hilfe sowie Ortung bei Notfällen
- Telefonische Begleitung
- Notfallpass mit Gesundheitsdaten
- Verfügbar aus elf westeuropäischen Ländern



Der Premium-Service steht den Kunden der Nord-West-Standorte ein Jahr lang kostenlos zur Verfügung.

<https://www.provinzial-online.de/content/privat/service/vivatar/index.html>

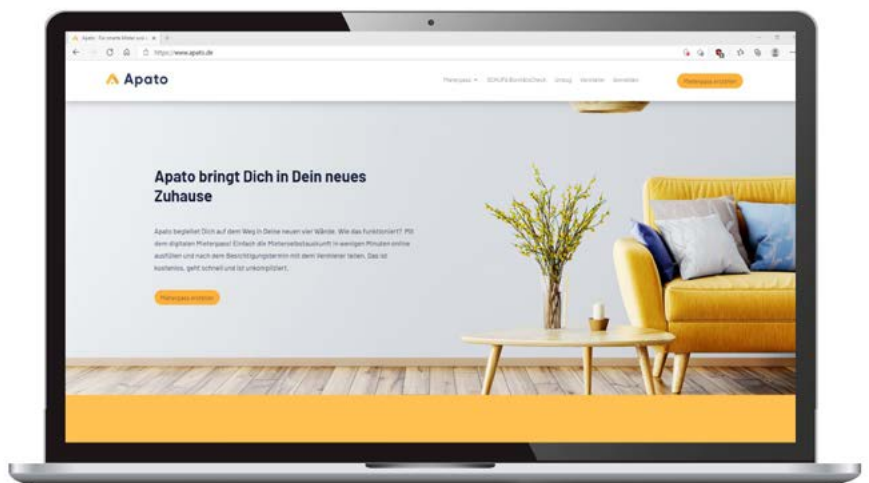


Bei dem Start-up Apato geht es nicht um Versicherungsthemen, sondern um den Markt der Immobilienvermietung. Das im Februar 2020 als hundertprozentige Tochter des Provinzial NordWest Konzerns gegründete Münsteraner Unternehmen hat es sich zur Aufgabe gemacht, Dienstleistungen rund um die Immobilie zu entwickeln und zu betreiben. Das Angebot ist digital und verfolgt das Ziel, den passenden Mieter zu seiner Wunschimmobilie zu bringen und den Vermieter zum Mieter seiner Wahl.

Zum Start konzentriert sich Apato auf die Vereinfachung der Vermietung auf Mieter- und Vermieterseite. Für Mietinteressenten gibt es den digitalen und kostenlosen Mieterpass. Hier können mietrelevante Informationen schnell angegeben und damit eine übersichtliche Bewerbungsunterlage zusammengestellt werden. Für Immobilienverwalter und Eigentümer bietet Apato ein schlankes und kostengünstiges Bewerbermanagement und vereinfacht damit die Koordination des gesamten Vermittlungsprozesses.

Die Idee zur Unternehmensgründung entstand aus der Marktführerposition der Provinzial im Versicherungsgeschäft der Wohnungswirtschaft und wurde aus dem Bereich Wohnungs- / Immobilienwirtschaft initiiert. Unterstützt durch das Innovationsmanagement ging es in die Konkretisierung des Projekts, das von den inhaltlichen Aufgaben aktuell von Mitarbeitenden der ehemaligen Provinzial NordWest umgesetzt wird.

<https://www.apato.de/>



### Weitere Innovationen entlang der Wertschöpfungskette: Beitrag zur Kreislaufwirtschaft durch ReUse und Recycling von IT-Hardware

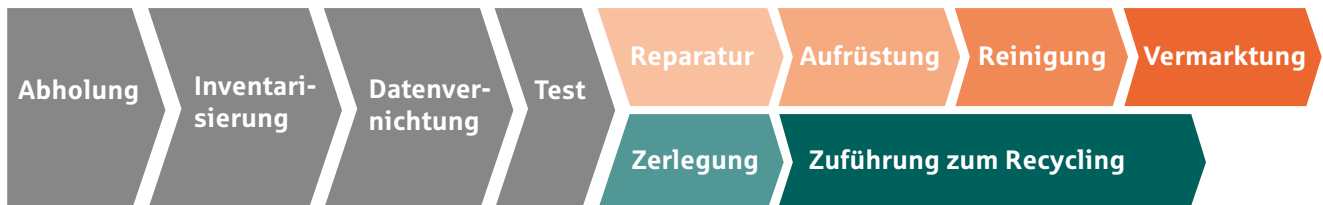
Es gibt heute keine nachhaltig produzierte IT-Hardware. Rohstoffabbau und Produktion sind aktuell mit erheblichen sozialen und ökologischen Auswirkungen verbunden. Eine möglichst lange Nutzungsdauer von IT- und Mobilgeräten ist aus Sicht der Nachhaltigkeit die beste Option. Deshalb fördert die Provinzial eine Partnerschaft mit einem gemeinnützigen IT-Unternehmen, das sich auf die Lebensdauerverlängerung durch professionelle Datenvernichtung, Aufarbeitung und Wiedervermarktung gebrauchter IT- und Mobilgeräte spezialisiert hat.

Im Rahmen dieser Kooperation konnte die Provinzial über 9.000 IT-Geräte übergeben, die wiederaufbereitet, vermarktet oder der Rohstoffgewinnung durch Recycling zugeführt wurden. In der Summe konnten 79 % aller Geräte wieder vermarktet werden.



Die Zusammenarbeit mit dem integrativen Systemhaus AFB verbindet soziales Engagement mit Ressourcenschonung.

### Prozess zum ReUse und Recycling von IT-Hardware





# Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

## Leistungsindikator G4-FS11.

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

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

Die Struktur der Kapitalanlagen des Provinzial Konzerns nach ESG-Kriterien:

- Mittels einer Nachhaltigkeitsdatenbank eines externen Anbieters können gut 87 % der Kapitalanlagen des Konzerns hinsichtlich unserer unternehmensindividuellen Nachhaltigkeitsfilter „gescannt“ werden.
- Von der definierten Sperrliste sind 1,05 % der Kapitalanlagen betroffen.
- Die Asset-Klassen Hypotheken, Immobilien, Private Equity, Projektentwicklungen sowie strategische Beteiligungen können nicht durch die externe Datenbank geprüft werden und stellen ca. 12 % der Kapitalanlagen dar.
- Die Asset-Klasse Hypotheken mit einem Anteil von 4,7 % der Kapitalanlagen wird als ESG-konform definiert, da hier eine detaillierte Kredit- und Geldwäscheprüfung erfolgt.
- Bei den Anlagen in Private Equity und Immobilien kommen auf die Assetklassen zugeschnittenen Prüfungen (PRI- oder internes Scoring) zur Anwendung.

Anteil Kapitalanlagen mit Auswahlprüfung nach ESG-Faktoren

**ca. 96 %**

Stand 31.12.2020

Darüber hinaus finden Sie detailliertere Angaben unter <https://www.provinzial-konzern.de/content/konzern/nachhaltigkeit/>



(Vgl. Ziele Kapitalanlagen in Zieltabelle unter Kriterium 3 Ziele)

# 11. Inanspruchnahme natürlicher 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.

## Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen

Klimaschutz und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen sind bei der Provinzial ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Versicherungsprodukte sind immateriell und verbrauchen natürlichen Ressourcen nicht direkt. Anders sieht es im Geschäftsbetrieb sowie im Bereich der Digitalisierung aus. Dort können wir den Verbrauch natürlicher Ressourcen aktiv beeinflussen und senken.

(Vgl. Kriterium 3 Ziele; Handlungsfelder Digitalisierung und Ressourcenschonung).

Wir analysieren die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, indem wir den Verbrauch von natürlichen Ressourcen jährlich systematisch ermitteln. Wir setzen an allen Konzernstandorten innovative Technologien und Maßnahmen ein, die uns helfen, Verbräuche zu reduzieren und Klimabelastungen zu vermeiden.

Maßnahmen und Prozesse entwickeln wir weiter und kommunizieren die Ergebnisse für die für uns relevanten Bereiche:

- Papierverbrauch
- Energie
- Wasser
- Verkehr
- Abfall
- Emissionen in CO<sub>2</sub>
- CO<sub>2</sub>-Kompensationen

Eine weitere wesentliche natürliche Ressource ist der Flächenverbrauch an den verschiedenen Standorten.

## Flächenverbrauch

	Grundstücksfläche	Dachnutzung	Geschossfläche DIN277	Bruttogeschossfläche	Bürofläche	Besonderheiten
Detmold	32.916 m <sup>2</sup>	Begrünung 4.100 m <sup>2</sup>			13.211 m <sup>2</sup>	Naturschutzgebiet
Düsseldorf	32.811 m <sup>2</sup>	Begrünung 14.103 m <sup>2</sup> , 15 % für das Auffangen von Regenwasser		88.190 m <sup>2</sup>		Regenwasserspeicher, Solarthermie
Hamburg	8.058 m <sup>2</sup>				6.093 m <sup>2</sup>	gemietet

	Grund- stücks- fläche	Dachnutzung	Geschoss- fläche DIN277	Brutto- geschoss- fläche	Büro- fläche	Besonder- heiten
Kiel	36.003 m <sup>2</sup>				27.131 m <sup>2</sup>	davon 2.479,02 m <sup>2</sup> bzw. 2.091,31 m <sup>2</sup> gemietet
Münster Gebäude 1+2 und Akademie	82.329 m <sup>2</sup>	Photovoltaik (Gebäude 1: 80,60 kWp, G1 Sitzungssaal 13,95 kWp, Akademie 15,68 kWp)	96.544 m <sup>2</sup>	110.898 m <sup>2</sup>	29.676 m <sup>2</sup>	Löschwasser- teiche, innenlie- gender Fahrrad- keller (270EP)
Münster Gebäude 4 (Regina-Prot- mann-Str. 16)			2.974 m <sup>2</sup>	3.165 m <sup>2</sup>	1.603 m <sup>2</sup>	gemietet
Regionalzentren (Bielefeld/Kamen)			1.810 m <sup>2</sup>	1.988 m <sup>2</sup>	794 m <sup>2</sup>	gemietet
Gebietsdirek- tionen/Schaden- büros Bad Kreuz- nach, Bergisch Gladbach, Born- heim, Düsseldorf, Eschweiler, Kevelaer, Koblenz, Mönchengladbach, Neuwied, Ober- hausen, Trier)				10.429 m <sup>2</sup>		gemietet
Weiterbildungs- zentrum Marienberg	59.139 m <sup>2</sup>					55 % natur- belassen
Regionaldirektio- nen (Rostock, Bad Oldesloe, Rends- burg)	2.771 m <sup>2</sup>				2.244 m <sup>2</sup>	
Servicecenter / Servicepoints der LLB	6.311 m <sup>2</sup>				3.724 m <sup>2</sup>	2 Gebäude mit Denkmalschutz, 1.992 m <sup>2</sup> Büro- fläche Eigentum, 1.732 m <sup>2</sup> Büro- fläche gemietet



### Wasser

Das Glasdach der Atriumhalle in Düsseldorf entspricht 15 % der gesamten Dachfläche des Gebäudes. Das Regenwasser, das auf dieses Glasdach fällt, wird – zusammen mit dem Wasser der Klimaanlage – in einem Auffangbecken unter dem Provinzialplatz gesammelt und zur Bewässerung der Pflanzen im Inneren des Gebäudes und für die Toilettenspülung genutzt. Die Regenwassernutzung ist dabei natürlich durch die schwankenden Niederschlagsmengen beeinflusst.

### Kapitalanlagen

Bei unseren Kapitalanlagen konzentrieren wir unsere Investitionen auf Unternehmen mit einem umweltfreundlicheren Profil (vgl. Kriterium 3 Ziele; Handlungsfeld Kapitalanlagen). Wir meiden Unternehmen, die in schwerwiegender Weise gegen den UN Global Compact verstoßen. Nach diesem sollen die Unternehmen u.a. im Umgang mit den Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen und ressourcenschonend wirtschaften. Dieses Ziel soll ebenfalls durch die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien gefördert werden. Daneben leisten wir über

den Ausschluss von Unternehmen, die bestimmte Schwellenwerte bei der CO<sub>2</sub>-Intensität überschreiten, einen Beitrag zur Bekämpfung der globalen Klimaerwärmung.

In den Kriterien zu den Umweltbelangen beziehen wir uns auf Angaben zu unseren Konzernstandorten in Münster, Düsseldorf, Kiel, Hamburg und Detmold.



Als besonders nachhaltiges Unternehmen wurde die Provinzial Rheinland von der Zeitschrift „Stern“ ausgezeichnet.



## 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.

Mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll und schonend umzugehen ist ein gesamtgesellschaftliches Thema, dem sich der Provinzial Konzern verpflichtet fühlt. In der Kombination von Ressourcenschonung und Digitalisierung können viele Verbesserungen zum Einsatz von Ressourcen erreicht und klimaschädliche Emissionen reduziert werden.

Die Ziele und geplanten Maßnahmen sowie der Zeitpunkt der Zielerreichung sind im Kriterium 3 Ziele beschrieben.

(Vgl. dazu auch Kriterium 3 Zieltabelleau und Kriterium 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Wir quantifizieren unsere Umweltwirkungen und Fortschritte in den Bereichen Papierverbrauch, Energie, Wasser, Verkehr, Abfall, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Kompensationsleistungen. Die Erhebung der Umweltdaten erfolgt über die jeweiligen Fachabteilungen. Diese Daten werden von den Fachabteilungen an die Umweltmanagerin berichtet und über die DNK-Erklärung vom Vorstand freigegeben. Wir verwenden bei der Erhebung betriebsökologischer Daten die Methodik und Umrechnungsfaktoren des VfU Berechnungstools (Version 1.4 von 2018). Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzdienstleistungsinstituten e.V. (VfU) hat sich auf Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung von Finanzdienstleister spezialisiert. Weitere Informationen finden Sie unter

<https://vfue.de/ressourcen/tools/vfu-kennzahlen-tool>.



Das Zieltabelleau für unser Handlungsfeld Ressourcenschonung (Vgl. Kriterium 3 Ziele) nutzt ebenso die ermittelten Daten aus dem VfU Kennzahlentool. Die Überprüfung der geplanten Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder wird, wie in Kriterium 5 Verant-

wortung und Kriterium 7 Kontrolle geschildert, durch die Handlungsfeldverantwortlichen durchgeführt und – falls notwendig – angepasst. Die Identifikation von Risiken ist in Kriterium 1 Strategische Analyse und Maßnahmen beschrieben. Für den Bereich Umweltbelange wurden für die Betriebsökologie keine wesentlichen Risiken festgestellt. In den Kriterien zu den Umweltbelangen beziehen wir uns auf Angaben zu unseren Konzernstandorten in Münster, Düsseldorf, Kiel, Hamburg und Detmold.

### Beispiele für unser ressourcenoptimiertes Handeln an den unterschiedlichen Standorten:

- Alle Konzernstandorte werden mit Ökostrom betrieben.
- Wir betreiben Blockheizkraftwerke an den Standorten Münster, Düsseldorf und im Schulungszentrum Marienberg.
- Das Abschalten der Raumbelichtungen ist automatisiert.
- Fortlaufender Austausch von Beleuchtungsmitteln gegen moderne LED-Leuchtmittel.
- Der flächendeckende Einsatz von Trinkwasserspendern.
- Eine Solarthermie-Anlage liefert Warmwasser für die energieeffiziente Nutzung der Geschirrspülmaschinen im Mitarbeiterrestaurant, und eine Photovoltaikanlage versorgt uns zusätzlich mit grünem Strom.
- Ein Ergebnis unserer jährlich stattfindenden „Azubi-Werkstatt: Nachhaltigkeit“ ist die Nutzung von Mehrwegbechern im Mitarbeiter-Café.

### Wir beteiligen uns an vielen regionalen Aktionen wie z. B.:

- „Unser sauberes Schleswig-Holstein“
- „Kiel macht mobil“
- „Münsters Allianz für Klimaschutz“
- Kooperation AfB (Social & green IT)
- Mobilitätspartnerschaft Düsseldorf

Herausragendes Engagement für Umweltschutz im Büroalltag und verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt wurde der Provinzial Rheinland mit der Urkunde zum 2. Platz beim Wettbewerb „Büro und Umwelt 2020“ in der Kategorie Große Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e.V. ausdrücklich bescheinigt. Dies ist ein Anreiz für uns, den Umweltschutzgedanken im Arbeitsalltag immer wieder in den Fokus zu nehmen, um weitere Verbesserungsmöglichkeiten zu entdecken. Von diesen Ergebnissen möchten wir als Konzern profitieren. In diesem Zusammenhang haben wir die Mitgliedschaft bei B.A.U.M. e.V. auf den fusionierten Konzern ausgeweitet.

### Wir arbeiten daran, kontinuierlich besser zu werden, und berichten hier ausführlicher zu einigen Maßnahmen:

#### Azubi-Werkstatt: Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit wird seit 2016 noch stärker in die Ausbildung in Düsseldorf integriert. Die Auszubildenden des zweiten Lehrjahres setzen sich mit verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit auseinander und machen sie auch für die gesamte Belegschaft erfahrbar. Des Weiteren versuchen wir, verschiedene Stakeholdergruppen zu beteiligen.

#### Blockheizkraftwerke (BHKW)

Durch unsere BHKW wurden 5.684.760 kWh und durch unsere Photovoltaikanlagen weitere 112.016 kWh Strom selbst produziert und im eigenen Unternehmen verbraucht.

### Wiederverwertung und Recycling ausgedienter IT-Hardware

Durch die Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Integrationsunternehmen AfB steigern wir unsere Ressourceneffizienz. Dieses Unternehmen erhält unsere ausgemusterte IT-Hardware, bereitet diese neu auf und führt sie in den Verwendungskreislauf zurück. Durch die Vermeidung von Neuproduktionen werden nachweislich natürliche Ressourcen geschont und CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert (vgl. Leistungsindikator zu 11 und 12). Im Jahr 2020 wurden durch ReUse und Recycling unserer abgegebenen Geräte 9.469.955 l weniger Wasser verbraucht, und der Primärenergieaufwand konnte um 4.879.883 kWh reduziert werden.

Auch Mitarbeitende am Standort Düsseldorf haben die Möglichkeit, während der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit ihre Geräte einem zweiten Leben zuzuführen. Hierdurch wurden in 2020 weitere 5.440 kg Eisenäquivalente, 18.025 kWh Energie und entsprechend 5.263 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalenten eingespart.

### Verkehr/Dienstreisen

Die Reiserichtlinien sehen vor, dass Bahnreisen grundsätzlich zu bevorzugen sind. Für alle Geschäftsflüge und Bahnreisen erfolgt die CO<sub>2</sub>-Kompensation über atmosfair. Durch die besonderen Bedingungen und Hygiene-Regeln aufgrund der Pandemie wurden kaum noch Flug- und Bahnreisen absolviert. Seit 2020 werden alle Bahn- und Flugreisen des gesamten Konzerns kompensiert.

(Vgl. Leistungsindikator 13)



Die Ergebnisse der Gebraucht-IT-Gerätesammlung mit unserem Vertrieb und den Mitarbeitenden vom Standort Düsseldorf während der bundesweiten deutschen Nachhaltigkeitswochen.





Der sensible Umgang mit Papier ist seit Jahren bei der Provinzial ein wichtiges Thema.

### Druck und Versand

Der ressourcenschonende Einsatz von Papier ist für einen Dienstleister natürlich von besonderer Bedeutung und deshalb ein wichtiges Ziel. Die fortschreitende Digitalisierung, wodurch viele Druckauflagen komplett entfallen können, beeinflusst den Papierverbrauch ebenso wie eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen:

- Verringerung der Anzahl der Arbeitsplatzdrucker
- Einrichtung von gemeinschaftlichen Etagendruckern
- Voreinstellung des beidseitigen Drucks in schwarzweiß
- Optionaler Druck in digitale Formate

Zur Sensibilisierung der Belegschaft für den verantwortungsvollen Einsatz von Papier wurde beispielsweise eine Aktionsfläche „Wieviel Papier brauchen wir wirklich?“ aufgebaut. Die Belegschaft wurde motiviert, ineffiziente Prozesse und überflüssige Druckaufträge aufzufinden. Das verwendete Papier ist zu 92 % mit Nachhaltigkeitslabeln ausgezeichnet.

An einigen Konzernstandorten wird der klimaneutrale Druck genutzt. Hierdurch wurden insgesamt 33 Tonnen CO<sub>2</sub>e kompensiert.

Andere Konzernstandorte nutzen beim Versand von Briefen GoGreen der Deutschen Post DHL Group. Treibhausgasemissionen, die durch Transport und Logistik entstanden, werden nach internationalen Standards ermittelt, bilanziert und über international anerkannte Klimaschutzprojekte ausgeglichen. Hierdurch wurden insgesamt 258,9 t CO<sub>2</sub>e ausgeglichen

Vgl. Leistungsindikator 13

### Baum statt Brief

Bei Baum statt Brief motivieren wir unsere Kunden zur Nutzung des Kundenportals inklusive elektronischem Postfach, indem wir für jede Anmeldung einen Baum pflanzen. Im Kundenportal wird die gesamte Korrespondenz digital hinterlegt.

Vgl. Kriterium 3 Ziele





# Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

## Leistungsindikator GRI SRS-301-1.

### Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Versicherungen sind immaterielle Produkte. Die zur Herstellung und „Verpackung“ benötigten Materialien, also die durch den Geschäftsbetrieb verursachten Verbräuche werden unten aufgeführt.

GRI-301-1 Papier	2020
Neufaserpapier ECF + TCF	811,5 t
Recyclingpapier	36,7 t
Papiermengen mit Nachhaltigkeitslabel	92 %
<b>GRI 301 -1 Gesamtverbrauch in t</b>	<b>848,2 t</b>

## Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

### Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- 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.

Unser Strom stammt aus erneuerbaren Energien.

GRI SRS-302-1 Energieverbrauch*	Verbrauch in kWh	Umrechnung in GJ
<b>a. Gesamtenergieverbrauch innerhalb des Unternehmens aus nicht-erneuerbaren Ressourcen, in Joule oder einem Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten</b>		
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	21.471.748	77.298
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	0	–
Treibstoffe für Notstrom-Aggregate (Diesel)	51.832	187
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	0	–
Benzin/Diesel aus Fahrzeugen in km	3.286.354	8.140
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1)	0	–
Autogas in Fahrzeugen (LPG, Scope 1)	0	–
<b>b. Gesamtenergieverbrauch innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Ressourcen, in Joule oder einem Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten</b>		
Energie aus Holzschnitzel-Heizungen	0	–
Energie aus Solarenergie	36.900	133
Biogas	0	–
<b>c. I. Stromverbrauch</b>		
Strom aus Laufwasserkraftwerken	0	–
Strom aus Speicherwasserkraftwerken – Netzbezug	3.292.179	11.852
Strom aus Windkraftwerken – Netzbezug	517.134	1.862
Strom aus Biomassekraftwerken	0	–
Strom aus Biogaskraftwerken	0	–
Strom aus Photovoltaikkraftwerken – Netzbezug	517.134	1.862
Strom aus Photovoltaikkraftwerken – Eigenproduktion	112.016	403
Strom aus Geothermiekraftwerken	0	–
Strom aus Abfall-Verbrennung	0	–
Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung – Eigenproduktion	5.684.760	20.465
Strom aus Gaskraftwerken	0	–
Strom aus Ölkraftwerken	0	–
Strom aus Schwarzkohlekraftwerken	0	–

GRI SRS-302-1 Energieverbrauch*	Verbrauch in kWh	Umrechnung in GJ
<b>c. I. Stromverbrauch</b>		
Strom aus Ölkraftwerken	0	–
Strom aus Schwarzkohlekraftwerken	0	–
Strom aus Ökostrom mit OK-Power-Label	7.521.604	27.078
Strom aus markttypischem Mix:	0	–
<b>c. II. Wärmeverbrauch</b>		
Fernwärme aus gemischtem Holz	0	–
Fernwärme aus Holzpellets	0	–
Fernwärme aus Biogas	0	–
Fernwärme aus Thermischen Sonnenkollektoren	0	–
Fernwärme aus Wärmepumpe	0	–
Fernwärme aus städtischer Müll- / Kehrlichtverbrennung	524.212	1.887
Fernwärme aus Wärmekraft-Kopplung	700.000	2.520
Fernwärme aus Erdgas	673.987	2.426
Fernwärme aus Heizöl / Diesel	37.444	135
Fernwärme aus Steinkohle	2.508.728	9.031
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Europa	0	–
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Deutschland	715.930	2.577
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Österreich	0	–
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Schweiz	0	–
Fernwärme mit Lieferantenmix	0	–
<b>Disclosure – 302-1: Energieverbrauch</b>	<b>nicht addierbar</b>	<b>175.451</b>

\*außer gemietete Gebietsdirektionen, da keine validen Daten vorliegen.

Die Erstellung der Umweltbilanz für die DNK-Erklärung des Provinzial Konzerns erfolgt erstmalig und unter Zuhilfenahme des VfU-Kennzahlen Tools. Die „VfU Kennzahlen“ und das zugehörige Berechnungstool sind ein weltweit anerkannter Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten. Das VfU-Kennzahlen Tool orientiert sich an den Maßstäben der internationalen Umweltindikatorensysteme (Global Reporting Initiative) und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol.

### 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.

Die Daten der Umweltbilanz aus der DNK-Erklärung 2020 stellen das Basisjahr für den neu fusionierten Konzern dar. Sie werden im nächsten Jahr als Grundlage für die Berechnung der Verringerung von Verbrauchswerten genutzt.

Circa ein Drittel unseres Stromverbrauchs konnte durch eigene Blockheizkraftwerke (BHKWs) selbst erzeugt werden.

GRI SRS-302-04 Verringerung des Energieverbrauchs	2019	2020	Veränderung
a) Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs	** kein Vorjahresvergleich – neues Basisjahr ist 2020 wegen Fusion		
c) Das Basisjahr wird 2020, da erstmals eine Konzernsicht erfolgt.			
d) VfU Berechnungstool Version 1.4 von 2018			



### 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 Entnahmequellen.

- 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 ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
  - II. anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

GRI SRS-303-3 Wasserentnahme	2020
Regenwassernutzung	0 m <sup>3</sup>
Trinkwasser	83.846 m <sup>3</sup>
<b>GRI SRS-303-3 Wasserentnahme</b>	<b>83.846 m<sup>3</sup></b>

d) VfU Berechnungstool Version 1.4 von 2018

**Leistungsindikator GRI SRS-306-2.****Abfall**

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. **Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nachfolgenden 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 nachfolgenden 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

<b>GRI SRS-306-2 Abfall</b>	<b>2020</b>
Abfälle zur Verwertung/zum Recycling	658,6 t
Abfälle zur Verbrennung	384,7 t
Abfälle zur Deponie	0,1 t
Sonderabfälle	13,2 t
<b>GRI SRS-306-2 Gesamte Abfallmenge</b>	<b>1.056,6 t</b>

**Anmerkungen:**

Die ungefährlichen Abfälle zur Beseitigung werden beim Abholen nicht gewogen. Die Ermittlung des Gewichts dieser Abfallart ist somit bestimmt durch die Größe der Behälter und die Anzahl der Leerungen. Die Entsorgung einer Vielzahl von Elektrogeräten erfolgt durch die AFB.

## 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.

Im Konzern sind die größten Quellen für Treibhausgasemissionen der Strombedarf, die Wärme- und Kälteversorgung der Gebäude sowie Emissionen durch notwendige Dienstreisen, vor allem mit dem PKW. Die konkreten Zielsetzungen sind in Kriterium 3 im Zieltableau hinterlegt.

In diesem Bericht werden erstmalig Daten auf fusionierter Konzernebene erfasst. Dadurch verändert sich nun unser Basisjahr auf das Jahr 2020. Zur Erhebung betriebsökonomischer Daten wurden Methodik und Umrechnungsfaktoren des VfU Berechnungstools (Version 1.4 2018) verwendet. Auch die in den Leistungskriterien 11-13 und im Zieltableau (Kriterium 3 Ziele) verwendeten Daten werden über das VfU Kennzahlentool ermittelt. Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzdienstleistungsinstituten e.V. (VfU) hat sich auf Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung von Finanzdienstleistern spezialisiert.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://vfud.de/ressourcen/tools/vfu-kennzahlen-tool>.

Die relevanteste direkte Emissionsquelle ist unser Stromverbrauch. Als Energieeffizienzmaßnahme haben wir an drei Standorten Blockheizkraftwerke (BHKW). Somit haben wir einen höheren Gasverbrauch bei reduziertem Stromzukauf. Die BHKW

tragen zur Deckung einer konstanten Grundlast bei und produzieren gleichzeitig Strom – ebenfalls zur Deckung einer elektrischen Grundlast. Dies führt in Summe zu einer Reduzierung der benötigten Primärenergie. Um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, haben wir den zugekauften Strom an allen Standorten des Konzerns auf Ökostrom umgestellt.



Weitere Hinweise zur Stromversorgung finden Sie in Kriterium 11 Ressourcenschonung.



An den Standorten Kiel, Hamburg und Detmold beziehen wir die zum Betrieb der Gebäude notwendige Heizenergie aus einer emissionsarmen Fernwärmeversorgung, wodurch ebenfalls CO<sub>2</sub>-Emissionen vermieden werden.

Beispiele von Maßnahmen zur Senkung der Umweltwirkungen und der CO<sub>2</sub>-Emissionen an den verschiedenen Standorten sind z. B.

- klimaneutraler Druck und Versand (vgl. 12 Ressourcenmanagement),
- die Solarthermieanlage, mit der das Wasser der Geschirrspüler im Mitarbeiterrestaurant erhitzt wird,
- Photovoltaikanlagen und
- professionelle Aufarbeitung und Wiedervermarktung unserer ausgemusterten IT- und Mobilgeräte, deren Produktlebenszyklen verlängert und somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden.

In den Kriterien zu den Umweltbelangen beziehen wir uns auf Angaben zu unseren Konzernstandorten in Münster, Düsseldorf, Kiel, Hamburg und Detmold.

### Besondere Herausforderungen in 2020

Wir profitierten in 2020 davon, dass wir in den letzten Jahren die Anzahl von Videokonferenz- und Telekommunikationsräumen ausgebaut und weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel die Möglichkeit Web-Konferenzen durchzuführen, zum standortübergreifenden Arbeiten zur Verfügung gestellt haben. Hierdurch ist das Arbeiten auch unter Corona-Bedingungen möglich, und es können Dienstreisen und die dadurch entstehenden Emissionen weiter verringert werden.

Für alle Konzernstandorte konnte anhand einer Mobilitätsbefragung das Pendlerverhalten der Mitarbeitenden ermittelt werden. Für 2019 wurden so jährliche Emissionen durch Pendlerverkehr in Höhe von 15.563 t CO<sub>2</sub> errechnet. Seit Beginn der Corona-Pandemie Anfang März 2020 reduzierte sich der Pendlerverkehr im Konzern um durchschnittlich 60 Prozent, wodurch Treibhausgas-Emissionen von 7.781 t CO<sub>2</sub> vermieden wurden. Auf der anderen Seite berücksichtigt das VfU-Tool Strom-Emissionen aus Homeoffice-tätigkeiten in Höhe von 156 t CO<sub>2</sub>. Somit wurden in 2020 insgesamt 7.625 t CO<sub>2</sub> eingespart.

### Klimakompensationen

Wir haben uns bewusst dafür entschieden, Waldprojekte zu finanzieren, um die (noch) nicht vermeidbaren Emissionen unserer Geschäftstätigkeit auszugleichen. Die aufgeforsteten Wälder filtern nicht nur das Treibhausgas CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre, sie entwickeln sich überdies zu wichtigen Lebensräumen für zahlreiche Tier- und Pflanzenarten, verbessern die erodierten Bodenverhältnisse, schützen Menschen vor Überschwemmungen und vieles mehr.

Umsetzungspartner ist der vom deutschen Zentralinstitut für soziale Fragen (DZI) zertifizierte Verein PRIMAKLIMA e.V., der sich bereits seit 1991 für die Mehrung und den Erhalt von Wäldern für den Klimaschutz einsetzt. Mit der Bewertung der Projekte hinsichtlich ihrer Kohlenstoffbindung sowie internationaler Nachhaltigkeitskriterien ist ein externer Gutachter des B.A.U.M. e.V. beauftragt. Bei den Leistungskriterien zu 13 haben wir einen Überblick zu unseren weiteren Kompensationsmaßnahmen und -partnern erstellt.



Einmal im Jahr gibt es Mitarbeiter-Verkaufsaktionen für gebrauchte IT-Geräte am Standort Düsseldorf.





Das Verwaltungsgebäude der Provinzial Rheinland in Düsseldorf.

### Ausblick

Die Provinzial war am Standort Düsseldorf bereits in 2011 erster klimaneutraler Erstversicherer. Dies wurde durch konsequente Verfolgung einer Klimastrategie erreicht, durch die der jährliche Kohlendioxid ausstoß von damals 11.092 Tonnen um mehr als 7.300 Tonnen auf 3.773 Tonnen CO<sub>2</sub> und damit auf ca. 34 % der Emissionen reduziert werden konnte. Als neu fusionierter Konzern machen wir uns mit unseren Unternehmensstandorten, mit Unterstützung von externen Spezialisten, auf den Weg zum klimaneutralen Unternehmen. Unser Konzernziel ist das gleiche wie vor Jahren in der Klimastrategie festgelegt: Emissionen vermeiden oder reduzieren und – bis bessere Lösungen vorhanden sind – unvermeidbare Emissionen kompensieren. So soll die Klimaneutralität für Scope 1 und 2 bis 2025 erreicht werden.

Mit der Teilnahme an der „Marktoffensive Erneuerbare Energien“, die in Zusammenarbeit von dena und den Klimaschutz-Unternehmen e.V. ins Leben gerufen wurde, erhoffen wir uns weitere Impulse und

Lösungsansätze für die Umsetzung unserer Klimastrategie. In den nächsten Jahren werden laufende Maßnahmen, wie

- die Sanierung von Lüftungsanlagen,
- die fortgeführte Umstellung der Beleuchtung auf LED-Technik und
- die Optimierung der Laufzeit von technischen Anlagen kontinuierlich fortgeführt, um Treibhausgas-Emissionen weiter zu reduzieren.

Außerdem beteiligen wir uns in 2021 an dem Projekt „Wege zum klimaneutralen Unternehmen“ des Klimaschutz-Unternehmen e.V. und des Fachgebiets „umweltgerechte Produkte und Prozesse“ upp der Universität Kassel. Dabei werden wir unsere Emissionen der externen Betrachtung und Analyse unterziehen und einen individuellen Fahrplan für uns entwickeln.

(vgl. Kriterium 3 Ziele)

# Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

## Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15).

### Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Der neu fusionierten Provinzial Konzern legt für das Berichtsjahr 2020 erstmals eine gemeinsame DNK-Erklärung vor. Somit wird 2020 zum neue Basisjahr. Die Umweltbilanz wird mithilfe des VFU-Kennzahlen Tools (Version 1.4 2018) erstellt, das sich an den Maßstäben der internationalen Umweltindikatoren-systemen (Global Reporting Initiative) und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhousegas Protocol orientiert. Die „VFU Kennzahlen“, und das zugehörige Berechnungstool sind ein weltweit anerkannter Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten.

305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Tonnen CO <sub>2</sub> e
<b>A) Brennstoffe:</b>	
Erdgas	5.770
Heizöl EL	0
Treibstoffe für Notstrom-Aggregate (Diesel)	15
Kohle	0
<b>B) Treibstoffe:</b>	
Benzin	617
Diesel	0
Erdgas (CNG)	0
Autogas (LPG)	0
<b>C) Flüchtige Emissionen</b>	
Kühlmittelverluste	147
Löschmittelverluste	0
<b>305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)</b>	<b>6.549</b>

### Leistungsindikator GRI SRS-305-2.

Indirekte energiebezogene  
THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende  
Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der markt-basierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

305-2: Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Tonnen CO <sub>2</sub> e
<b>A) Brennstoffe:</b>	
A) Aus Stromverbrauch – Location Based	5.107
A) Aus Stromverbrauch – Market Based	-
B) Aus Fernwärme	1.541
C) Aus Elektromobilität	–
<b>305-2: Indirekte THG-Emissionen (Scope 2 Location Based)</b>	<b>6.648</b>
<b>305-2: Indirekte THG-Emissionen (Scope 2 Market Based)</b>	<b>1.541</b>

Die CO<sub>2</sub>-Umrechnungen erfolgen mit Hilfe der aktuellen VfU-Umrechnungstabelle (Version 1.4 2018).

**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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

<b>305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)</b>	<b>Tonnen CO<sub>2</sub>e</b>
Strom (inkl. Homeoffice-Effekt)	266
Heizung	1.966
Verkehr	1.782
Papier	929
Wasser	56
Abfall	231
<b>305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)</b>	<b>5.228</b>

Die CO<sub>2</sub>-Umrechnungen erfolgen mit Hilfe der aktuellen VfU-Umrechnungstabelle (Version 1.4 2018).



## Leistungsindikator GRI SRS-305-5.

### Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissions-senkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- 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.
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und / oder verwendete Rechenprogramme.

Durch die Belieferung aller Konzernstandorte mit Ökostrom konnten CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 5.107 t vermieden werden.

Für die Provinzial wurde 2020 das neue Basisjahr. Veränderungen der THG-Emissionen können erst ab dem nächsten Jahr sinnvoll beurteilt werden, da in 2020 erstmals ein Gesamt-Bericht für den neu fusionierten Konzern erstellt wurde und der Vergleich zum Vorjahr somit nicht aussagekräftig wäre.

Die folgenden CO<sub>2</sub>-Mengen wurden durch direkte Verträge (Primaklima oder atmosfair) oder durch klimaneutrales Drucken und GoGreen über Partner kompensiert. Darüber hinaus sparen wir durch Maßnahmen, wie z. B. Baum statt Brief sowie die Kooperation zur Aufbereitung bzw. Verwertung gebrauchter Elektronik-Geräte. Somit konnten weitere CO<sub>2</sub>e eingespart werden. Diese Einsparungen sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt:

Partner	Kompensation	Einsparung
PRIMAKLIMA	3.615,0 t	...
atmosfair	44,0 t	...
Klimaneutrales Drucken	33,0 t	...
GoGreen	258,9 t	...
AfB (eigene Geräte)	...	1.251,0 t
AfB (Spendengeräte)	...	5,3 t
Reduziertes Mitarbeiterpendeln (Corona-Effekt)	...	7.625 t
Baum statt Brief	...	5,0 t
<b>Summe</b>	<b>3.963 t</b>	<b>13.993 t</b>

Insgesamt wurden somit Emissionen aus Scope 2 und Scope 3 in Höhe von insgesamt 13.993 t CO<sub>2</sub>e vermieden.

Die Berechnung der CO<sub>2</sub>e erfolgte zu Ökostrom, Mitarbeiterpendeln und zur Aktion Baum statt Brief mit Hilfe der aktuellen VfU-Umrechnungstabelle (Version 1.4 2018). Die Klimawirkung der Aufbereitung bzw. Verwertung gebrauchter Elektronik-Geräte berechnet die AfB mit Hilfe einer Ökobilanzstudie von myclimate.

## 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 Provinzial ist als regional tätiger Service-Versicherungskonzern ausschließlich in Deutschland ansässig und ist sich der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden bewusst. Unser Bestreben ist es, gute Arbeitsbedingungen zu bieten, die Arbeitnehmerrechte zu achten und stets alle gesetzlichen Bestimmungen (wie Arbeits- und Sozialgesetze, Gesetze zur betrieblichen Mitbestimmung etc.) und die tarifvertraglichen Regelungen für das private Versicherungsgewerbe einzuhalten. Mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Ausbildungs- sowie der Schwerbehindertenvertretung pflegen wir eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Betriebsrat setzt sich für die Interessen und Rechte der Mitarbeitenden ein und achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen.

Konzepte und Maßnahmen rund um Gesundheit, Zufriedenheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden werden durch folgende interne Funktionen zusätzlich gewährleistet:

- Gesundheitsmanager
- Ausschuss für Arbeitsschutz
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Elektrofachkraft
- Brandschutzbeauftragte

Unsere langfristig ausgerichtete Personalstrategie hat das Ziel, Lernbereitschaft, Kreativität, Handlungsfähigkeit und Engagement unserer Mitarbeiter/innen zu stärken. Wir setzen auf Kontinuität und unterstützen unsere Mitarbeitenden in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt. Leistungserhalt wird durch das Gesundheitsmanagement gefördert; wir stärken zudem die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre Gesundheit.

Zusammenarbeit im Team ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.



### Neue Ideen sind ausdrücklich erwünscht

Ein wesentliches Element unserer Strategie ist die systematische Einbindung unserer Mitarbeitenden in die Unternehmensentwicklung. Diese waren schon immer wichtige Ideengeber für die Weiterentwicklung und Prozessoptimierung der Provinzial. Um sie zu informieren und ihnen eine aktive Kommunikation zu ermöglichen, stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Wir bieten an den Standorten unterschiedliche Beteiligungsformate an, um aktiv über Hierarchiestufen hinweg mitzumachen und auch kritische Anliegen vorzubringen.

Hier ist z. B. ein speziell auf Mitarbeiterbelange ausgerichteter Bereich im Intranet zu nennen, der durch eine Feedbackfunktion jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, Fragen oder Anregungen schnell und unkompliziert einzustellen. Unternehmensmagazine informieren in verschiedenen Rubriken über die Entwicklungen im Konzern.

Bei der Provinzial Rheinland wurde das Ideenmanagement 2019 modernisiert. Eine neue Betriebsvereinbarung hierzu geschlossen und setzt mit „Ideefix“ auch technisch einen modernen Rahmen.

Beim „Open Friday“ wird in kurzen Kreativsessions hierarchie- und bereichsübergreifend diskutiert und gemeinsam Neues entwickelt. 2019 wurde diese Open-Space-Session erstmals zum Thema „Feedback“ durchgeführt. Corona-bedingt musste dieses Erfolgsformat 2020 pausieren, neue Themen sind aber bereits in Vorbereitung.

Jährlich findet die „Azubi-Werkstatt: Nachhaltigkeit“ für die Auszubildenden der Provinzial Rheinland des zweiten Lehrjahrs statt. Die Werkstatt berücksichtigt die Aspekte Ökologie, Ökonomie und Soziales. Das Konzept wurde 2017 mit dem Bildungspreis „InnoWard“ der Versicherungswirtschaft ausgezeichnet. In 2020 musste die Durchführung komplett umgestaltet

werden, um die Werkstatt auch unter den Pandemie-Bedingungen stattfinden zu lassen. So standen 11 Nachhaltigkeitsmentoren den Auszubildenden als Ansprechpartner zur Seite. Die Themen wurden von den Auszubildenden vorgeschlagen und selbstständig erarbeitet sowie digital aufbereitet. Die Themenvielfalt reichte in diesem Jahr von Foodwaste bis Zero Waste über Plastikverzicht, Mobilität und Regionalität bis zur Bedeutung von Insekten und einer Bewertung der Nachhaltigkeit von Kleidung oder Desinfektionsmitteln. Die Ergebnisse präsentierte das Azubi-Instagram-Team auf dem eigenen Azubi-Kanal.

<https://www.instagram.com/provi.azubi/> 

Die etablierten „Vorstandsfrühstücke“ ermöglichen den direkten Kontakt zu den Vorständen: Hier haben Mitarbeitende die Gelegenheit, die Vorstände näher kennenzulernen und ihre Anliegen anzubringen. Die Frühstücke werden seit 2014 am Standort Düsseldorf mehrmals im Jahr jeweils mit einem Vorstandsmitglied durchgeführt.

Auch künftig wollen wir die Einbindung der Mitarbeitenden der gesamten Provinzial durch die beschriebenen Maßnahmen weiter fördern. Es ist uns wichtig, dass sie sich in ihrem Arbeitsumfeld wohl fühlen. Denn nur mit zufriedenen Beschäftigten können wir die Zukunft gemeinsam gestalten. Indizien für eine gute Mitarbeiterzufriedenheit sind die geringe Fluktuationsrate und die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 19,7 Jahren.

„ Die Menschen machen den Erfolg. “



Beatrice von Brauchitsch,  
Bereichsleiterin Talentmanagement & Personalservices



Homeschooling und Homeoffice prägten das Jahr 2020.

Durch die Corona-Pandemie, veränderte sich der Arbeits- und Familienalltag in vielerlei Hinsicht: Homeschooling, Kinderbetreuung und Pflege bei gleichzeitiger Arbeit im Homeoffice. Die Personalpolitik der Provinzial hat unmittelbar für innovative familienfreundliche Maßnahmen gesorgt. Die technische Ausstattung wurde umgehend aufgestockt und die Mitarbeitenden sehr kurzfristig in die Lage gebracht, flexibel auf den individuellen Bedarf zu reagieren.

Es wurden

- Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschlossen,
- individuelle Lösungen gefunden,
- digitale Unterstützung wie spezielle Weiterbildungsformate zum Thema Corona oder
- Intranet-Veröffentlichungen zum Führen unter Corona-Bedingungen mit wichtigen Tipps und Tricks eingeführt.

Einige Unternehmensstandorte konnten durch Kooperationen mit externen Partnern neue Angebote rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereitstellen, bei denen die virtuelle Kinder- und auch die Notfallbetreuung im Vordergrund stehen. In dem Handlungsfeld Arbeitgeberattraktivität werden die Entwicklungen für diesen Bereich festgehalten. Die Ziele und geplanten Maßnahmen sowie der Zeitpunkt der Zielerreichung sind im Kriterium 3 „Ziele“ beschrieben.

(Vgl. dazu auch Kriterium 3 Zieltabelleau)

Die Überprüfung der geplanten Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder wird wie in Kriterium 5 Verantwortung und Kriterium 7 Kontrolle geschildert, durch die Handlungsfeldverantwortlichen durchgeführt, bei Notwendigkeit angepasst und über die DNK-Erklärung vom Vorstand freigegeben.

Die Identifikation von Risiken ist in Kriterium 1 Strategische Analyse und Maßnahmen beschrieben. Für den Bereich Mitarbeiterbelange wurden keine wesentlichen Risiken ermittelt.



## 15. Chancengleichheit

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

### Bei uns ist jeder willkommen

Die Provinzial strebt eine Arbeitsatmosphäre an, in der sich jeder Mitarbeitende wohlfühlt und seine Fähigkeiten und Stärken entfalten kann. Bei der Auswahl und Entwicklung unserer Mitarbeitenden entscheiden ihre Fähigkeiten und Qualifikationen. Wir verurteilen und verfolgen jede Art von Diskriminierung und setzen uns für eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ein.

### Erfolgsfaktor Vielfalt

Der Provinzial Konzern setzt auf Vielfalt, kennt die Potenziale, die die individuellen Verschiedenheiten der Mitarbeitenden mit sich bringen, und nutzt diese

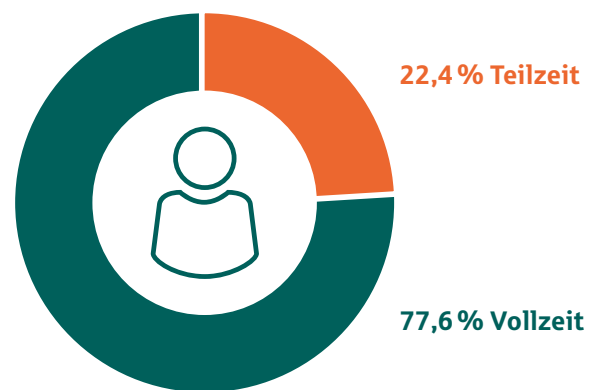
für den Unternehmenserfolg. Eine Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt, Nachwuchstalenten und Erfahrenen, unabhängig von Geschlecht und kultureller Herkunft steigert unsere Innovationskraft und Leistungsorientierung. Im Sinne einer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit wird im Personalbereich dazu beigetragen, die Themen rund um Diversität in der Provinzial in allen mitarbeiterrelevanten Prozessen zu verankern. Gleichzeitig werden Konzepte zum altersgerechten Arbeiten entwickelt, um Lösungen für die Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu haben und Mitarbeitende möglichst lange im Berufsleben halten zu können.

### Altersstruktur im Konzern

Alter Mitarbeiter	Anteil
unter 26 Jahre	5 %
26 – 30 Jahre	8 %
31 – 40 Jahre	13 %
41 – 50 Jahre	19 %
51 – 60 Jahre	29 %
über 60 Jahre	26 %

Wir beschäftigten 2020 insgesamt 296 Menschen mit Behinderung, dies entspricht rund 5,0 % unserer Gesamtbelegschaft.

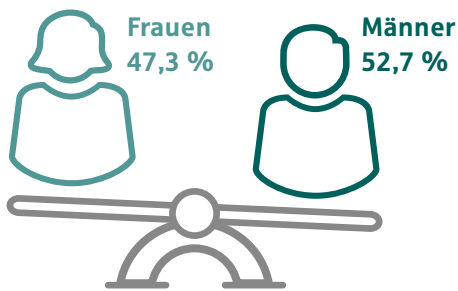
### Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit



### Gelebte Vielfalt

- Förderung einer intergenerativen Aufstellung von Abteilungen und Projektgruppen
- Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds für viele Generationen, etwa durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Generationsübergreifendes Mentoringprogramm
- Chancengleichheit durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die gezielte Begleitung von Frauen
- Umfassende Unterstützung für Mitarbeitende mit Behinderung

### Chancengleichheit



Integration ist ein dauerhafter Prozess.

### Führungskräfte im Konzern



Chancengleichheit ist gelebte Vielfalt.



### Gute Balance zwischen Beruf und Familie

Eine familienbewusste Ausrichtung des Unternehmens zahlt sich aus. Davon sind wir überzeugt. Die Provinzial unterstützt ihre Mitarbeitenden in den verschiedenen Lebensphasen und bietet individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.

#### Zu den fest etablierten Maßnahmen zählen:

- Flexible Anpassung von Arbeitsort und Arbeitszeiten an die familiäre Situation
- Enge Begleitung von Mitarbeitenden in Elternzeit
- Verschiedene standortbezogene Angebote zur Kinderbetreuung
- Wechselndes, breites Vortragsangebot
- Kooperationen mit sozialen Partnern

Die Personalberatung zu Themen rund um Mutterschutz, Elternzeit, Pflege und Rentenberatung unterstützt ebenso die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie unterschiedliche Angebote an den verschiedenen Standorten. Beispielhaft sind hier Pflegelotsen, die Nutzungsmöglichkeit von Eltern-Kind-Büros, Eltern-Parkplätze und der Wäsche-Service genannt.

Für die Beschäftigten gelten zudem Betriebsvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit, zur temporären Heimarbeit und zur Mobilarbeit. Dies bildet den Rahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Hier lag im Jahr 2020 der Anteil der Arbeitszeit, die mobil, d.h. unterwegs oder zu Hause, geleistet wurde bei 49,8 %, insgesamt haben ca. 70 % der Mitarbeitenden von der Möglichkeit des Homeoffice Gebrauch gemacht.

In 2020 wurde dem Provinzial NordWest Konzern erneut das Zertifikat berufundfamilie der Hertie-Stiftung verliehen.



Im Rahmen der Fusion mit der Provinzial Rheinland wird eine systematische Zusammenführung aller Standorte beim Audit berufundfamilie und nachhaltige Absicherung der erreichten Aufstellung angestrebt.

Um berufliche und private Interessen noch besser in Einklang bringen zu können, existieren im neuen Konzern eine Vielzahl von Vereinbarungen und Möglichkeiten.

#### Diese sind regional unterschiedlich:

- Betriebsvereinbarung zur „Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit“: Sonderzahlungen können in bis zu 21 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr umgewandelt werden. (Provinzial Rheinland Versicherungen)
- Arbeitszeitkonten (Provinzial NordWest)
- „FABEL“ – Familienbetreuung in Lippe: schnelle und unbürokratische Hilfe bei der Betreuung von Kindern bzw. Angehörigen (Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt)
- Kurzfristige Notfallbetreuung (Kiel/Hamburg)

Durch den Corona-Virus wurde auch die Provinzial seit Frühjahr 2020 vor besondere Herausforderungen gestellt. Unsere Krisenstäbe legten Spielregeln und Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz fest und passten diese maßvoll an den Pandemieverlauf an. Die technische Ausstattung wurde kurzfristig deutlich aufgestockt, und innerhalb von kurzer Zeit konnte der Großteil der Mitarbeitenden von Zuhause aus arbeiten. Die in den Nordstandorten kurz vorher als Pilot gestartete digitale Kinderbetreuung und Nachhilfe ist durch die besondere Situation intensiv genutzt worden. Auch während der Corona-Krise legt die Provinzial großen Wert auf die Nachwuchsförderung. Hierzu wurde an einer digitalen Ausbildungsorganisation gearbeitet, um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden. Die dafür erforderliche Ausstattung mit Laptops bzw. Tablets für die Auszubildenden ist in Düsseldorf bereits seit einigen Jahren fester Bestandteil der Ausbildung.

„ Wir sind stolz, dass auch unter diesen Umständen so viele Auszubildende bei und mit uns in ihre Ausbildung starten und wir ihnen eine intensive Betreuung und vielversprechende Zukunftsperspektiven bieten können. “



Jörg Funck, Generalbevollmächtigter Personal



Ein umfassendes Gesundheitsmanagement gibt es bei der Provinzial schon seit vielen Jahren.

### Gesundheit bedeutet für uns mehr als die Abwesenheit von Krankheit

Die langfristige Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist uns wichtig. Dabei haben wir das psychische, soziale und körperliche Wohlbefinden im Blick. Diese Betrachtung beinhaltet ein sehr weites Gesundheitsverständnis: Unsere Vision ist die eines gesunden Unternehmens mit gesunden Beschäftigten. Deswegen steht die individuelle Gesundheit gleichermaßen im Fokus wie die Gestaltung gesunder Rahmenbedingungen des Arbeitens. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen wir als eine wichtige Form der Gesundheitsförderung, denn eine ausgewogene Work-Life-Balance trägt zur individuellen Gesundheit bei.

Um die körperliche Fitness unserer Mitarbeitenden zu unterstützen, gibt es ein breites Angebot des Betriebssports bzw. der aktiven Pausengestaltung an den Konzernstandorten. Knapp 3000 Mitglieder können über 30 Sportarten ausüben. Neben dem Training und Wettkämpfen organisiert die Betriebsportgemeinschaft auch Sportreisen. Unter Pandemiebedingungen wurde sogar ein neues digitales Angebot geschaffen.

An allen Standorten gibt es Steuerungskreise bestehend aus Vorstandsvertretern oder entsandten Vertretern der oberen Leitungsebene, der Betriebsorganisation, dem Betriebsrat und dem Gesundheitsmanagement, mit dem gemeinsamen Ziel die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu steigern.

Ob ergonomische Arbeitsplatzunterstützung, Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe, Befähigung zur Stressbewältigung, Mitarbeiterberatung in allen Lebensfacetten oder Angebote zur Stärkung der Gesundheitskompetenz – das Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und dessen kontinuierliche Weiterentwicklung werden von unseren Arbeitnehmervertretern mitgetragen. Ergänzt wird dies durch die Zusammenarbeit mit Personalentwicklung und -beratung, durch ein breites Weiterbildungsangebot rund um Gesundheit sowie vielfältige konkrete Angebote an die Belegschaft:

- regelmäßige Gesundheitstage oder -aktionen
- Beratung durch die Betriebsmedizin und Sozialberatung
- Impfungen und Sehtests, so wurden 2020 insgesamt 390 Sehtests abgehalten. 1264 Mitarbeitende machten von der Möglichkeit Gebrauch, sich gegen Grippe impfen zu lassen – die Kosten dafür übernahm das Unternehmen.



Eine gesunde Ernährung ist eine wichtige Grundlage für gesunde Mitarbeitende. Die Betriebsrestaurants in Münster und Kiel tragen das Qualitätssiegel des Vereins Greentable, der sich für nachhaltigeres Wirtschaften in einer verantwortungsvolleren Gastronomie einsetzt und sind von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) mit dem JOB&FIT-Zertifikat ausgezeichnet worden.



Verliehen wird das JOB&FIT-Logo an Betriebskantinen, die die hohen Qualitätsanforderungen in den Kriterien: Lebensmittelauswahl, Speisenplanung und -herstellung sowie Essatmosphäre erfüllen. Zusätzlich erhielt das Betriebsrestaurant in Münster die Zertifizierung „Nachhaltige Verpflegung“ der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE); die Zertifizierung für Kiel wird in 2021 angestrebt.

Gemeinsam mit EUREST setzt die Provinzial am Standort Düsseldorf auf Gesundheit und Nachhaltigkeit bei der Mitarbeiterverpflegung. Hierzu wurden Ziele vereinbart, um deklarierungspflichtige Zusatzstoffe zu vermeiden. Da diese Stoffe umstritten sind, wird die Einhaltung der Zielvorgaben täglich überprüft und regelmäßig deutlich übererfüllt. Frisch Einkaufen und Zubereiten sind dabei die wichtigsten Ansatzpunkte. Nebenbei wird dadurch auch eine Menge an Abfall vermieden. Aktuell arbeitet das Küchenteam an der Eigenproduktion veganer und vegetarischer Produkte (z. B. Bratlinge), die ganz ohne deklarierungspflichtige Zusatzstoffe auskommen.

Die Ziele für Vorspeisen und Desserts wurden in 2020 erhöht. Besonders bei den Vorspeisen konnte in 2020 eine deutliche Verbesserung erzielt werden. Leider konnten wir unser Ziel von 100 % bei den Suppen nicht komplett erreichen.

2020 Komponenten	Ziel Anteil %	Gesamt Anteil %
<b>Hauptmahlzeiten</b>		
Portion mit Zusatzstoff		23
Portion ohne Zusatzstoff	80,00	77
<b>Salatbar</b>		
Portion mit Zusatzstoff		25
Portion ohne Zusatzstoff	70,00	75
<b>Vorspeisen</b>		
Portion mit Zusatzstoff		10
Portion ohne Zusatzstoff	75,00	90
<b>Tagessuppen</b>		
Portion mit Zusatzstoff		7
Portion ohne Zusatzstoff	100,00	93
<b>Dessert</b>		
Portion mit Zusatzstoff		0,5
Portion ohne Zusatzstoff	90,00	99,5

Für eine gesunde Ernährung für die Mitarbeitenden wird an allen Provinzial-Standorten gesorgt.





Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg.

### **Angemessene und gerechte Vergütung**

Eine angemessene und gerechte Bezahlung der Mitarbeitenden stellt die Provinzial sicher und ist als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland darüber hinaus an Tarifverträge gebunden.

Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden Zusatzleistungen. Dazu gehören im Gesamtkonzern teilweise ein 13. und 14. Gehalt, Sonderzahlungen und -leistungen, arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen, Mitarbeiterdarlehen, ÖPNV-Zuschuss, Mitarbeitertarife beim Abschluss von Versicherungen und Jubiläumszuwendungen.

Weitere Informationen zum Vergütungssystem unter 8 Anreizsysteme.

## 16. Qualifizierung

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

Unsere Personalpolitik wird von dem Prinzip „interne Qualifizierung vor externer Beschaffung“ bestimmt. Die Qualifikation und Weiterentwicklung sind daher entscheidende Erfolgsfaktoren. Wir bestärken und unterstützen unsere Mitarbeitenden in jeder Form der beruflichen Weiterbildung.

Der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung führen zu vielen zusätzlichen Veränderungen in der Versicherungsbranche, die sich auch auf die Belegschaft und ihre Arbeitsumgebung auswirken. Wir haben daher zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um alle in diesem Prozess mitzunehmen.

Die Zielsystematik mit konkreten Zielen zu den Handlungsfeldern „Digitalisierung“ und „Arbeitgeberattraktivität“ sind unter „Kriterium 3“ aufgeführt. Wir richten unseren Fokus neben einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (vgl. Kriterium 15) auf eine bestmögliche und individuelle Qualifizierung unserer Mitarbeitenden.

Deshalb bieten wir allen Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Provinzial Entwicklungsportalen. Jeder Einzelne kann in einem personalisierten

Bereich seine Teilnahmen und Zertifikate einsehen. Auch die Weiterbildungszeiten nach der Richtlinie Insurance Distribution Directive (IDD) werden hier aufgeführt. Das interne Seminarangebot enthält ein breites Spektrum zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie spezielle Seminare für Führungskräfte. Agile Methoden sind hier genauso vertreten wie Basisseminare zum Thema Kommunikation oder Gesundheitsförderung.

2020 lag der Fokus durch die besondere Herausforderung der erweiterten Nutzung von Homeoffice auf den Themen Arbeitsorganisation und Eigenverantwortung sowie der Führung auf Distanz. Die überwiegend virtuellen Angebote wurden zahlreich in Anspruch genommen.

Wir betreiben hierfür zudem eigene Weiterbildungszentren. Neben der Weiterbildung ist uns die interne Vernetzung ein wichtiger Nebeneffekt unseres Weiterbildungsprogramms; so sind die meisten Angebote generationen- und bereichsübergreifend.

Auch am Bildungszentrum Marienberg des Standorts Düsseldorf in Bruchhausen wird für ein nachhaltiges Management gesorgt.







Videokonferenzen prägten das Jahr 2020.

### Bestmögliche Beratung für den Kunden

Auch für unsere Vertriebspartner in der Ausschließlichkeitsorganisation sind eine sehr gute Qualifizierung und stetige Weiterbildung selbstverständlich. Gemäß der IDD-Richtlinie und der Initiative „gut beraten“ arbeiten wir nur mit Versicherungsvermittlern zusammen, die sich regelmäßig fortbilden. Die IDD-Richtlinie regelt dabei ein Mindestmaß an regelmäßiger Weiterbildung als gesetzliche Anforderung.

Zusätzlich sind wir der Initiative „gut beraten“ beigetreten; diese wurde von zahlreichen Interessenverbänden der deutschen Versicherungswirtschaft, u.a. dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) ins Leben gerufen. Ziel ist es, durch regelmäßige und strukturierte Weiterbildungen den Berufsstand des Versicherungsvermittlers aufzuwerten und das Vertrauen der Verbraucher dauerhaft zu festigen.

Alle Vermittler durchlaufen zu Beginn ihrer Tätigkeit ein einheitliches Ausbildungsprogramm. Bei der Einstellung von Auszubildenden in den Versicherungsfachgeschäften unterstützt die Provinzial beim Auswahlprozess und begleitet die Auszubildenden während ihrer gesamten Ausbildungszeit bis hin zur Abschlussprüfung. Über Karrieremodelle werden junge Mitarbeitende in den Agenturen der Provinzial

besonders gefördert und auf die Übernahme einer Agentur vorbereitet. Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches hauseigenes Weiterbildungsangebot für erfahrene Vertriebspartner.

Der Fachkräftemangel und die Digitalisierung haben das Arbeitsfeld im Bereich Recruiting stark verändert. Zum einen ist die Suche nach den passenden, qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern herausfordernder denn je, und zum anderen haben diese immer höhere Ansprüche an ihre Aufgaben und ihre Entwicklung im Unternehmen. Unsere Antwort darauf ist die gezielte Einbindung von Social Media für die Ansprache junger Talente und eine Vielzahl guter Arbeitgeberleistungen. Auch im Rahmen der Mitarbeiterbindung halten wir viele Maßnahmen bereit, um die Zufriedenheit der Belegschaft zu steigern:

- Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen eine gute Work-Life-Balance
- Gesundheitsvorsorge durch Sehtests und Gripeschutzimpfungen
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Vielfältige Beratungsmöglichkeiten
- Breites Sportangebot
- Homeoffice und mobiles Arbeiten



### Gute Einstiegsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte

Ziel des Unternehmens ist es, ausscheidende Mitarbeitende durch eigene Auszubildende zu ersetzen, wo immer dies möglich ist. Der entscheidende Bestandteil bei der Rekrutierung ist und bleibt die eigene Ausbildung.

Als Ausbildungsbetrieb bieten wir konzernweit verschiedene Berufsausbildungen, duale Studienplätze sowie Traineeplätze in einem Management-Nachwuchs-Programm an. Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 wurden insgesamt 304 Auszubildende (Innendienst) und 84 duale Studierende innerhalb der Provinzial betreut.

Praktikanten- und Werkstudentenplätze werden gut qualifizierten (angehenden) Studenten in versicherungstechnischen Bereichen und auch in verschiedenen Stabs- oder Zentraleinheiten angeboten. Als Werkstudenten werden häufig Interessenten eingestellt, die vorab eine klassische Ausbildung im Hause erfolgreich absolviert haben oder unsere dualen Studenten, die einen guten Abschluss erzielt haben. Seit zehn Jahren gewährt die Provinzial Rheinland in Kooperation mit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf jährlich Stipendien für Studierende der Betriebswirtschaftslehre, der Mathematik, der Rechtswissenschaft und IT.

#### Ausbildung

##### Kaufleute für

- Versicherungen und Finanzen
- Büromanagement
- Marketingkommunikation
- eCommerce

##### IT Ausbildung

- Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration
- Informatikkaufleute
- Kaufleute für Digitalisierungsmanagement

##### Koch/Köchin

#### Studium\*

##### Bachelor of Science

- (Angewandte) Informatik
- Wirtschaftsinformatik
- Risk and Insurance Management
- Marketing & Digitale Medien

##### Bachelor of Arts

- Versicherungswesen
- Betriebswirtschaftslehre
- Marketing & Digitale Medien

#### Nach oder während des Studiums

##### Volontär/-in

##### Rechtsreferendar/-in

##### Managementnachwuchsprogramm (Trainee)

##### Praktikant/-in und Werkstudent/-in

##### Bachelor-/ Masterarbeiten

##### Direkteinstieg

# PROVINZIAL

\* In Düsseldorf machen alle dual Studierenden auch einen IHK-Abschluss



Jedes Jahr stellen sich die neuen Azubis mit einem Gruppenfoto vor. Hier die Außendienst-Azubis aus den Standorten im Norden.

Die konkreten Ziele für das Handlungsfeld Arbeitgeberattraktivität finden Sie in Kriterium 3 Ziele und in dem dazugehörigen Zieltabelleau. Die Überprüfung der geplanten Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder wird wie in Kriterium 5 Verantwortung und Kriterium 7 Kontrolle geschildert, durch die Handlungsfeldverantwortlichen durchgeführt, und bei Notwendigkeit angepasst.

Die Identifikation von Risiken ist in Kriterium 1 Strategische Analyse und Maßnahmen beschrieben. Für den Bereich Mitarbeiterbelange wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Diverse Social-Media-Aktivitäten im Bereich Mitarbeiterrekrutierung.



# Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Die gesetzlichen Bestimmungen werden eingehalten. Konzernweit wird das gemeinsame Ziel verfolgt, die Gesundheit der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Deshalb ist die Arbeitsplatzsituation so zu gestalten, dass arbeitsplatzbedingte Erkrankungen möglichst nicht auftreten.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) dient der Vorbeugung oder Überwindung einer Arbeitsunfähigkeit sowie dem Erhalt des Arbeitsplatzes durch gezielte Wiedereingliederung. Zudem werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Unsere Steuerungskreise an den verschiedenen Standorten haben ein gemeinsames Ziel: die Verbesserung von Gesundheit und Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Beschäftigten.

## 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.

Im Kalenderjahr 2020 hatte die Provinzial keine Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Todesfälle zu verzeichnen.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Arbeitsbedingte Erkrankungen in 2020:

Anzahl Betriebsunfälle: 24

Davon

Frauen: 14

Männer: 10

Die Krankenquote des Konzerns liegt bei 5 %.

### 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.

Diese Kennzahlen werden im Konzern nicht erhoben.

### 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.

#### Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle gesetzlichen Bestimmungen (wie Arbeits- und Sozialgesetze, Gesetze zur betrieblichen Mitbestimmung etc.) und auch die tarifvertraglichen Regelungen für das private Versicherungsgewerbe versuchen wir stets einzuhalten.

Mitarbeiterinteressen werden durch einen Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Die Provinzial steht als Arbeitgeber mit diesen Gremien auch über die gesetzlichen Pflichten hinaus in einem konstruktiven und vertrauensvollen Dialog. An allen Standorten existieren Ausschüsse für Arbeitssicherheit sowie für den Gesundheitsschutz, die Interessen der Mitarbeitenden sind dort unter anderem durch Mitglieder des Betriebsrats abgebildet. Die Kommunikation zu diesem Themenbereich erfolgt auf vielfältige Art und Weise, wie z. B. über das Intranet oder die Mitarbeitenden-Zeitungen.

Diverse Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz, wie z. B. Sucht, Nichtraucher-schutz etc. wurden abgeschlossen.



**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.

In Gesprächen zur Zielplanung und Erfolgsanalyse werden zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden Entwicklungsbedarfe identifiziert und individuelle Aus- und Weiterbildungsoptionen vereinbart. Dabei bieten wir unseren Mitarbeitenden ein umfangreiches Angebot an internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten (siehe Kriterium 16).

Die Zeitinvestition in Aus- und Weiterbildung wird momentan noch nicht konzernweit vollständig erfasst. Im Rahmen des Aufbaus eines konzernweiten Personalcontrollings und der Weiterentwicklung des konzernweiten Seminarverwaltungsprogramms ist geplant, all das zu erfassen, was aus Personal angeboten und gesteuert wird. Eine Erfassung der rein fachlichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in den Fachbereichen ist davon ausgenommen.

**Für den Provinzial Rheinland Konzern konnten die folgenden durchschnittlichen Stundenzahlen für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten ermittelt werden.**

<b>Führungskräfte weiblich:</b>	17,3 Stunden
<b>Führungskräfte männlich:</b>	12,5 Stunden
<b>Führungskräfte gesamt:</b>	14,2 Stunden
<b>Mitarbeitende weiblich:</b>	9,3 Stunden
<b>Mitarbeitende männlich:</b>	10,4 Stunden
<b>Mitarbeitende gesamt:</b>	9,8 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).

Zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Vorstand der Provinzial Rheinland in seiner Sitzung vom 16. Mai 2017 Zielquoten für den Anteil von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Vorstandsebene mit 30 % bzw. 30 % bis zum 30. Juni 2022 festgelegt.

Zum 31. Dezember 2020 lag der Anteil der Frauen bei 27,0 % für die erste und die zweite Führungsebene; die zweite Führungsebene umfasst dabei sowohl Abteilungs- als auch Gruppenleiter.

Diversität in Kontrollorganen			Alter in Jahren			Frauenquote	
Gremium	männlich	weiblich	unter 30	30 – 50	über 50	Ist	Ziel*
Aufsichtsrat PRV	14	4	0	4	14	22,22 %	22,20 %
Aufsichtsrat PRL	14	4	0	4	14	22,22 %	22,20 %
Vorstand PRV	6	1	0	0	7	14,29 %	20,00 %
Vorstand PRL	5	1	0	0	6	16,67 %	20,00 %
Aufsichtsrat PH	13	7	0	4	16	35,00 %	40,00 %
Aufsichtsrat WPV	15	6	0	3	18	28,57 %	30,00 %
Aufsichtsrat PNB	19	2	0	3	18	9,52 %	30,00 %
Aufsichtsrat PNWL	12	3	0	3	12	20,00 %	30,00 %
Aufsichtsrat HFK	5	0	0	0	5	0,00 %	30,00 %

\*2022–2025

Erklärung der Abkürzungen:

PRV: Provinzial Rheinland Versicherung AG, PRL: Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG, PH: Provinzial Holding AG, WPV: Westfälische Provinzial Versicherung AG, PNB: Provinzial Nord Brandkasse AG, PNWL: Provinzial NordWest Lebensversicherung AG, HFK: Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG

### Diversität unter Angestellten

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden im Konzern betrug 2020 46,88 Jahre.

Anteil der Arbeitnehmer	
unter 26 Jahre	7,22 %
26-30 Jahre	9,29 %
31-40 Jahre	16,53 %
41-50 Jahre	21,90 %
51-60 Jahre	37,48 %
über 60 Jahre	7,59 %
Der Frauenanteil im Konzern lag bei	47,19 %

Wir beschäftigten insgesamt 296 Menschen mit Behinderung, dies entspricht ca. 5,00 % unserer Gesamtbelegschaft.

Besondere Arten personenbezogener Daten von Mitarbeitern im Sinne von §3 Abs. 9 BDSG (d. h. Angaben über rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben) werden bei der Provinzial nicht erhoben, verarbeitet oder genutzt, sofern dem nicht zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen.

### 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

#### Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Es wurden im Berichtsjahr 2020 im Innen- und Außendienst keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

# 17. Menschenrechte

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

Das Geschäftsgebiet und der Sitz des Konzerns einschließlich aller Versicherungsunternehmen befinden sich in Deutschland. Der faire und würdige Umgang mit Menschen ist für die Provinzial eine Selbstverständlichkeit. Die Achtung der Menschenrechte gehört zu unserem Selbstverständnis – genauso wie die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit.

Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben innerhalb des Unternehmens (vgl. Kriterium 20) verfolgen wir die Achtung der Menschenrechte durch Maßnahmen im Bereich Kapitalanlagen und für unsere Dienstleister. Mit Blick auf die fast ausschließliche Nutzung nationaler und regionaler Dienstleister und Händler sowie die hohen Standards in Deutschland wurde bislang ein weiteres Konzept und eine Einbindung in unser Risikomanagementsystem als nicht erforderlich erachtet.

Unter Punkt 2. (NAP Wirtschaft und Menschenrechte) finden Sie weitere Hinweise zur Vorgehensweise bei der Berücksichtigung von Menschenrechten. Des Weiteren ist die Identifikation von Risiken in Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“ beschrieben. Für den Bereich „Menschenrechte“ wurden keine wesentlichen Risiken ermittelt.

Der Fokus im Jahr 2020 lag auf der Konsolidierung der beiden Provinzialkonzerne. In 2021 wird der Prozess fortgeführt und somit die Ziele für den fusionierten Konzern konkretisiert.

## 1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

- a **Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.**
- b **Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?**
- c **Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.**
- d **Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)**
- e **Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)**

## Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

Der Provinzial Konzern verfügt über keine explizite Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte. Als regionaler Versicherer bieten wir ganz überwiegend Versicherungsschutz für in unserem Geschäftsgebiet gelegene Risiken. Daher sehen wir aufgrund unseres Geschäftsmodells kein wesentliches Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Künftig werden wir die Einschätzung vor dem Hintergrund des „NAP Wirtschaft und Menschenrechte“ weiter validieren. Die Entwicklung eines Konzepts ist für 2021 geplant. Dazu hat bereits ein intensiver Austausch mit dem Helpdesk der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung stattgefunden.



Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette nehmen wir Einfluss auf die Beachtung der Menschenrechte hinsichtlich unserer Dienstleister und im Bereich Kapitalanlagen. Wie in „Kriterium 3 Ziele“ und „Kriterium 5 Verantwortung“ aufgeführt sind die Verantwortlichen für die Handlungsfelder „Kapitalanlagen“ und „Ressourcenschonung“ für die Einhaltung der formulierten Ziele verantwortlich. Für den Bereich „Kapitalanlagen“ betrifft das die Einhaltung der Ausschlusskriterien (siehe auch Hinweis unter 2.), und im Bereich „Ressourcenschonung – Konzernservices“ haben wir ein Ziel für die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleister festgeschrieben.

## 2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

- a **Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)**
- b **Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?**
- c **Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?**
- d **Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?**

Bei den Kapitalanlagen werden Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, die in schwerwiegender Form gegen die internationalen Menschenrechte verstoßen oder die Zwangs- bzw. Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung fördern. Gleiches gilt für die Anlage bei Staaten oder Gebietskörperschaften für diejenigen Länder, die bei der Gewährung elementarer Bürgerrechte oder -freiheiten bestimmten Mindestanforderungen nicht genügen.

(Vgl. Kriterium 3)

Wir arbeiten ausschließlich mit Dienstleistern zusammen, die unsere Werte teilen. Dieser Grundsatz gilt für die Lieferanten des Konzerneinkaufs genauso wie für die der Betriebsrestaurants. Grundsätzlich arbeiten wir mit Unternehmen, die

- den gesetzlichen Mindestlohn zahlen,
- möglichst in unserer Region ansässig sind und
- sich an gesetzliche Vorgaben halten.

Zudem fordern wir am Standort Düsseldorf unsere wesentlichen Lieferanten auf, einen Code of Conduct, indem auch entsprechende Vereinbarungen zur Einhaltung von Menschenrechten verankert sind, zu unterzeichnen.

Darüber hinaus ist eine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und Menschenrechten für die Auswahl der Dienstleister und Lieferanten Konzerneinkauf in „Kriterium 3 Ziele“ festgeschrieben.

Die weitere Integration von Menschenrechtsaspekten wird im Rahmen der Konsolidierung ab 2021 weiter konkretisiert.

(Vgl. Kriterium 3)

## 3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

- a **Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?**
- b **Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.**
- c **Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.**
- d **Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?**

Die Überprüfung der definierten Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder wird wie in Kriterium 5 „Verantwortung“ und Kriterium 7 „Kontrolle“ geschildert durch die Handlungsfeldverantwortlichen durchgeführt und bei Notwendigkeit angepasst.

Der Umgang mit unseren Mitarbeitern basiert auf einem durch Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägten Wertesystem. Das findet Berücksichtigung in Leitlinien, Vereinbarung und gesetzlichen Grundlagen:

- Leitlinien zur Zusammenarbeit und Führung
- Einhaltung deutscher Arbeits- und Sozialgesetze
- Betriebliche Mitbestimmung
- Tarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft
- Betriebsvereinbarungen

Schulungen für Mitarbeitende und Maßnahmen für Zulieferer bezüglich der Berücksichtigungen werden im Rahmen der Konsolidierung ab 2021 überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Unsere Kunden haben die Möglichkeit, ihre Beschwerden bei den Vertriebspartnern vor Ort zu klären. Falls diese Möglichkeit nicht ausreicht, existiert auf den Internetseiten der Versicherer ein Kontaktformular für Beschwerden. Im Beschwerdemanagement wird für die Anliegen eine Lösung gesucht. Falls die Kunden mit dem Ergebnis der Beschwerde nicht einverstanden sind, gibt es die Möglichkeit, eine Schlichtungsstelle einzubinden.

#### **4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette**

- a Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?**
- b Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.**
- c Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?**
- d Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?**
- e Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?**
- f Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.**

Informationen zu der Wertschöpfungskette sind unter Punkt 2. dargestellt.

# 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“.

Die Provinzial sucht alle Lieferanten und Dienstleister sehr sorgfältig aus.

## 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.

Unsere Geschäftsstandorte (Münster, Düsseldorf, Detmold, Hamburg, Kiel) befinden sich alle in Deutschland.

## 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.

Güter und Dienstleistungen werden vorwiegend regional bezogen. Dienstleister und Lieferanten vom Standort Düsseldorf werden aufgefordert, einen Code of Conduct zu unterzeichnen.

## 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.

Es sind keine Lieferanten bekannt, bei denen erhebliche, tatsächliche und potenziell negative soziale Auswirkungen erkannt wurden.

## 18. Gemeinwesen

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

Die Fusion der beiden Provinzial Gesellschaften schafft ein verändertes Umfeld, in dem auch der Umgang mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung weiterzuentwickeln ist. Im Rahmen dieser Fusion wird das Gemeinwohlkonzept für den neuen Konzern derzeit überarbeitet und neu aufgestellt.

Beide Konzerne hatten bereits in der Vergangenheit eine Vielzahl von Gemeinwohlaktivitäten, die deren Reputation gestärkt haben. Dabei haben die vielfältigen Engagements die tiefe regionale Verankerung und die gesellschaftliche Verantwortung der beiden Konzerne widerspiegelt. Denn durch den gesellschaftlichen Wandel sind Werte wie Regionalität und Gemeinwohl ein strategischer Mehrwert auch für den neuen Provinzial Konzern.

In 2021 wird ein dem Vorstand vorzulegendes Konzept entwickelt, welches diese gesellschaftliche Verantwortung im neuen Provinzial Konzern ganzheitlich betrachtet und diese Werte als besondere Stärken des neuen Konzerns berücksichtigt und weiterentwickelt. In diesem Konzept sind auch Bewertungskriterien enthalten, nach denen die einzelnen Engagements bewertet werden.

Mit unseren Regionen sind wir tief verbunden – wirtschaftlich und menschlich. Wir übernehmen Verantwortung für unser Umfeld als Versicherungsunternehmen mit einem öffentlichen Auftrag. Neben unseren umfangreichen Versicherungsleistungen engagieren wir uns im Sinne guter Nachbarschaft für präventive, soziale, sportliche und kulturelle Initiativen und stellen darüber hinaus die individuellen Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt.

Diese Engagements folgten jeweils einer Strategie und sind Resultat der Einbindung in die Sparkassen-Finanzgruppe und der Verbindung zu den Landschaftsverbänden in NRW. Im Rahmen der Fusion wird nun ein Gemeinwohl-Konzept entwickelt, mit dem die gesellschaftliche Verantwortung im neuen Provinzial Konzern ganzheitlich betrachtet und ggf. weiter ausdifferenziert wird. Hierbei sollen Werte wie Regionalität und Fairness als besondere Stärken des neuen Konzerns weiter im Vordergrund stehen.

### Unsere Maßnahmen

#### Schäden verhüten ist besser als zu vergüten

Im Rahmen der Schadenverhütung übernehmen wir mit unseren vielfältigen Präventionsmaßnahmen Verantwortung in den Regionen. Hier finden ein Austausch und eine enge Zusammenarbeit mit Kommunen, Feuerwehren, öffentlichen Einrichtungen, wie zum Beispiel Kitas, Museen und Schulen für einen transparenten Wissenstransfer statt. Das wird in einer ganzen Bandbreite von Präventionsprojekten und Dienstleistungen des Risikomanagements umgesetzt. Technische Standards, beispielsweise zum Brandschutz, werden durch gemeinsame Gremienarbeit in Fach- und Branchenverbänden erarbeitet.



### Besondere Beispiele dieses Engagements sind:

- Netzwerke zu Sicherheitsfragen in den Bereichen Einbruchdiebstahlprävention und vorbeugender Brandschutz, wie zum Beispiel im Netzwerk „Zuhause sicher e.V.“, welches die Verbesserung des Einbruch- und Brandschutzes im eigenen Zuhause als Ziel hat, sowie zur Verkehrssicherheit
- Brandschutzerziehung und -aufklärung mit den Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg
- Ausstattung der Feuerwehren im Rheinland und in Westfalen mit Brandschutzkoffern (Basisausrüstung für die Brandschutzerziehung)
- Wetter-Dienstleistungen, bestehend aus Unwetterwarnung, Winter-Report und Online-Wetterportal
- Katastrophenwarnsystem für die Bevölkerung
- Elektromobilität – Unterstützung von Kommunen und Verkehrsbetrieben in der Risikoanalyse und Schadenverhütung
- Landesweite, regionale und lokale Verkehrssicherheitsprojekte mit Landes- und Kreisverkehrswachtern und weiteren Akteuren der Verkehrssicherheitsarbeit

### Den Menschen verbunden – Provinzialer helfen

Was viele kleine Einzelbeiträge in Summe bewirken können, zeigen das Mitarbeiterengagement „ProEhrenamt“ der Provinzial Rheinland und die sozial orientierten Vereine „PROVINZIALER helfen e. V.“ und „Provinzialer in Westfalen-Lippe helfen e. V.“, die von den Mitarbeitern der Provinzial Nord, der Hamburger Feuerkasse und der Westfälischen Provinzial sowie ihren jeweiligen Vertriebspartnern gegründet wurden.

### Die Grundidee der Vereine:

Um Geld für gute Zwecke zu sammeln, zahlt jedes Mitglied einen von ihm selbst bestimmten Monatsbeitrag. Auch die Unternehmen machen mit:

Jeder gespendete Euro und jeder Mitgliedsbeitrag werden verdoppelt. In 2020 wurden vom Verein Provinzialer in Westfalen-Lippe helfen e.V. 56 Spenden mit einem Gesamtvolumen von 172.800 Euro gezahlt. Bei Provinzialer helfen e.V. wurden 15 gemeinnützige Projekte mit 25.820,09 Euro gefördert.

Jedes Jahr machen viele Mitarbeitende der Provinzial bei sozialen Engagements mit.



### Kultur prägt unsere Gesellschaft

Schon seit vielen Jahren fördern wir das kulturelle Leben mit der Unterstützung von Kulturprojekten und jungen Künstlern. Durch Spenden und Sponsoring ermöglichen wir vielen Menschen den Zugang zu internationaler Spitzenkunst

#### Im Norden

- Förderung der Elbphilharmonie
- Dotierung des jährlichen Rostocker Kunstpreises
- Förderung des Schleswig-Holstein Musik Festival im Verbund der S-Finanzgruppe
- Förderung der Festspiele Mecklenburg-Vorpommern
- Ankauf Werke junger Künstler für die digital öffentlich zugängliche Kunstsammlung der Provinzial Nordbrandkasse

#### In Westfalen

- Breite Förderung von 36 kulturellen Projekten und Initiativen in ganz Westfalen durch die Kulturstiftung der Westfälischen Provinzial Versicherung
- Mitträgerschaft des Pablo Picasso Museums in Münster
- Jährliche Schülerzeitungswettbewerbe der Kulturstiftung der Westfälischen Provinzial und Provinzial Nord Brandkasse

- Institutionelle Förderung der Gesellschaft zur Förderung der Westfälischen Kulturarbeit e.V. (GWK) durch die Westfälischen Provinzial Versicherung und Kulturstiftung der Westfälischen Provinzial
- Ankauf Werke junger Künstler (Konrad-von-Soest-Preisträger) für die digital öffentlich zugängliche Kunstsammlung der Westfälischen Provinzial Versicherung

#### Im Rheinland

- Förderung von knapp 40 Projekten im Rahmen der Kultur- und Sozialstiftung
- Der Rheinische Provinzial Preis “Menschen miteinander. Menschen füreinander”
- Die Kunstsammlung mit internationaler Gegenwartskunst mit der Vergabe von Kunststipendien
- Förderung der Künstler der Kunstsammlung der Provinzial Rheinland
- Mitgliedschaften in zahlreichen Museen und Kulturinstitutionen
- Förderung junger Nachwuchskünstler und innovativer Kunstprojekte
- jährliche Ankäufe für die zeitgenössische Unternehmenssammlung
- Förderung von Kunstkatalogen und Kunstpublikationen
- Jährliche Vergabe eines Kunst-Stipendiums an Absolventen der Kunstakademie Düsseldorf

Ramona Seyfarth heißt die Rostocker Kunstpreisträgerin des Jahres 2020. Thomas Kühl, Landesdirektor der Provinzial Nord Brandkasse (PNB) (li.), Uwe Honschopp, Generalbevollmächtigter der PNB (re.), und Professor Wolfgang Methling, Vorsitzender der Kulturstiftung Rostock, überreichen die mit 10.000 Euro dotierte Auszeichnung an die Künstlerin. Bereits seit 2006 sorgt die PNB für das Preisgeld. Foto: Frank Hormann





### Sport führt Menschen zusammen

Ob im Profi- oder Amateurbereich – Sport führt die Menschen zusammen und sorgt für Spaß, Motivation und Begeisterung. In unseren Geschäftsgebieten engagieren wir uns im Spitzen- und im Breitensport. Vor allem junge Talente möchten wir in ihren Fähigkeiten bestärken.

- Junioren Förderpreis: Unterstützung von Nachwuchs-Reitturnieren in Westfalen
- Unterstützung des Jugendbereichs Fußball und der 1. Mannschaft vom SC Preußen Münster
- Unterstützung der Jugend bei Fortuna Düsseldorf
- Unterstützung des THW Kiel
- Unterstützung des SSC Palmberg Schwerin
- Unterstützung des Handball Sportverein Hamburg
- Unterstützung des Segelcamps 24/7 in Kiel

Die Provinzial Rheinland sponsert seit 2009 im Rheinland über 4.000 Trikotsätze – dies entspricht etwa 65.000 einzelnen Trikots.

### Umwelt, Biodiversität und Klimaschutz

Mit unserer Mitgliedschaft beim Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. ([www.baumev.de](http://www.baumev.de)) fördern wir die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz und bekennen uns zu den Werten des B.A.U.M.-Kodex. Seit 2009 sind wir Teil des Sustainability Leadership Forum (SLF). Dieses exklusive Netzwerk besteht aus Unternehmen, die sich bereits durch ein herausragendes Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement auszeichnen und sich

aktiv für die Weiterentwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einsetzen. Zudem sind wir bereits seit 2010 als einziges Versicherungsunternehmen Mitglied im bundesweiten Verband Klimaschutz-Unternehmen e.V. Weitere Beispiele für unser Engagement sind:

- Baumpatenschaft im Botanischen Garten der Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- diverse Aufforstungsprojekte
- Lebender Weihnachtsbaum und eine Bienenwiese in Düsseldorf
- Aktion sauberes Schleswig-Holstein
- Azubi-Werkstatt: Nachhaltigkeit (Ergebnisse werden regelmäßig hier gepostet)
- „Taten für morgen“ im Rahmen der deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit
- energieeffiziente Blockheizkraftwerke an den Standorten Münster und Düsseldorf
- Photovoltaik-Anlage am Standort Münster
- Teilnahme an der Allianz für Klimaschutz der Stadt Münster

Weitere Information zu den aufgeführten Beispielen finden Sie auf unserer Homepage.

Die Identifikation von Risiken ist in Kriterium 1 Strategische Analyse und Maßnahmen beschrieben. Für den Bereich Gemeinwesen wurden keine wesentlichen Risiken ermittelt.

Jugend-Fußball-Förderung ist ein Schwerpunkt im Sponsoring.



# 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 Konzernwerte für 2020

Position	Werte 2020 in Mio. Euro*
gebuchte Beiträge	6.511
Bruttoschadenaufwendungen	2.241
Leistungen an LV-Kunden	2.187
Kapitalanlagen	45.994
Löhne und Gehälter	336
Anzahl Verträge	17.871.026

\* Aufgrund der Rechnungslegungsvorschriften waren die Erträge und Aufwendungen der durch die Fusion mit der Provinzial Rheinland Gruppe hinzugekommenen Unternehmen im Fusionsjahr 2020 erst ab dem Zeitpunkt der Erstkonsolidierung (1. Juli 2020) und somit nur zur Hälfte mit zu berücksichtigen.

Position	Werte 2020 in Mio. Euro
Sponsoring	1,7
Spenden	1,3
Schadenverhütung und Feuerzuschüsse	1,3



# 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.

Für den Provinzial Konzern sind alle Gesetzgebungsverfahren, die das Unternehmen mittelbar und unmittelbar betreffen, von Bedeutung und werden mit hoher Aufmerksamkeit verfolgt, um zeitnah auf mögliche Veränderungen oder Vorgaben zu reagieren. Dies sind insbesondere handels- (HGB), gesellschafts- (GmbHG) und aktienrechtliche (AktG) sowie aufsichtsrechtliche (VAG, BaFin- und EU-Regelungen) Gesetzesänderungsvorhaben oder auch Verwaltungsvorschriften, die zu Auslegungsänderungen bei relevanten Rechtsnormen führen. Es gibt Veröffentlichungen sowie in der Konsultation befindliche Entwürfe, die intensiv auf die Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements Einfluss nehmen:

- Transparenz Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor
- Regulatory Technical Standards
- Taxonomie Verordnung: Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088
- Anpassungen Delegierte Verordnungen
- Anpassungen der non financial reporting directive
- Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin vom 20.12.2019

Alle gesetzlichen Anforderungen werden aufgenommen und fristgerecht umgesetzt. Die im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Vorschriften und Verordnungen werden regelmäßig überprüft und in potenziellen Entwicklungen berücksichtigt. Der Branchenverband GDV und der Verband Öffentlicher Versicherer (VöV) beobachten die Gesetzesentwicklungen und führen die Kommentare und Einschätzungen der Versicherer zusammen.

Der GDV wird in relevanten Gesetzgebungsverfahren angehört. Die Verbände übernehmen insoweit eine Bündelung bei der Rückmeldung in beide Richtungen. Eingeschränkt trifft das auch für Fragen des Klimaschutzes auf die Vereine B.A.U.M. e.V. und Klimaschutz-Unternehmen e.V. zu.

(Vgl. Kriterium 18 Gemeinwesen)

Darüber hinaus gibt es in Nordrhein-Westfalen auf Wunsch des NRW-Wirtschaftsministers einen Arbeitskreis „Versicherungswirtschaft NRW“, der sich im Sinne eines Dialogs mit spezifischen Fragestellungen der Versicherungswirtschaft beschäftigt und dem auch die Provinzial angehört. Die Provinzial verfolgt das Ziel, keine politische Einflussnahme auszuüben. Daher lehnen wir eine Mitgliedschaft in politischen Organisationen ab, unterstützen keine Parteien oder Politiker und vergeben auch keine Spenden an politische Parteien. Ebenso findet keine politische Lobbyarbeit durch Vertreter des Provinzial Konzerns statt.

Zum Aspekt der Antikorruption  
(Ziele und Ergebnisse) siehe Kriterium 20.

# Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

## **Leistungsindikator GRI SRS-415-1.**

### **Parteispenden**

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Spenden oder sonstige Zuwendungen an politische Parteien oder Gruppierungen sind grundsätzlich ausgeschlossen.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Provinzial verfügt über ein umfassendes Compliance Management System (CMS), dessen wesentliche Inhalte im Intranet des Konzerns von jedem Mitarbeitenden einsehbar sind. Die Compliance-Leitlinie findet durch mehrere Richtlinien ihre Ausprägung. Für die Provinzial Asset Management GmbH (ProAM) sowie die andsafe AG besteht ein eigenes CMS.

Die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben erfolgt im Rahmen des CMS über eine Risikoanalyse, der sich anschließenden Überwachung der Risiken und der Risikosenkung durch die Festlegung und Umsetzung von notwendigen Maßnahmen. Im Compliance-Bericht wird dem Vorstand und Aufsichtsrat über die Maßnahmen und Kontrollergebnisse berichtet. Ziel des CMS ist es, systematisch die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass ein gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten sichergestellt wird. Der Fokus im Jahr 2020 lag auf der Konsolidierung der beiden Provinzialkonzerne. In 2021 wird der Prozess fortgeführt und somit die Ziele für den fusionierten Konzern konkretisiert.

In allen relevanten Themenbereichen, die das Risiko beinhalten, nicht im Einklang mit den Compliance-Richtlinien zu stehen, werden Risikoanalysen in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachbereichen durchgeführt. Dies umfasst insbesondere die Bereiche Steuern, Kartellrecht, Vertrieb, IT, Datenschutz, Geldwäsche, Personal, Betrug (Fraud) für Schaden/Komposit, Beschwerdemanagement, FATCA/CRS sowie Finanzsanktionen und Embargo. Die Risikoanalysen zu den Themen Aufsichtsrecht, Kapitalmarktcompliance, doloses Verhalten und Nachhaltigkeit werden sukzessive ausgebaut.

Führungskräfte und Beschäftigte werden durch interne Vorgaben sowie Schulungen sensibilisiert, um auf ein rechtskonformes Verhalten hinzuwirken. Bei den internen Vorgaben handelt sich um Leitlinien, Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

Bei Eintritt in das Unternehmen erhalten die Mitarbeitenden Regelungen zu Allgemeinen Verhaltensgrundsätzen ausgehändigt und verpflichten sich auf die Compliance Grundsätze. Diese dienen als Leitfaden für einen fairen, verantwortungsvollen Umgang miteinander und mit Kunden. Sämtliche Zuwendungen durch und an Dritte einschließlich gegebenenfalls erforderlicher Genehmigungen werden in einer Compliance-Datenbank transparent erfasst.

Die Provinzial toleriert gemäß der Verhaltensleitlinie keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit. Bei Verstößen, die regelmäßig eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, ergreift die Provinzial angemessene rechtliche Maßnahmen (z. B. Weisung, Abmahnung etc.). Derartige Maßnahmen können in besonders schweren Fällen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Unter bestimmten Umständen kann der Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien auch zu einer Zivilklage oder zu einer Strafverfolgung führen. Bei den Kapitalanlagen werden grundsätzlich Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, die in schwerwiegender Form gegen eine gute Unternehmensführung (Governance) verstoßen und u.a. nicht gegen alle Arten von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung eintreten. Gleiches gilt für die Anlage bei Staaten oder Gebietskörperschaften für diejenigen Länder, die hinsichtlich des Korruptionsindex von Transparency International bestimmte Mindestanforderungen nicht erfüllen.

Hinweise zu Kapitalanlagen bzgl. schwerwiegender Mängel bei der Unternehmensführung (u.a. z. B. Bestechlichkeit, Korruption) oder bei Staaten bzgl. Korruption sind in Kriterium 3 Ziele aufgeführt.

Darüber hinaus sind keine weiteren Ziele geplant.

# 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

Sämtliche Geschäftsstandorte des Provinzial Konzerns sind Teil eines Compliance Management Systems, welches auch die Identifizierung und Überwachung von Korruptionsrisiken umfasst. Der Außendienst wird durch Compliance sowie durch die Fachkontrolle überwacht. Die ermittelten und möglichen Risiken werden sich bei alleiniger Betrachtung von Korruptionstatbeständen als nicht wesentlich bewertet. Aufgrund der vertrieblichen Zusammenarbeit mit Sparkassen sind auch die Amtsträgerfragestellungen berücksichtigt.

## Leistungsindikator GRI SRS-205-3.

### Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

## Leistungsindikator GRI SRS-419-1.

### Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Berichtsjahr gab es keine Strafen wegen Nichteinhalten von Gesetzen und Vorschriften.



# Impressum

## Herausgeber:

Provinzial Holding Aktiengesellschaft

Postanschrift:

48131 Münster

Hausanschrift:

Provinzial-Allee 1

48159 Münster

## Kontakt:

Astrid Bayer

Investor Relations & Nachhaltigkeit

Provinzial Holding Aktiengesellschaft

Tel. +49 251 219-3392

Fax +49 251 219-752705

Mobil +49 174 3373392

astrid.bayer@provinzial.de

www.provinzial.de

## Verantwortlich:

Astrid Bayer

Nachhaltigkeitsbeauftragte

## Redaktion:

Martina Hankammer, Sebastian Ferger,

Marita Krüssel, Stephan Lorig, Christoph Voß

## Konzept und Gestaltung:

.eps GmbH, Solingen

## Titelfoto:

iStockphoto/Nastco

## Grafiken:

.eps GmbH

Die Erstellung der DNK-Erklärung wurde durch die Interne Revision der Provinzial Holding AG begleitend geprüft. Der Prüfungsbericht wurde dem Aufsichtsrat zur Sitzung am 26.05.2021 vorgelegt. Eine Vorberatung fand im Vorstand am 13.04.2021 statt.

## Fotos:

Collage©Provinzial, Archiv (S. 3), iStockphoto/Drazen\_ (S. 7 Oben), iStockphoto (S. 7 Mitte), iStockphoto/courtneyk (S. 7 Unten), ©adobe/Artista (S. 8), iStockphoto/AnnaNahabed (S. 11 Oben), iStockphoto/Drazen\_ (S. 11 Unten), iStockphoto/Cecilie\_Arcurs (S. 12), iStockphoto/ChristinLola (S. 13), iStockphoto/SusanneSchulz (S. 14 Links), iStockphoto/no\_limit\_pictures (S. 14 Rechts), iStockphoto/stockfour (S. 17 Links), iStockphoto/SolStock (S. 17 Rechts), iStockphoto/SergiyMolchenko (S. 18), iStockphoto/kamisoka (S. 19), iStockphoto/brebca (S. 21), iStockphoto/swissmediavision (S. 22), Pixabay (S. 23 Links), iStockphoto/anatoliy\_gleb (S. 23 Rechts), Provinzial (S. 25), Kant (S. 28), iStockphoto/Goodboy Picture Company (S. 30), iStockphoto/PeopleImages (S. 32), iStockphoto/aldomurillo (S. 33), Provinzial/Staschik (S. 34), iStockphoto/undefined undefined (S. 35), iStockphoto/Ridofranz (S. 37), iStockphoto/MarioGuti (S. 38 Oben), iStockphoto/urbazon (S. 38 Links), iStockphoto/microgen (S. 38 Rechts), Provinzial (S. 42), Provinzial (S. 46), Provinzial (S. 50), iStockphoto/Geber86 (S. 50), Provinzial (S. 52), iStockphoto/ChrisHepburn (S. 53), iStockphoto/rclassenlayouts (S. 60), Provinzial (S. 61), Provinzial/Ben Wolf (S. 62), iStockphoto/Sam Edwards (S. 67), Thomas Klerx (S. 68), iStockphoto/valentinrussanov (S. 69), iStockphoto/vadimguzhva (S. 71 Links), iStockphoto/EmirMemedovski (S. 71 Rechts), Provinzial (S. 72), iStockphoto/humanmade (S. 73), iStockphoto/Massonstock (S. 74), iStockphoto/fizkes (S. 75), Provinzial Marienberg (S. 76 Links), Provinzial (S. 76 Rechts), iStockphoto/nensuria (S. 77), Pat Scheidemann (S. 79), iStockphoto/Chinnapong (S. 79), Provinzial (S. 90), Frank Hormann (S. 91), Provinzial (S. 92)