



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes
und
zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Provinzial NordWest Konzern

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Provinzial NordWest Konzern
Konzernkommunikation

Nachhaltigkeitsbeauftragte
Astrid Bayer

Provinzial-Allee 1
48159 Münster
Deutschland

0251 219 3392
0251 219 75 3392
astrid.bayer@provinzial.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte
durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex
auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-
Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Wirtschaft &
Menschenrechte

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

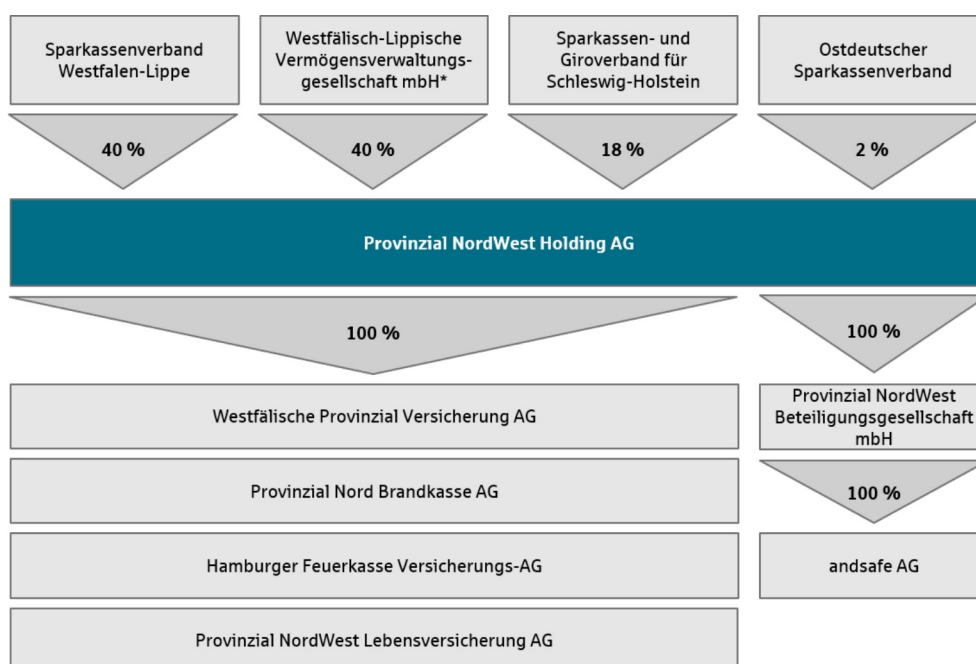
Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Provinzial - starker Partner in der Region

Der Provinzial NordWest Konzern gehört zu den großen deutschen Versicherungsgruppen. Er ist der zweitgrößte öffentliche Versicherungskonzern in Deutschland und Teil der Sparkassen Finanzgruppe. Die Provinzial NordWest ist der starke Partner in der Region. Das gemeinsame Geschäftsgebiet umfasst Westfalen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg.

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

- Westfälische Provinzial Versicherung AG, Münster
- Provinzial Nord Brandkasse AG, Kiel
- Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG, Hamburg
- Provinzial NordWest Lebensversicherung AG, Kiel



* Die Gesellschaft ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen des Landesverbands Westfalen-Lippe

Die Aktivitäten der Vermögensverwaltung sind für die Konzernunternehmen in

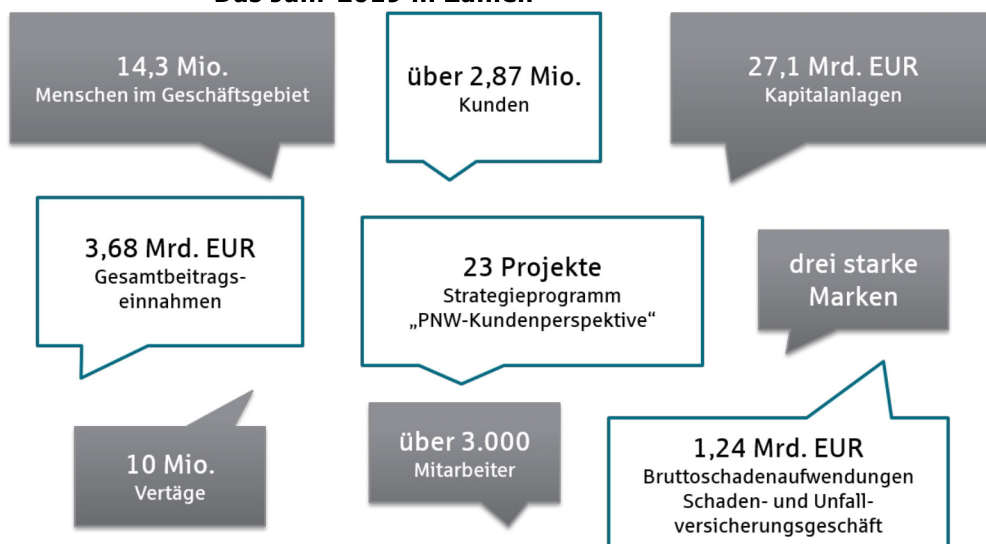
der Provinzial NordWest Asset Management GmbH gebündelt. Die andsafe AG ist ein digitaler Gewerbeversicherer des Provinzial NordWest Konzerns, der im Mai 2019 den Geschäftsbetrieb aufgenommen hat. Der Fokus der andsafe AG liegt auf digitalen Prozessen im Bereich der gewerblichen Versicherungssparten.

Allen Bürgern, Unternehmen und institutionellen Kunden im Geschäftsgebiet stellt der Provinzial NordWest Konzern ein umfangreiches Angebot zur Absicherung ihrer existenziellen Risiken zur Verfügung. Das Leistungsangebot orientiert sich dabei immer am besonderen Bedarf der Kunden.

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.provinzial-nordwest.de/export/sites/pkp/_resources/download/konzern/nachhaltigkeit/Verantwortung-fuer-die-Region.pdf

Das Jahr 2019 in Zahlen



Weitere Informationen zu den Geschäftsergebnissen siehe Angaben in den Geschäfts- und Solvency II-Berichten: <https://www.provinzial-nordwest.de/content/konzern/geschaeftszahlen/>

Die Angaben in der DNK-Erklärung 2019 des Provinzial NordWest Konzerns beziehen sich auf die im Kerngeschäft tätigen Konzernunternehmen. Das Kerngeschäft bilden die drei regionalen Schaden- und Unfallversicherer sowie der Lebensversicherer, die zugehörige Management- und Steuerungsholding sowie die mit der Betreuung der Vermögensanlagen beauftragte Provinzial NordWest Asset Management GmbH.

Ergänzende Anmerkungen:

Um die Lesbarkeit der DNK-Erklärung zu erleichtern, wird im nachfolgenden



Text auf das gesonderte Aufführen 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 NordWest begleitend geprüft. Der Prüfungsbericht wurde dem
Aufsichtsrat zur Sitzung am 14.05.2020 vorgelegt. Eine Vorberatung fand im
Prüfungs- und Risikoausschuss am 08.05.2020 statt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

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 Region 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, Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertriebspartner, Anteilseigner sowie politische und gesellschaftliche Akteure in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein.

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

Die Provinzial NordWest implementiert in 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. Als Handlungsfelder haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse (Vgl.

Kriterium 2: Wesentlichkeitsanalyse)

1. Kapitalanlagen,
2. Digitalisierung,
3. Versicherungsprodukte,
4. Kundenzufriedenheit,
5. Mitarbeiterrekrutierung und -bindung sowie
6. Ressourcenschonung identifiziert.

Im Bereich Risikomanagement haben wir 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.

Im Jahr 2019 haben wir in unserer Onlinebefragung, die im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, die Risikoeinschätzung bzw. die Risiken abgefragt, die das höchste potenzielle Risikoausmaß haben. Im Nachgang haben wir die Ergebnisse intensiv diskutiert und festgestellt, dass wir in den genannten Bereichen (Falschberatung und potenzielle Verstöße gegen Datenschutzauflagen) gut aufgestellt sind.

Des Weiteren haben wir einen detaillierten Zeitplan für 2020 aufgestellt, um die Bewertungsansätze der Nachhaltigkeitsrisiken vor dem Hintergrund der aktuellen Erkenntnisse weiterzuentwickeln sowie notwendige strategische Anpassungen vornehmen zu können. Dabei werden sowohl die Anforderungen aus der Veröffentlichung des „Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie weitere gesetzliche Entwicklungen berücksichtigt.

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.

In 2019 hat die Provinzial NordWest eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Sie 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 aber auch externe Stakeholder des Konzerns. Es wurden qualitative und quantitative Methoden angewendet.

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

Externe Perspektive: Externe Stakeholder – regulatorische Anforderungen – Trends und Entwicklungen – Einflüsse und Risiken					
Interne Perspektive: PNW (Mitarbeitende & Management) – Einflüsse und Risiken					
Governance und Nachhaltigkeitsmanagement		Kunden und Produkte	Mitarbeiter	Konzernverwaltung	Engagement
Unternehmensstrategie	Wesentliche Handlungsfelder	Kapitalanlagen	Mitarbeiterrekrutierung und -bindung	Ressourcenschonung	Kultur
Unternehmenskultur und -werte		Digitalisierung	Work-Life-Balance	Nachhaltige Beschaffung	Soziales
Externe Kommunikation		Versicherungsprodukte	Diversity	Energieeffizienz	Sport
Compliance		Kundenzufriedenheit	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Mobilität	Umwelt
Politischer Einfluss	Weitere Themen	Verbraucher- und Datenschutz	Aus- und Weiterbildung		Bildung
Dialog mit Interessengruppen			Mitarbeiter-sensibilisierung		Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung

Für den Provinzial NordWest 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
- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterrekrutierung und -bindung
- Ressourcenschonung

Zusammenfassend werden aus der Wesentlichkeitsanalyse potenziell positive und negative Auswirkungen festgestellt:

- Mit einem breiten Versicherungsangebot für sämtliche Kundengruppen werden positive gesellschaftliche Auswirkungen verbunden.
- In Abgrenzung zu kapitalmarktorientierten Wettbewerbern unterscheidet sich der Provinzial NordWest Konzern bedingt durch den öffentlichen Auftrag darin, dass ein Teil der Gewinne in Form von gesellschaftlichem Engagement in die Region reinvestiert wird.
- Dem Provinzial NordWest Konzern wird das Potenzial zugesprochen mit

- bedarfsgerechten, nachhaltig ausgestalteten Produkten, Kunden die Möglichkeit zu geben, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.
- Negative Auswirkungen werden in erster Linie im Bereich der Kapitalanlagen gesehen. Eine konsequente Berücksichtigung von ESG (Umwelt-Soziales-Unternehmensführung)-Kriterien ist dabei wichtig.
 - Im Geschäftsbetrieb werden mögliche negative Auswirkungen durch ressourcenoptimierende Maßnahmen minimiert.
 - Im Kerngeschäft können materielle Ressourcen eingespart werden, indem Prozesse verstärkt digitalisiert werden. Daher sollten Kunden dafür sensibilisiert werden, mit Ihrer Zustimmung einen Beitrag zur Ressourcenschonung zu leisten.

Chancen lassen sich aus den ermittelten positiven Auswirkungen ableiten. Ebenfalls als Chance ist eine gute Aufbereitung der negativen Auswirkungen wie z.B. die konsequente Berücksichtigung von ESG-Kriterien zu bewerten. Die Risiken werden in „Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen“ erläutert. In regelmäßigen Abständen werden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse überprüft und gegebenenfalls angepasst.

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 investieren vorwiegend in nachhaltig wirtschaftende Unternehmen.

Ergänzt wird dieser Weg durch unsere Konzepte zur konzernweiten Reduktion von Treibhausgasen. Unser nachhaltiges Handeln hat viele Facetten und findet im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen statt. Die Prämisse für all unser Handeln ist es, diese ökonomischen, sozialen und ökologischen Interessen in Einklang zu bringen.

Die für das Berichtsjahr 2019 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 Zieltabelleaus aus. Die Einhaltung der Ziele wird

von den Handlungsfeldverantwortlichen aus dem Nachhaltigkeitskomitee verantwortet.



Abbildung wichtigste Umsetzungen 2019

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

Forcierung der nachhaltigen Ausrichtung in der Geschäftsstrategie 2020: Explizite Ergänzung der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie

1 Kapitalanlagen

Bei unseren Kapitalanlagen in Unternehmen orientieren wir uns an den Prinzipien des UN Global Compact (UN GC) und schließen Investitionen aus, bei denen wir folgende schwerwiegende Mängel feststellen:

- 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

Bei Investitionen in Staaten schließen wir alle Anlagen aus, die im Bereich Bürgerrechte und -freiheiten sowie Korruption unsere Anforderungen nicht erfüllen.

Die systematische Überprüfung der Kapitalanlagen erfolgt mit einem regelmäßigen Screening auf ESG-Kriterien (ESG = Environment Social Governance - Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) anhand der Datenbank eines hochspezialisierten Dienstleisters. Die durch die Untersuchung identifizierten Werte werden in einem definierten Prozess durch eine Entscheidung im ESG-Komitee umgeschichtet. Mit der Unterzeichnung der Prinzipien des PRI werden wir ab 2020 folgende Aspekte forcieren:

Signatory of:



- 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






Quote nachhaltiger Kapitalanlagen 95,2 %

Stand 31.10.2019

(Vgl. Leistungsindikatoren 10)

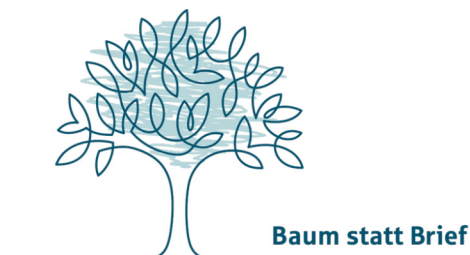
Mit der Definition und Anwendung der Ausschlusskriterien sowie der Organisation des ESG-Komitees mit dem dazugehörigen Untersuchungsprozess haben wir die Zielsetzungen aus der DNK-Erklärung 2018 erfüllt.

Ziele Kapitalanlagen

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin Status	SDG
Steigerung der Wahrnehmbarkeit der ESG-Ausrichtung im Bereich Kapitalanlagen	Unterzeichnung UN-PRI in 2019		2019	
Erhöhung Nachhaltigkeitsquote	1. Abbau Anlagen, die den Anforderungen nicht gerecht werden	Nachhaltige Anlagen auf 95 % der Kapitalanlagen steigern	12/20	  
	2. Einbeziehung weiterer Asset-Klassen (z. B. Private-Equity)	Nachhaltige Anlagen > 93 % der Kapitalanlagen	12/20	 
Umsetzung Anforderungen UN-PRI und BaFin-Merkblatt	Konzeption und Umsetzung der dafür erforderlichen Prozesse		12/20	

2 Digitalisierung

Im Handlungsfeld Digitalisierung konzentrieren wir uns auf zwei Ausrichtungen: Die CO₂-Reduktion durch die Digitalisierung von Prozessen sowie die Steigerung der Akzeptanz der Mitarbeitenden für digitale Infrastrukturen. Ein Beispiel für die Reduktion von CO₂-Emissionen und für Ressourcenschonung ist die für 2020 geplante Kampagne „Baum statt Brief“. Mit dieser Aktion werden wir für jede Registrierung zu unserem elektronischen Postfach im Kundenportal einen Baum in unserem Geschäftsgebiet pflanzen. Die Maßnahme wird von der „Schutzgemeinschaft Deutscher Wald“ umgesetzt. Die ermittelten Verbrauchszahlen für die Einsparung von Papier sind immens:



Monatliches Einsparungspotenzial*:

Holz [kg] 1.213,8
Wasser [l] 21.149,1
Energie [kW/h] 4.344,5
CO₂ [kg] 429,5

* Verbrauchswerte ermittelt mit Nachhaltigkeitsrechner der Initiative Pro Recyclingpapier 2020 und durchschnittlicher Seitenanzahl der Dokumente im elektronischen Postfach pro Kunde/Monat in 2019

Ab 2020 werden wir zudem ein DigiLab an den Standorten in Kiel und Münster eröffnen. In den 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.

Ziele Digitalisierung

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin Status	SDG
Reduktion CO2-Emissionen	1. Ausbau Home-Office Angebot	Konkretisierung des Ziels nach Pilotphase geplant	2020	
	2. Ausbau der digitalen Betreuungsangebote in der Ausschließlichkeitsorganisation		2021	
	3. Ausbau des eLearning-Angebots Provinzial-Akademie für angestellten Außendienst		2021	
Ressourcenschonung	Kampagne „Baum statt Brief“ zur Steigerung der Registrierungsquote beim Kundenportal	Steigerung der Registrierungsquote um 10 % im Kampagnenzeitraum (Basisjahr 2019); Ausweis Papiereinsparungen	2020	
Steigerung der Akzeptanz bei Mitarbeitenden für digitale Infrastrukturen	1. Einführung DigiLab	Mitarbeitenden wird über das DigiLab und Meet-the-Expert die Möglichkeit geboten, sich aktiv von den Vorteilen der neuen digitalen Infrastruktur zu überzeugen	2020	
	2. Ausbau Meet-the-Expert			

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 Unwettern und Stürmen 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 wollen wir in dem Handlungsfeld „Versicherungsprodukte“ eine Integration nachhaltiger Aspekte in die Produktentwicklungsprozesse überprüfen.

Ziele Versicherungsprodukte

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin Status	SDG
Nachhaltigkeit als positives Produktmerkmal	Vertriebsschulung zur Nachhaltigkeit, ESG-Ausrichtung und gesetzliche Entwicklungen		Ab 2020	
Produktmanagement Leben: 1. Vorzeitige Platzierung von nachhaltigen Versicherungsprodukten im Vertrieb	Vermarktungspaket „Grüne Rente“ nach Einbindung von ESG-konformen Fonds		4/20	
2. Vollständig nachhaltiges Produktportfolio über alle drei Vorsorgeschieden	1. Einbindung von ESG-konformen Fonds in der freien Fondsauswahl 2. Anpassung von Wertsicherungsfonds auf Nachhaltigkeit	Steigerung der Auswahl nachhaltiger Fonds um 4% bis 2021. (Basisjahr 2019)	12/20	
3. Rechtskonformer Beratungsprozess	Anpassung Beratungsprozess an gesetzliche Anforderungen (Planung aktuell: Einbindung ESG-Frage in Geeignetheitsprüfung)		12/20	
Produktmanagement Komposit: Überprüfung der Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten im Schaden-/Unfallgeschäft auf Basis des „Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der BaFin			2020	

4 Kundenzufriedenheit

Die Fokussierung unserer Kundenausrichtung wird mit dem Handlungsfeld „Kundenzufriedenheit“ dokumentiert. Grundsätzlich werden wir eine Steigerung der Kundenzufriedenheit und der Kundenorientierung forcieren. In 2019 haben wir das Programm „PNW-Kundenperspektive“ initiiert.

„Mit unserem neuen Programm wollen wir mehr als nur Kundenorientierung oder einen verstärkten Fokus auf Kunden. Was wir wollen ist ein echter Perspektivwechsel.“

Dr. Wolfgang Breuer Vorstandsvorsitzender Provinzial NordWest Holding AG

In diesen sieben Handlungsfeldern und 23 Projekten wird das Programm bereits stringent umgesetzt:

- Kundenverankerung und -reporting
- Einzigartiges Kundenerlebnis
- Kundenlösungen der Zukunft
- Vertriebsanlässe aus Kundensicht
- Kunden- und Vertriebsansprache
- Kundenkultur
- Kunden- und Vertriebslösungen im Spezial-, Industrie- und Maklergeschäft

Weiterführende Informationen finden Sie unter:

https://www.provinzial-nordwest.de/export/sites/pkp/_resources/download/mediathek/nordwester/nordwester-1-2019.pdf und

https://www.provinzial-nordwest.de/export/sites/pkp/_resources/download/mediathek/nordwester/nordwester-2-2019.pdf

Ziele Kundenzufriedenheit



Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin Status
Steigerung der Kundenzufriedenheit	Laufende Messung, Identifikation und Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit	Kundenzufriedenheit (bspw. durch KUBUS Studie)	Wiederkehrende Messung alle 1-2 Jahre
Kundenfeedback generieren für Optimierungen im Rahmen des Kundenkompasses	Etablierung eines Kundenfeedbacksystems, Pilotierung in 2020, flächendeckende Einführung in 2021, inkl. Entwicklung eines Optimierungsprozesses	NPS (net promotor score) als Kennzahl zwischen 0 und 10 bei Kunden erfragen; nach erstmaliger flächendeckender Messung: Formulierung von Entwicklungszielen	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept für Feedbacksystem verfeinert in 2019 • Pilotierung 2020 • Rollout 2021
Kundenorientierung erhöhen	Koordination und Vereinheitlichung von Maßnahmen zum konzerneinheitlichen Kundenmanagement, initiiert u. a. durch eine separate Abteilung	Auf Basis qualitativer und quantitativer Kundenbefragungen	Kontinuierlich ab 10/19
Kundenausrichtung stärken	mehrfähriges Programm für die umfassende Etablierung der Kundenperspektive im Konzern	Programm in 2018 gestartet mit 7 Handlungsfeldern und 24 Projekten	12/21
Kundenzufriedenheit steigern im Leistungsfall	lokale Nähe durch Komposit-Schadenvollmachten der betreuenden Vertriebspartner in der Ausschließlichkeit vor Ort	90 % der regulierungsfähigen Schäden werden fallabschließend vor Ort durch die Vertriebspartner in der Ausschließlichkeit reguliert	2020 ff.
Kundenzufriedenheit durch bedarfsorientierte Kundenberatung	Implementierung eines bedarfsorientierten Beratungsansatzes	Die Nutzung des Beratungsansatzes wird über die Anzahl der gespeicherten Beratungsansätze jährlich gesteigert	2023

5 Mitarbeiterrekrutierung und -bindung

In den Bereichen Mitarbeiterrekrutierung und -bindung haben wir zwei Schwerpunkte gesetzt. Ein Relaunch des Karriereportals in unserem Internetauftritt mit weiteren Optimierungsmaßnahmen ist Kernstück der geplanten Umsetzung für den Bereich Mitarbeiterrekrutierung. Im Bereich Mitarbeiterbindung ist das Projekt „neue Arbeitswelten“ hervorzuheben. Es geht in dem Projekt um die Realisierung einer flexiblen Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeitenden, die sich an Lebenssituationen und Räumlichkeiten anpasst. Dazu werden in einem Piloten verschiedene Lösungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten getestet. *Informationen zu unseren Mitarbeitenden finden Sie auch unter den*

Kriterien 14-16.

Ziele Mitarbeiterrekrutierung und -bindung

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin Status	SDG
Steigerung der Unternehmensattraktivität für Bewerber	Neugestaltung des Karriereportals bei unserem Konzernauftritt	Steigerung der Aufrufe der Stellenanzeigen um 10 % bis 2021 (Basisjahr 2019)	2021	
Um Individualität und persönliche Situationen im Arbeitskontext unserer Mitarbeitenden zu berücksichtigen, schaffen wir Gestaltungsspielräume mit dem Konzept „Neue Arbeitswelten“.	1. Pilot zum Erproben des mobilen Arbeitens, sowohl im Büroumfeld als auch von zuhause	Befragung der Mitarbeitenden, die am mobilen Arbeiten / Homeoffice-Konzept teilnehmen	2020	 
	2. Intensivierung der Teilnahme an den bestehenden Regelungen „mobiles Arbeiten“ sowie „BV Home Office“	Konkretisierung der Kennzahl nach Pilotphase geplant	12/20	

6 Ressourcenschonung - Konzernverwaltung

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









































Die Verbräuche im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs und die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen messen wir dezentral an den drei Standorten. Schon jetzt setzen wir an den drei 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:

- Photovoltaikanlagen
- Bewegungsmelder zur effizienten Lichtsteuerung
- LED-Technik und Wärmerückgewinnung
- Blockheizkraftwerk am Standort Münster
- Ökostrom

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

Ziele Konzernverwaltung

Strategisches Ziel	Maßnahme	Kennzahl	Termin Status	SDG
Umweltbilanz	Erstellung Umweltbilanz für PNW nach VfU			  
Ressourcenverbrauch:				
1. Reduzierung von Drucksachen	Reduktion der verfügbaren Druckstücke im Bestellportal	Bestand 2020-Zielgröße 2023 -10%	2023	 
2. Senkung Gesamtpapierverbrauch	Umstellung auf Druckoutputsteuerung → weniger Drucker im Konzern	Gesamtpapierverbrauch je MA Basisjahr 2020 Zielgröße 2023 – 15%	2022	 
CO2-Emissionen:				
1. Umstellung aller Konzernstandorte auf Ökostrom	Vertragsänderung	100 % ab 2019	2019	   
2. Umstellung auf regeneratives Erdgas	Prüfung der Umstellung bestehender Verträge auf regeneratives Erdgas inklusive eines Konzepts für regionale Einbindung von Landwirten		2023	   
3. Einsatz von Solaranlage Standort Kiel	Prüfung eines Konzepts für Einsatz Solaranlage Standort Kiel		2021	   
Mobilität:				
1. Erstellung eines Mobilitätskonzepts	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der MA-Anfahrten Analyse der Dienstreisen Ableitung eines Konzepts inkl. letzte Meile bis Ende 2020 	Ableitung von Kennzahlen nach Konzeption ab 2020	2020	 
2. Kompensation Flugreisen	Kompensation Flugreisen	Kompensation aller Flugreisen ab 2019	2019	 
Betriebsrestaurant:				
1. Ressourcenoptimierung	konstante Überprüfung des Ressourcenbedarfs im Betriebsrestaurant zu Strom- und Energieverbrauch, Entsorgung		2020	   
2. Lieferanten	Auswahl der Lieferanten unter Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien ab 2021		2021	   
3. Menüangebot	Anpassung des Menüangebots unter Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien ab 2020 (z. B. CO2-Bilanz von Lebensmitteln)			   
4. Menschenrechte	Berücksichtigung von Menschenrechten bei Betrieb sowie Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern ab 2021			
Einkauf:				
1. Nachhaltigkeitskriterien	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen ab 2021			  
2. Menschenrechte	Berücksichtigung von Menschenrechten bei Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern ab 2021			

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.

Unsere Wertschöpfungskette ist, wie in der Versicherungsbranche üblich, sehr schmal. Alle Prozesse innerhalb der Wertschöpfungskette produziert unser regional tätiger Konzern selbst. Im Nachhaltigkeitsmanagement des Provinzial NordWest Konzerns werden alle Stufen der Wertschöpfungskette auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte überprüft. In allen Stufen sind keine wesentlichen sozialen und ökologischen Probleme identifiziert worden.

Zusätzlich werden in die Betrachtung Unternehmensführung, zentrale Organisationseinheiten sowie das Kapitalanlagemanagement einbezogen.

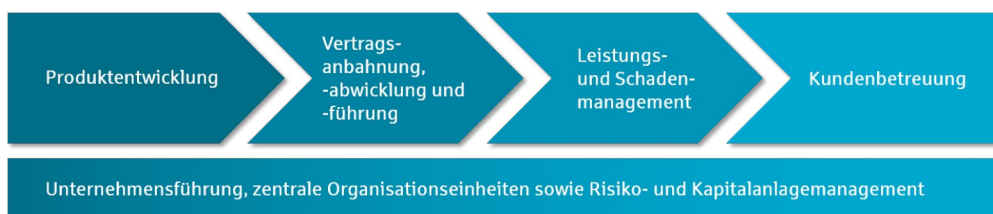


Abbildung Wertschöpfungskette Provinzial NordWest

Der faire und würdige Umgang mit Menschen ist für den Provinzial NordWest Konzern ein wichtiger Grundsatz. Die Einhaltung von Menschenrechten kann bei uns in drei Bereichen berücksichtigt werden: Kapitalanlagen, Mitarbeiter und Partner. So können wir auch außerhalb unseres Unternehmens auf die Achtung unantastbarer Rechte Einfluss nehmen. (Vgl. Kriterium 17)

Im Bereich Kapitalanlagen wird diese Ausrichtung durch die Orientierung an den Prinzipien des UN Global Compact sowie durch unsere Ausschlusskriterien für Staaten gewährleistet. Das geschieht mit dem regelmäßigen Screening unserer Investitionen auf der Basis einer Datenbank eines hochspezialisierten Dienstleisters. (Vgl. Kriterium 3)

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

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

Menschenrechte im Umgang mit Mitarbeitenden:

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

In 2019 konnten zwei ökologische Prozessoptimierungen verzeichnet werden. Zum einen konnten wir ab 2019 12.000 Monitore und 4.500 Notebooks und 4.000 Drucker über den Anbieter "[afb](#) social & green IT" recyceln. Als



gemeinnütziges IT-Unternehmen schafft abf durch Aufarbeitung und Verkauf gebrauchter IT- und Mobilgeräte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Zum anderen lassen wir am Standort Münster unsere bestellten Büroartikel CO₂-neutral mit der „Leezenkiepe“ (Fahrradkurier mit Lastenrädern) anliefern. Die [Leezenkiepe](#) ist eine Initiative der ibs Bürosystem der Isfort GmbH & Co KG. In 2019 gelangten 4.680 Verpackungseinheiten auf diesem Weg zur Provinzial.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Provinzial NordWest wird mit dem Vorstandsbeschluss in 2018 über einen Nachhaltigkeitsbeauftragten koordiniert. In dem im März 2019 gegründeten Nachhaltigkeitskomitee (16 Bereiche auf F1-Ebene) werden strategisch und inhaltlich die Nachhaltigkeitsthemen verantwortet. Die Gesamtverantwortung obliegt dem Vorstand.

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei der Provinzial NordWest ist eine Querschnittsaufgabe, die von sämtlichen Unternehmensbereichen wahrgenommen wird. Das Nachhaltigkeitskomitee verantwortet dementsprechend 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 NordWest
- Einbringen von Ideen zum Thema Nachhaltigkeit

In 2019 wurde das Nachhaltigkeitskomitee um den Bereich Risikomanagement ergänzt. Dies ist notwendig geworden, um die Weiterentwicklungen des Risikomanagements bezogen auf Nachhaltigkeitsaspekte direkt im Nachhaltigkeitskomitee mit den entsprechenden Unternehmensbereichen zu vernetzen.



Abbildung Nachhaltigkeitskomitee 2019

Die Überprüfung der geplanten Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder wird durch die Handlungsfeldverantwortlichen durchgeführt und bei Notwendigkeit angepasst. Der Prozess zur Entwicklung der Zielsystematik wurde im Nachhaltigkeitskomitee vorgestellt und angenommen. Die Ergebnisse werden im Zieltableau festgehalten. (Vgl. Kriterium 3 Ziele)

6. Regeln und Prozesse

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

Grundsätzlich wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie durch das Nachhaltigkeitskomitee begleitet. Der detaillierte Prozess wird in 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 NordWest Konzerns als auch in internen Leitlinien und Betriebsvereinbarungen dokumentiert und allen Mitarbeitern bzw. Vertriebspartnern bekannt und zugänglich.

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. Darüber hinaus haben wir uns freiwillige Selbstverpflichtungen auferlegt, wie z. B. den Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten oder die Provinzial NordWest Leitlinien zur Zusammenarbeit und Führung.

Mit der fortlaufenden Kommunikation via Intranet, Internet, Unternehmenszeitschrift, Pressemitteilung etc. geben wir allen wichtigen Stakeholdern der Provinzial NordWest (z. B. Kunden, Mitarbeitern, Vertriebspartnern, Anteilseignern) und der Öffentlichkeit die Gelegenheit, sich über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Provinzial NordWest zu informieren. Regelmäßige Kundenbefragungen und Arbeitskreise auf unterschiedlichen Stakeholder-Ebenen spiegeln uns die Erwartungen unserer Stakeholder in Bezug auf Nachhaltigkeit wider.

(vgl. Kriterium 9)

Insbesondere die in 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hat uns wertvolle Hinweise der verschiedenen Stakeholdergruppen geliefert. *(Vgl. 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.

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.

Die Leistungsindikatoren aus dem Zieltabelleau werden durch die Handlungsfeldverantwortlichen aus dem Nachhaltigkeitskomitee erhoben und kontrolliert. Mit den festgeschriebenen Verantwortlichkeiten und Strukturen können wir die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleisten.

Die über die Finanzkennzahlen hinausgehenden Leistungsindikatoren der DNK-Erklärung des Provinzial NordWest Konzerns werden in folgenden Organisationseinheiten ermittelt und verantwortet:

- Kunden- und Vertriebsmanagement
- Personal
- Konzernverwaltung

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Provinzial NordWest ist eine Versicherungsgruppe mit besonderem Geschäftsmodell: Als Wirtschaftsunternehmen sind wir auf Rentabilität ausgerichtet. Zugleich arbeiten wir aber gemäß unserem öffentlichen Auftrag gemeinwohlorientiert. Erkennbar ist dies in der Verantwortung, die wir gegenüber unseren Kunden, Vertriebspartnern, Mitarbeitern, 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. Sondern wir geben auch selbst klare Verhaltensgrundsätze vor, deren Einhaltung gewünscht, gefördert und kontrolliert wird. *(Vgl. Kriterium 20)*

Der Umgang mit unseren Mitarbeitern basiert auf einem festen Wertesystem, das wir u. a. in den „Leitlinien zur Zusammenarbeit und Führung“ festgeschrieben haben. Danach bilden Führungskraft und Mitarbeiter eine Leistungs-, Erfolgs- und Entwicklungsgemeinschaft. Jeder Mitarbeiter hat ein persönliches Exemplar unserer Leitlinien. Jede Führungskraft ist aufgefordert, das eigene Verhalten daran auszurichten und auf die Umsetzung aller Werte und Prinzipien innerhalb der eigenen Organisationseinheit zu achten.

Hohe Verhaltensstandards setzen wir auch in unseren Vertrieben, sowohl was den Umgang mit den Kunden als auch den Vertriebspartnern selbst angeht. Mit unserem „Selbstverständnis zum Vertrieb von Versicherungsprodukten“ haben wir die Leitlinien des GDV-Verhaltenskodex für die Provinzial NordWest konkretisiert. Unser 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.

Der Kodex und die Leitlinien stellen die Geschäftsgrundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Vertriebspartnern dar. 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 NordWest 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 des Provinzial NordWest Konzerns erhalten neben einem Festgehalt variable Bezüge. Diese schließen vor allem ökonomische Nachhaltigkeitsziele ein. Der zeitlich aufgeschobene Teil der variablen Vergütung zielt auf eine langfristige Wertschöpfung und einen stabilen Substanzerhalt der Provinzial NordWest ab. Er ist abhängig vom Erreichen einer Mindestsolvenzquote. 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. Zudem wird die Angemessenheit und Rechtmäßigkeit der Vorstandsvergütung (und damit seiner Komponenten) einmal jährlich unter Einschaltung eines externen Gutachters geprüft. Der Aufsichtsrat stellt auf Basis des Gutachtens die Angemessenheit der Vorstandsvergütung fest.

Die 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. In 2018 wurde ein Pilot gestartet, um ökologische Ziele in das Zielvereinbarungssystem einzubinden. Die Erfahrungen aus dem Piloten zeigten, dass es wichtig und möglich ist, ökologische Ziele in unser Zielvereinbarungssystem zu integrieren. Dennoch sind ökologische Ziele noch nicht konzernweit ausgerollt worden.

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. Darüber hinaus werden keine Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem berücksichtigt.

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 2019 werden zusammen mit der DNK-Erklärung veröffentlicht. Die Geschäftsberichte finden Sie unter: <https://www.provinzial-nordwest.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.

Im Rahmen der in 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse fand ein intensiver 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 Wesentlichkeitsanalyse sind in die Weiterentwicklung und Fokussierung der Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen. (Vgl. Kriterium 1 , Kriterium 2:

Wesentlichkeitsanalyse und Kriterium 3)

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 Wesentlichkeitsanalyse:

- Medien
- Kunden
- Mitarbeiter Provinzial NordWest
- Führungskräfte Provinzial NordWest
- Vorstände und Aufsichtsrat Provinzial NordWest
- Vertriebspartner
- Sparkassen
- Politik und Behörden
- Lieferanten und Dienstleister
- Nichtregierungsorganisationen
- Ratingagenturen
- 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 oder durch den Dialog mit Politik und interessierter Öffentlichkeit. Für spezielle Kundengruppen hält die Provinzial NordWest eigene Beiräte vor (Kommunen, Wohnungsunternehmen, Landwirte), die mit Kundenvertretern besetzt sind. Ziel dieser Beiräte ist die Beratung der Geschäftsleitung insbesondere im Bereich der Produktentwicklung und dem Ausbau von Service-Dienstleistungen. Weitere Anregungen werden über den Nachhaltigkeitsbeauftragten 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)

2017 hat der Provinzial NordWest Konzern das Kundenfeedbacksystem „Kundenkompass“ eingeführt. Damit wird ein kontinuierliches Messsystem für die Kundenzufriedenheit etabliert. In einer Stichprobe werden Kunden, die einen Neuvertrag, eine Vertragsänderung oder einen Schadenfall hatten, direkt nach dem Abschluss des Kundenkontakts zu einer kurzen Online-Befragung eingeladen. Die Erwartungen und Anforderungen der Kunden werden anschließend sehr differenziert und in den relevanten Bereichen des Unternehmens analysiert und ausgewertet, um schließlich Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Der Kundenkompass wird kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Beiträge zu nachhaltigen Themen in dem konzernweiten Diskussionsforum „Dialog“. Viele Anfragen können direkt beantwortet und geklärt werden. Einige werden in bestehende Projekte oder Konzeptionen überführt. So hat z. B. zu den Themen „neue Arbeitswelten“ und „DigiLab“ ein intensiver Austausch stattgefunden. Auch im Bereich Elektro Mobilität gab es Anfragen zu Lademöglichkeiten im Konzern. Die Lademöglichkeiten für Akkus von E-Bikes wurde daraufhin ausgebaut und die Lademöglichkeiten für E-Autos werden geprüft und fließen in ein Mobilitätskonzept ein, dass in 2019 initiiert wurde und in 2020 veröffentlicht wird.

Des Weiteren haben zwei Fachbereiche auf einen erhöhten Papierverbrauch in ihren Bereichen hingewiesen. Die Prozesse befinden sich in der Überprüfung.

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 nötigen 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. Im Provinzial NordWest Konzern 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 Mitarbeiter
- 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 bereits vorhandenes Wissen und unsere Stärken in der Kooperation mit neuen Marktteilnehmern einsetzen und gemeinschaftlich bessere Produkt- und Serviceinnovationen entwickeln. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir aktuell mit Innovationshubs und Forschungseinrichtungen an verschiedenen 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 Versicherer 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>)

Mit der Innovationschallenge „innowingz“ hat die Provinzial NordWest Mitarbeitenden und Studierenden Raum gegeben, um die Herausforderungen unserer Kunden mit eigenen Ideen zu beantworten. Mehrere ausgewählte Teams hatten 2019 die Gelegenheit ihre eingereichten Ideen zu vertiefen und einer Jury im Rahmen eines Pitch-Events vorzustellen. Digitale Angebote und innovative Problemlösungen zu Versicherungsservices dominierten die Bühne. Das Siegerteam hat mit einer Lösung begeistert, die es ermöglicht individuelle Bedürfnisse an einen Wohnungsstandort anhand von verfügbaren Daten automatisiert abzugleichen.

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 NordWest 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 unseres Angebots berücksichtigt. Die Provinzial NordWest bezieht Kunden und Vertriebspartner für eine bedarfsgerechte Ausrichtung in die Produktentwicklung ein. In den Produktentwicklungsprozess soll eine konsequente Überprüfung einer möglichen Integration von Nachhaltigkeitsaspekten implementiert werden. Eine Betrachtung der sozialen und ökologischen Wirkungen auf unsere Versicherungsprodukte gehört zu dem Prozess. (Vgl. Kriterium 3: Versicherungsprodukte)

Interessante Beispiele aus der Produktentwicklung

Intelligenter Schutz vor Einbruch, Feuer- und Wasserschäden: Für die Wohngebäude- und Hausratversicherung hat die Provinzial NordWest den neuen Baustein Notfallmanagement entwickelt. Hier wird modernste Technologien mit zuverlässigem Assistance-Service verbunden. Das Smart Home-Alarmsystem warnt aktiv bei Gefahren. Die dazugehörige Sicherheitstechnik bietet zusätzlichen Schutz gegen Einbruch, Brand- und Wasserschäden. Mit unserem Technologiepartner arbeiten wir regelmäßig an einer Weiterentwicklung des Angebots, um weitere Kundengruppen für dieses Thema zu erschließen. <https://www.provinzial-online.de/content/privat/versicherungen/wohnen-und-bauen/notfallmanagement/index.html>

Online-abschließbare Berufsunfähigkeitsabsicherung für junge Leute: Der Verlust der Arbeitskraft ist gerade für junge Generationen ein existentielles Risiko. Unabhängige Verbraucherschützer empfehlen jungen Menschen früh einzusteigen. Genau für diese Kundengruppe wurde 2019 die innovative digitale BU-Starter Plus entwickelt.

https://www.provinzial-online.de/export/sites/wpv/_micro/provinzial-west-nativeads/index.html

Innovationen entlang der Wertschöpfungskette

Im Bereich Recycling statt Entsorgung von Hardware sowie bei der Beschaffung von Büromaterial konnten die Prozesse am Standort Münster nachhaltiger gestaltet werden. (Vgl. Kriterium 4)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Die Struktur der Kapitalanlagen des Provinzial NordWest Konzerns nach ESG-Kriterien (Nachhaltigkeitsquote):

- mittels einer Nachhaltigkeitsdatenbank eines externen Anbieters können 90,3% der Kapitalanlagen des Konzerns hinsichtlich unserer unternehmensindividuellen Nachhaltigkeitsfilter „gescannt“ werden
- von der definierten Sperrliste sind 0,5% der Kapitalanlagen betroffen
- die Asset-Klassen Hypotheken, Immobilien, Private Equity, Projektentwicklungen sowie strategische Beteiligungen können nicht durch die externe Datenbank geprüft werden
- die Asset-Klasse Hypotheken mit einem Anteil von 4,6% der Kapitalanlagen wird als ESG-konform definiert, da hier eine detaillierte Kredit- und Geldwäscheprüfung erfolgt
- die Asset-Klasse Private Equity mit einem Anteil von 0,9% an den Kapitalanlagen wird nicht auf Basis der „Endanlagen“ beurteilt, sondern auf Basis der Nachhaltigkeitsansätze der beauftragten externen Manager. Hiernach konnten 86% des vorhandenen Private Equity Volumens als nachhaltig eingestuft werden
- zurzeit werden für die Asset-Klassen Immobilien, Projektentwicklungen und strategische Beteiligungen mit einem Gesamtgewicht von 4,1% der gesamten Kapitalanlagen noch keine Nachhaltigkeitsbeurteilungen durchgeführt

Quote nachhaltige Kapitalanlagen **95,2%**

Stand: 31.10.2019 (Vgl. Kriterium 3: Ziele Kapitalanlagen in Zieltableau)

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen

Unsere Versicherungsprodukte verbrauchen keine natürlichen Ressourcen. 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: Digitalisierung und Ressourcenschonung)

Schon jetzt setzen wir an allen drei Konzernstandorten 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. Die Angaben zu den genutzten Ressourcen sind in dem „Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12“ aufgeführt.

Bei unseren Kapitalanlagen meiden wir 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 Ressourcen schonend wirtschaften. Dieses Ziel soll ebenfalls durch die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien gefördert werden. Durch den Ausschluss von Unternehmen, die diese Aspekte nicht beachten, konzentrieren wir unsere Investitionen auf Unternehmen mit einem umweltfreundlicheren Profil.

(Vgl. Kriterium 3: Kapitalanlagen)

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

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.

Der verantwortungsvolle und schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen ist ein gesamtgesellschaftliches Thema, dem sich der Provinzial NordWest Konzern verpflichtet fühlt. In den Handlungsfeldern Ressourcenschonung und Digitalisierung können viele Verbesserungen zum Einsatz von Ressourcen erreicht werden.

Die Ziele und geplanten Maßnahmen sowie der Zeitpunkt der Zielerreichung sind in Kriterium 3 „Ziele“ beschrieben. (Vgl. Kriterium 3 und Kriterium 11) Die Zielsystematik wurde in 2019 aufgrund der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse grundlegend überarbeitet. Dort wird künftig der Fortschritt der einzelnen Ziele dokumentiert. 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 für die in den Leistungskriterien 11-13 und die Ziele (Vgl. Kriterium 3) zu ermittelnden Daten werden über das VfU Kennzahlen Tool erhoben. Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzdienstleistungsinstituten e.V. (VfU) hat sich auf Kennzahlen zur betrieblichen Umweltsleistung von Finanzdienstleistern spezialisiert.

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

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

Darüber hinaus beteiligen wir uns an regionalen Aktionen:

- [„Unser sauberes Schleswig-Holstein“](#)
- „Kiel macht mobil“
- [„Münsters Allianz für Klimaschutz“](#)

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

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 und benötigen zur Herstellung und Verpackung keine Materialien. Die durch den Geschäftsbetrieb verursachten Verbräuche werden in den Leistungsindikatoren GRI SRS-302-1, GRI SRS-303-3 und GRI SRS-306-2 aufgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die Erstellung der Umweltbilanz für die DNK-Erklärung 2019 des Provinzial NordWest Konzerns erfolgt erstmalig über das VfU Kennzahlen Tool. 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 Umweltindikatorensystemen (Global Reporting Initiative) und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhousegas Protocol.

Gebäudeenergie	[kWh]	[MJ]	[kg]
Gesamter Gebäudeenergieverbrauch	23.704.420	98.058.907	
davon in % Anteil aus erneuerbaren Energien		17%	
Gesamter Stromverbrauch	4.860.253	17.496.910	
Strom aus Windkraftwerken	4.134.562	14.884.422	
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Netzbezug	611.939	2.202.979	
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Eigenproduktion	113.752	409.508	
Gesamter Wärmeverbrauch	18.844.167	80.561.997	
Verbrauch fossiler Brennstoffe	18.146.117	65.326.021	
Erdgas	18.071.788	65.058.437	
Heizöl EL	74.129	266.864	
Treibstoffe für Notstromaggregate	200	720	
Verbrauch von Fernwärme	698.050	15.235.976	
Fernwärme aus städtischer Müllverbrennung	499.817	1.799.340	
Fernwärme aus Wärmekraft-Kopplung	698.050	2.512.980	
Fernwärme aus Erdgas	623.885	2.245.985	
Fernwärme aus Heizöl/Diesel	21.269	76.568	
Fernwärme aus Steinkohle	2.389.195	8.601.103	
Kühl- und Löschmittelverluste			9

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 2019 stellen das Basisjahr dar. Sie werden als Grundlage für die Berechnung der Verringerung von Verbrauchswerten genutzt.

In 2019 wurde der Strombedarf der Konzernstandorte Hamburg und Kiel auf

100% Ökostrom umgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l 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.

	[m³]	[t]
Gesamter Wasserverbrauch	42.917	
Gesamtes Abfallaufkommen		665
Abfälle zur Verwertung		406
Abfälle zur Verbrennung		162
Sonderabfälle		96
Gesamter Papierverbrauch		522

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Die Daten zur Abfallentsorgung finden Sie in der aufgeführten Tabelle unter Leistungsindikator GRI SRS-303-3.

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 Provinzial NordWest Konzern ist die größte Quelle für Treibhausgasemissionen der Strombedarf, die Wärme- und Kälteversorgung der Gebäude sowie Emissionen durch notwendige Dienstreisen. Die konkreten Zielsetzungen sind in Kriterium 3 hinterlegt. Um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren haben wir den zugekauften Strom in 2019 auf Ökostrom umgestellt und haben somit das Ziel aus 2018 umgesetzt.

Durch die Umstellung auf Ökostrom konnten **1.222,4 t CO₂-Emissionen** vermieden werden.

Weitere Hinweise zur Stromversorgung finden Sie in Kriterium 11 „Ressourcenschonung“. Am Standort Kiel beziehen wir die zum Betrieb der Gebäude notwendige Heizenergie aus einer emissionsarmen Fernwärmeversorgung, wodurch ebenfalls CO₂-Emissionen vermieden werden.

Darüber hinaus haben 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. Hierdurch können Dienstreisen und die dadurch entstehenden Emissionen weiter verringert werden.

In den nächsten Jahren werden laufende Maßnahmen, wie

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

Die für die in den Leistungskriterien 11-13 und die Ziele (vgl. Kriterium 3) zu ermittelnden Daten werden über das VfU Kennzahlen Tool erhoben. 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://vfu.de/ressourcen/tools/vfu-kennzahlen-tool>.

Die Zielsystematik wurde in 2019 aufgrund der durchgeführten

Wesentlichkeitsanalyse grundlegend überarbeitet. Dort wird künftig der Fortschritt der einzelnen Ziele dokumentiert. In den Kriterien zu den Umweltbelangen beziehen wir uns auf Angaben zu unseren Konzernstandorten in Hamburg, Kiel und Münster.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Erstellung der Umweltbilanz für die DNK-Erklärung 2019 des Provinzial NordWest Konzerns erfolgt erstmalig über das VfU Kennzahlen Tool. 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 Greenhousegas Protocol.

THG-Emissionen	[t]
Direkte und indirekte THG-Emissionen mit Scope 2 Location Based	11.222
Direkte und indirekte THG-Emissionen mit Scope 2 Market Based	8.704
Direkte Emissionen Scope 1	4.309
Indirekte Emissionen Scope 2 Location-based method	3.883
Indirekte Emissionen Scope 2 Market-based method	1.365
Indirekte THG-Emissionen aus Scope 3	3.030
THG-Reduktionszertifikate zur Kompensation	85
Verbleibende Netto-THG-Emissionen nach Kompensation / Offsetting durch Zertifikate	8.620

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Angaben zu den THG-Emissionen sind in der Tabelle unter Leistungsindikator GRI SRS-305-1 aufgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Angaben zu den THG-Emissionen sind in der Tabelle Leistungsindikator GRI SRS-305-1 aufgeführt.

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

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

Durch die Umstellung der Konzernstandorte Hamburg und Kiel auf Ökostrom konnten die CO₂-Emissionen um 1.222,4 t reduziert werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Der Provinzial NordWest Konzern ist sich als regional tätiger Versicherungskonzern seiner Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern bewusst. Unser Bestreben ist es, unseren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen zu bieten und die Arbeitnehmerrechte zu achten. Mit dem Betriebsrat sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung pflegen wir eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Betriebsrat setzt sich für die Interessen und Rechte der Mitarbeiter ein und achtet auf die gesetzlichen Regelungen.

Konzepte und Maßnahmen rund um die Gesundheit, Zufriedenheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter werden durch folgende Personen zusätzlich gewährleistet:

- Gesundheitsmanager
- Ausschuss für Arbeitsschutz
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Elektrofachkraft
- Brandschutzbeauftragten

Um unsere Mitarbeiter zu informieren und ihnen eine aktive Kommunikation zu ermöglichen, stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Das Provinzial NordWest Intranet „PIP“ (Provinzial Informationsportal) hat einen speziell auf Mitarbeiterbelange ausgerichteten Bereich, der durch eine Feedbackfunktion jedem Mitarbeiter die Möglichkeit bietet, Fragen oder Anregungen schnell und unkompliziert weiterzuleiten. Auch die Chatfunktion „Dialog“ wird intensiv genutzt, um sich zu verschiedensten Themen auszutauschen. Darüber hinaus informiert das Unternehmensmagazin nordwester dreimal im Jahr in verschiedenen Rubriken über die Entwicklungen im Konzern.

Knapp 600 Mitarbeiter haben sich an der Onlinebefragung zur Wesentlichkeitsanalyse beteiligt und somit ihr Votum für die Entwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement abgegeben. Seitdem das Thema Nachhaltigkeit im Konzern eine breitere Öffentlichkeit erfährt, erreichen das Nachhaltigkeitsmanagement viele Anregungen und Fragen, die zum Teil bilateral als auch im Nachhaltigkeitskomitee geklärt werden.

Seit 2009 finden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen statt, zuletzt im November 2017. Der offen kommunizierte Folgeprozess dieser Mitarbeiterbefragungen bietet auf verschiedenen Ebenen (Ressort, Hauptabteilungen und Abteilungen) allen Mitarbeitern im Konzern die Möglichkeit bei der Weiterentwicklung zentraler Themen mitzuwirken.

Auch künftig wollen wir die Einbindung der Mitarbeiter durch die beschriebenen Maßnahmen weiter fördern. Es ist uns wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld wohl fühlen. Denn nur mit zufriedenen Mitarbeitern können wir die Zukunft gemeinsam gestalten. Ein Indiz für eine gute Mitarbeiterzufriedenheit ist die geringe Fluktuationsrate von 1,0 % und die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 20,6 Jahren.

„Die Menschen machen den Erfolg.“

Beatrice von Brauchitsch Generalbevollmächtigte Personal / Konzernverwaltung

Die Zielsystematik wurde in 2019 aufgrund der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse grundlegend überarbeitet. Dort wird künftig der Fortschritt der einzelnen Ziele dokumentiert. In dem Handlungsfeld Mitarbeiterrekrutierung und -bindung werden die Entwicklungen für diesen Bereich festgehalten. Die Ziele und geplanten Maßnahmen sowie der Zeitpunkt der Zielerreichung sind im Kriterium 3 „Ziele“ beschrieben.

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 Risiken ermittelt.

15. Chancengerechtigkeit

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

Bei uns ist jeder Willkommen

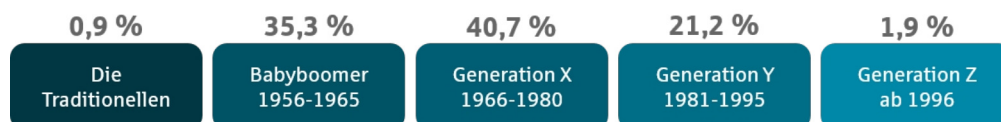
Die Provinzial NordWest strebt eine Arbeitsatmosphäre an, in der sich jeder Mitarbeiter wohlfühlt und seine Fähigkeiten und Stärken entfalten kann. Bei der Auswahl und Entwicklung unserer Mitarbeiter entscheiden ihre Fähigkeiten und Qualifikationen. Wir verurteilen und verfolgen jede Art von Diskriminierung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

Erfolgsfaktor Vielfalt

Als Konzern gewährleisten wir eine Mitarbeiterstruktur, die von intergenerativen Teams, Menschen unterschiedlicher Herkunft und einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis geprägt ist. Eine Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt, Nachwuchstalenten und Erfahrenen, weiblichen und männlichen Kollegen sowie verschiedenen kulturellen Hintergründen steigert unsere Innovationskraft und Leistungsorientierung. Im Sinne einer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit wird im Personalbereich dazu beigetragen, die Themen rund um Diversity im Provinzial NordWest Konzern in allen mitarbeiterrelevanten Prozessen zu verankern.

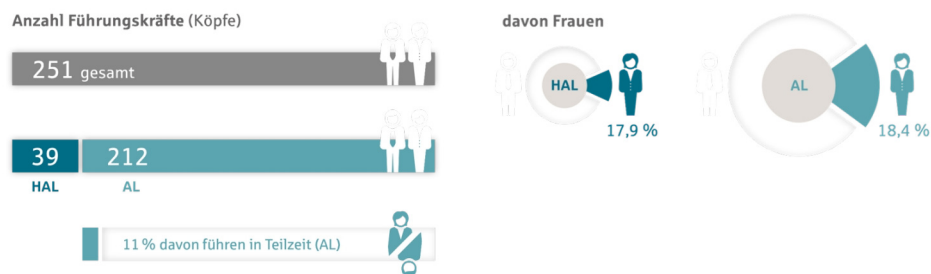
Wir beschäftigten 2019 insgesamt 165 Menschen mit Behinderung, dies entspricht rund 5,36% unserer Gesamtbelegschaft.

Altersstruktur der verschiedenen Generationen



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 oder das
- Generationsübergreifende Mentoringprogramm
- Chancengleichheit durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (45,9% Frauen; 54,1% Männer) und die gezielte Begleitung von Frauen sowie
- Regelmäßiger Austausch mit dem Netzwerk „Perspektive Frau“
- Umfassende Unterstützung für Mitarbeitende mit Behinderung



Gute Balance zwischen Beruf und Familie

Eine familienbewusste Ausrichtung des Unternehmens zahlt sich aus. Davon sind wir überzeugt. Von der Hertie-Stiftung wurde uns die Familienfreundlichkeit 2018 erneut bestätigt: Zum vierten Mal in Folge hat der Provinzial NordWest Konzern das Zertifikat berufundfamilie erhalten. Zu den fest etablierten Maßnahmen zählen:

- Flexible Anpassung der Arbeitszeiten an die familiäre Situation
- Enge Begleitung von Mitarbeitern in Elternzeit
- Verschiedenen standortbezogenen Angebote zur Kinderbetreuung
- Wechselndes Vortragsangebot

Unser konzernweites Ferienprogramm erfreut sich zudem großer Beliebtheit. Viele Familien können von dem umfangreichen Angebot profitieren. Der Provinzial NordWest Konzern beteiligte sich zu mindestens 50% an den Kosten.

Gesundheit bedeutet für uns mehr, als die Abwesenheit von Krankheit

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die langfristige Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. Dabei haben wir das psychische, soziale und körperliche Wohlbefinden im Blick. Seit 2008 beschäftigen wir einen Experten für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Gemeinsam haben wir ein in die Konzernstrategie verankertes BGM-Konzept entwickelt. Das Konzept zielt sowohl auf die Verbesserung der Arbeitsumgebung als auch auf die Verhaltensprävention ab. Beispiele sind:

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

- Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe
- Befähigung zur Stressbewältigung
- Mitarbeiterberatung in allen Lebensfacetten
- Angebote zur Stärkung der Gesundheitskompetenz

Das BGM-Konzept und dessen kontinuierliche Weiterentwicklung werden von unseren Arbeitnehmervertretern mitgetragen. Um die körperliche Fitness unserer Mitarbeiter zu unterstützen gibt es ein breites Angebot des Betriebssports an allen Konzernstandorten. Knapp 2.000 Mitglieder können über 30 Sportarten ausüben. Neben dem Training und Wettkämpfen organisiert die Betriebssportgemeinschaft auch Sportreisen.



Die Betriebsrestaurants in Münster und Kiel sind von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE) mit der JOB&FIT-Zertifizierung ausgezeichnet. Verliehen wird das JOB&FIT-Logo an Betriebskantinen, die die hohen Qualitätsanforderungen in den drei Kriterien Lebensmittelauswahl, Speisenplanung und -herstellung sowie Essatmosphäre erfüllen. Eine gesunde Ernährung ist eine wichtige Grundlage für gesunde Mitarbeiter.

Angemessene und gerechte Vergütung

Eine angemessene und gerechte Bezahlung der Mitarbeiter stellt die Provinzial NordWest über einen arbeitgebergebundenen Gehaltstarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft (PVT) sicher. So wird eine transparente Eingruppierung der Beschäftigten erreicht. Auch im Bereich der außertariflichen Vergütung gewährleisten wir eine faire und angemessene Gehaltsstruktur.

Für das Kriterium „15 Chancengerechtigkeit“ werden keine Ziele ausgewiesen, da die Aspekte dieses Kriteriums im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich identifiziert wurden. (Vgl. Kriterium 2)

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.

Der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung führen zu vielen Veränderungen in der Versicherungsbranche, die sich auch auf die Mitarbeiter und ihre Arbeitsumgebung auswirken. Die Provinzial NordWest hat daher zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um alle Mitarbeiter in diesem Prozess

mitzunehmen.

Die Zielsystematik wurde in 2019 aufgrund der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse grundlegend überarbeitet. Dort wird künftig der Fortschritt der einzelnen Ziele dokumentiert. Die konkreten Ziele zu den Handlungsfeldern „Digitalisierung“ und „Mitarbeiterrekrutierung und -bindung“ sind unter „Kriterium 3“ aufgeführt. Des Weiteren richten wir unseren Fokus neben einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Vgl. Kriterium 15) auf eine bestmögliche und individuelle Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

Deshalb bieten wir allen Mitarbeitern im Innen- und Außendienst vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in dem Provinzial Entwicklungsportal (PEPO). In einem personalisierten Bereich werden alle Teilnahmen dokumentiert und Zertifikate hinterlegt. Auch die Weiterbildungszeiten nach der Richtlinie Insurance Distribution Directive (IDD) werden in PEPO aufgeführt. Das umfangreiche Angebot ist nach folgenden Kriterien organisiert:

- Verhalten- und Methodentrainings
- EDV
- Gesundheit und Familie
- Ausbildung
- Konzernweite Programme
- Führungskräfte
- Web based Trainings (Datenschutz, etc.)
- Weitere Veranstaltungen

Im Fokus der Personal- und Organisationsentwicklung stehen dabei noch weitere Angebote:

- Onboardingprogramm für neue Mitarbeiter
- „meet-the-expert“-Programm zur Förderung digitaler Kompetenzen
- Mentoringprogramm
- Begleitung im Rahmen des Change-Managements durch Trainings, Workshops und Coachings
- Gezielte Förderprogramme für neue Führungskräfte

Bestmögliche Beratung für den Kunden

Auch für unsere Vertriebspartner in der Ausschließlichkeitsorganisation ist eine sehr gute Qualifizierung und stetige Weiterbildung selbstverständlich. Gemäß der Initiative „gut beraten“ arbeiten wir nur mit Versicherungsvermittlern zusammen, die sich regelmäßig fortbilden.

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

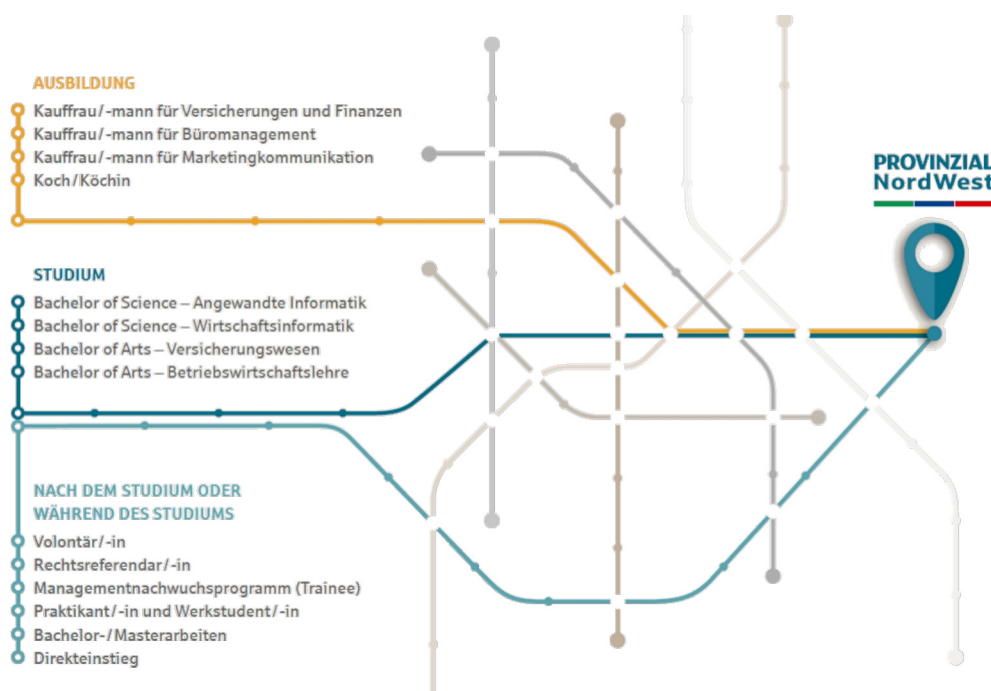
den Agenturen der Provinzial NordWest besonders gefördert und auf die Übernahme einer Agentur vorbereitet.

Dem Handlungsfeld „Mitarbeiterrekrutierung und -bindung“ wird nach der Wesentlichkeitsanalyse eine große Bedeutung zugesprochen. Der Fachkräftemangel und die Digitalisierung haben das Arbeitsfeld im Bereich Recruiting stark verändert. Zum einen ist die Suche nach den passenden, qualifizierten Bewerbern herausfordernder denn je und zum anderen haben Bewerber immer höhere Ansprüche an ihre Aufgaben und ihre Entwicklung im Unternehmen. Diesen Herausforderungen begegnen wir unter anderem mit einer Vielzahl unserer guten Arbeitgeberleistungen und der gezielten Einbindung von Social Media. Aber auch im Bereich der Mitarbeiterbindung hält die Provinzial NordWest viele Maßnahmen bereit, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern:

- Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen eine gute Work-Life-Balance
- Gesundheitsvorsorge durch Sehtests und Gripeschutzimpfungen
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Breites Sportangebot
- Programm „Neue Arbeitswelten“ zur Weiterentwicklung von Homeoffice und mobilem Arbeiten

Gute Einstiegsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte

Als Ausbildungsbetrieb bieten wir konzernweit vier verschiedene Berufsausbildungen, duale Studienplätze in vier Ausrichtungen sowie drei Traineeplätze in einem Management-Nachwuchs-Programm an. Zum Ende des Geschäftsjahres 2019 wurden insgesamt 449 Auszubildende und 41 duale Studenten innerhalb des Provinzial NordWest Konzerns oder durch die Vertriebspartner betreut.



Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit

und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

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

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

Im Kalenderjahr 2019 hatte die Provinzial NordWest keine Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Todesfälle zu verzeichnen.

Krankenquote	
2019	5,70 %
2018	5,90 %
2017	6,24 %

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.

Auflistung bestehender Betriebsvereinbarungen (BV) zum Thema Gesundheit:

- BV Schutz gesundheitlich nicht voll einsetzbarer Mitarbeiter
- BV Nichtraucherchutz
- BV Sucht
- BV Förderung von Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (VBuF)

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

Die Zeitinvestition in Aus- und Weiterbildung wird momentan noch nicht erfasst, da keine Auswertungsmöglichkeiten vorhanden sind. 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.

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).

Im Geschäftsjahr 2019 haben sich die Kontrollorgane und die Mitarbeiter der

Provinzial NordWest wie folgt zusammengesetzt:

Gremium	männlich	weiblich	Alter		
			unter 30 Jahre	30 – 50 Jahre	über 50 Jahre
Aufsichtsrat WPV	16	5	0	2	19
Aufsichtsrat PNB	20	1	0	4	17
Aufsichtsrat HFK	5	1	0	0	6
Aufsichtsrat PNWL	12	3	0	2	13
Aufsichtsrat PNWH	15	5	0	3	17
Vorstand	6	0	0	0	6

WPV - Westfälische Provinzial Versicherung AG; PNB - Provinzial Nord Brandkasse AG; HFK - Hamburger Feuerkasse

Versicherungs-AG;

PNWL - Provinzial NordWest Lebensversicherung AG; Provinzial NordWest Holding AG

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter im Konzern betrug 2019 46,88 Jahre (Vorjahr 47,5 Jahre).

- Anteil der Arbeitnehmer unter 30 Jahre: 10,18 % (2018: 8,72 %)
- Anteil der Arbeitnehmer 30-50 Jahre: 40,64 % (2018: 41,67 %)
- Anteil der Arbeitnehmer über 50 Jahre: 49,18 % (2018: 49,61 %)

Der Frauenanteil im Konzern lag bei 45,94 % (2018: 46,63 %).

Wir beschäftigten insgesamt 165 (2018: 162) Menschen mit Behinderung, dies entspricht ca. 5,36 % (2018: 5,30 %) 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 NordWest 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.

Im Berichtsjahr 2019 sind dem Konzern keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Das Geschäftsgebiet und der Sitz des Konzerns einschließlich aller Konzerngesellschaften befindet sich in Deutschland. Der faire und würdige Umgang mit Menschen ist für die Provinzial NordWest 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. 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 Risiken ermittelt.

Darüber hinaus hält der Provinzial NordWest Konzern die Erstellung eines weiteren Konzepts aktuell für nicht erforderlich.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzzerklärung 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 Grundsatzzerklärung verabschiedet?
- c.)** Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzzerklärung.
- 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.)

Der Provinzial NordWest Konzern verfügt über keine explizite Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte. Als regionaler Versicherer bieten wir grundsätzlich nur Versicherungsschutz für in unserem Geschäftsgebiet gelegene Risiken. Daher sehen wir in unserer Kundenstruktur kein wesentliches Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Künftig werden wir die Einschätzung vor dem Hintergrund des „NAP Wirtschaft und Menschenrechte“ weiter validieren.

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 Handlungsfeldverantwortlichen für das Handlungsfeld „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 - Konzernverwaltung“ 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.

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

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

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 zur 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“.

Da unsere Lieferanten und Dienstleister vornehmlich aus Deutschland stammen, gibt es bisher keine Überprüfung unserer Verträge und Vereinbarungen auf entsprechende Klauseln und Aspekte.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Da sich unsere drei Geschäftsstandorte (Münster, Hamburg, Kiel) ausschließlich
in Deutschland befinden, wurde eine entsprechende Prüfung bisher nicht
vorgenommen.

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.

Aufgrund des regionalen Einkaufs von Gütern und Dienstleistungen sehen wir
von einer Prüfung neuer Lieferanten anhand von Menschenrechtskriterien ab.

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.

Die Anzahl der Lieferanten wird nicht aufgeführt, da sie als nicht wesentlich für unsere Wertschöpfungskette erachtet wird. Darüber hinaus sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Mit unseren Regionen sind wir tief verbunden - wirtschaftlich und menschlich. Wir übernehmen Verantwortung für die Regionen und als Versicherungsunternehmen mit einem öffentlichen Auftrag stellt die Provinzial NordWest mit ihrem Versicherungsangebot die individuellen Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt. Neben unseren umfangreichen Versicherungsleistungen engagieren wir uns im Sinne guter Nachbarschaft für präventive, soziale und kulturelle Initiativen. (Weiterführende [Broschüre](#))

Handeln, bevor es zu spät ist

Mit unseren vielfältigen Präventionsmaßnahmen übernehmen wir Verantwortung in den Regionen. In der Schadenverhütung findet ein Austausch und eine enge Zusammenarbeit mit Kommunen, öffentlichen Einrichtungen und Institutionen für einen transparenten Wissenstransfer statt. Das wird in einer ganzen Brandbreite 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:

- Trägerschaft und Förderung konstruktiver Konfliktkultur und Gewaltprävention an Schulen www.miteinander.de
- Netzwerke zu Sicherheitsfragen in den Bereichen Einbruchdiebstahlprävention, vorbeugender Brandschutz und Verkehrssicherheit
- Brandschutzerziehung und -aufklärung (in Kooperation mit den Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg) www.sicherheitserziehung.de
- Ausstattung der Feuerwehren in Westfalen mit Brandschutzkoffern (Basisausrüstung für die Brandschutzerziehung) und der Feuerwehren in Schleswig-Holstein mit Lehrmaterialien zur 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
- Paulinchen e. V. - Initiative für brandverletzte Kinder
- Landesweite, regionale und lokale Verkehrssicherheitsprojekte mit Landes- und Kreisverkehrswachen und weiteren Akteuren der Verkehrssicherheitsarbeit
- „Sicher im Sattel“ / Fahrradcodier-Aktion in MV

In 2019 sind zwei Präventionsthemen besonders hervorzuheben. In einer Aufklärungskampagne zu „Blindflug am Steuer - Mach es aus, bevor es aus ist“ wird auf die Gefahren durch die Nutzung von digitalen Medien wie Smartphones bei Verkehrsteilnehmern hingewiesen. Die Aufklärung durch Fakten wird durch ein realitätsnahes Erlebnis an einem eigens dafür konzipierten „Blindfahrtsimulator“ ergänzt. www.provinzial.de/ablenkung Auch zum Thema „E-Scooter“ haben wir wichtige Sicherheitshinweise auf unseren Unternehmensseiten veröffentlicht und ein Sicherheits-Video produziert. Bspw: <http://www.hamburger-feuerkasse.de/e-scooter>

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement stärken wir eine Kultur des Miteinanders. Als Versicherer möchten wir dazu beitragen, dass sich die Menschen auch gegenseitig helfen. Besonders zu nennen sind hier folgende Projekte und Kampagnen:

- Mobilität kennt keinen Ruhestand - Kampagne zur Verkehrssicherheit von Senioren
- Stark im MiteinanderN - Gewalt- und Konfliktprävention an Schulen
- Nachtbus in Westfalen
- Innovationspreis Münsterland
- „Wir in MV“, Gewaltpräventionsprojekt an Schulen

Den Menschen verbunden - Provinzialer helfen

Was viele kleine Einzelbeiträge in Summe bewirken können, zeigen die beiden sozial orientierten Vereine „PROVINZIALER helfen e. V.“ und „Provinzialer in Westfalen-Lippe helfen e. V.“, die von den Mitarbeitern der Provinzial Nord Brandkasse, der Hamburger Feuerkasse und der Westfälischen Provinzial sowie ihren jeweiligen Vertriebspartnern gegründet wurden. Die Grundidee ist einfach: 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 2019 wurden **90 gemeinnützige Projekte** mit insgesamt **252.953,10 Euro** gefördert.

Kultur in der Region

Schon seit vielen Jahren fördert die Provinzial NordWest das kulturelle Leben mit der Unterstützung von Kulturprojekten und jungen Künstlern. Durch Sponsorings ermöglichen wir vielen Menschen den Zugang zu internationaler Spitzenkunst und musikalischen Highlights:

- Förderung der Elbphilharmonie
- Förderung der Gesellschaft zur Förderung der Westfälischen Kulturarbeit e.V.
- Rostocker Kunstpreis
- Förderung von 36 Projekten und Initiativen in Westfalen durch die Kulturstiftung der Westfälischen Provinzial Versicherung
- Mitträgerschaft des Pablo Picasso Museums in Münster
- Schülerzeitungswettbewerbe der Westfälischen Provinzial und Provinzial Nord Brandkasse
- Schleswig-Holstein-Musikfestival
- Festspiele Mecklenburg-Vorpommern

Sport verbindet

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

- Junioren Förderpreis beim Turnier der Sieger - Unterstützung von Nachwuchs-Reitturnieren in Westfalen
- Reitturnier „Balve Optimum“
- Sparkassen Münsterland Giro 2019
- Unterstützung des THW Kiel

- Unterstützung des Sportclubs Schwerin
- Unterstützung des Schulsportwettbewerbs „Jugend trainiert für Olympia“

Weitere Information zu den aufgeführten Beispielen finden Sie im [Engagement-Portal](#) auf unserer Homepage.

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

Für das Kriterium „18 Gemeinwesen“ werden keine Ziele ausgewiesen, da die Aspekte dieses Kriteriums im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich identifiziert wurde. (Vgl. Kriterium 2)

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.

Der Provinzial NordWest Konzern und die von der Westfälischen Provinzial Versicherung gegründeten Stiftungen (Kulturstiftung der WPV und Provinzial Stiftung LWL-Museum für Kunst und Kultur) leisten jährlich Spenden,

Zuwendungen und Sponsoring für gemeinnützige Zwecke (Prävention, Soziales, Kunst/Kultur, Bildung, Sport) an gemeinnützige Organisationen und Institutionen in Höhe von mehr als 3 Mio. Euro.

	Prävention	Kunst und Kultur	Soziales	Sport	Bildung*	Gesamt
2017	576.000 €	880.000 €	779.000 €	849.000 €		3.084.000 €
2018	452.000 €	878.000 €	787.000 €	821.000 €		2.938.000 €
2019	489.000 €	895.000 €	379.000 €	874.000 €	534.000 €	3.171.000 €

* Bildung weisen wir erstmalig in 2019 separat aus. In den vorangegangenen Jahren wurden Beiträge zur Bildung unter Soziales ausgewiesen.

Ein weiterer Detaillierungsgrad gemäß Leistungsindikator aufgrund unseres begrenzten regionalen Geschäftsgebiet erscheint uns nicht als zielführend.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Für den Provinzial NordWest 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 (AG) sowie aufsichtsrechtliche (VAG, BaFin und EU-Regelungen) Gesetzesänderungsvorhaben oder auch Verwaltungsvorschriften, die zu Auslegungsänderungen bei relevanten Rechtsnormen führen.

In 2019 gab es zwei Veröffentlichung, die intensiv auf die Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements Einfluss nehmen.

- Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor
- Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin vom 20.12.2019

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.

Darüber hinaus wurde in Nordrhein-Westfalen auf Wunsch des NRW-Wirtschaftsministers ein Arbeitskreis „Versicherungswirtschaft NRW“ einberufen, der sich im Sinne eines Dialogs mit spezifischen Fragestellungen aller größeren in NRW ansässigen Versicherungsunternehmen beschäftigt und an dem die Vorstandsvorsitzenden der jeweiligen Häuser teilnehmen.

Die Provinzial NordWest verfolgt das Ziel, keine politische Einflussnahme auszuüben. Daher lehnen wir eine Mitgliedschaft in politischen Organisationen ab und unterstützen auch keine Parteien oder Politiker. Ebenso findet keine politische Lobbyarbeit durch Vertreter des Provinzial NordWest 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.

Für Spenden oder jegliche sonstige Zuwendungen an Dritte gilt die „Leitlinie Freiwillige Leistungen PNW Konzern“ (Fassung vom 1.1.2017). Darin sind der Vergabeprozess und die anzulegenden Kriterien konzerneinheitlich festgelegt.

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.

Der Provinzial NordWest Konzern verfügt über ein umfassendes Compliance Management System (CMS), das in der Leitlinie „Compliance PNW Konzern“ ausführlich beschrieben wird und im Intranet des Konzerns von jedem Mitarbeiter einsehbar ist. Die Leitlinie findet durch mehrere Richtlinien ihre Ausprägung. Für die Asset Management GmbH besteht ein eigenes CMS.

Die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben erfolgt im Rahmen des CMS über eine Risikoanalyse, der sich anschließende 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. Zudem besteht eine Hinweisgeberhotline, damit Mitarbeiter Verdachtsfälle vertraulich melden können.

Aufgrund des konzernweiten CMS werden die Gefährdungs- oder Risikoanalysen unternehmensweit durchgeführt. In allen relevanten Themenbereichen, die das Risiko eines nicht complianten Verhaltens bieten, werden Risikoanalysen in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachbereichen durchgeführt. Dies umfasst insbesondere die Bereiche Kartellrecht, Vertrieb, IT, Datenschutz, Geldwäsche, Personal, Fraud (Schaden/Komposit), Beschwerdemanagement, FATCA/CRS und Embargo. Im Rahmen des jährlichen Compliance-Plans werden Maßnahmen festgelegt und organisiert. Die Risikoanalysen zu den Themen Aufsichtsrecht, Kapitalmarktcompliance, doloses Verhalten und Steuern werden sukzessive ausgebaut.

Im Jahr 2019 wurden von der Compliance-Funktion verschiedene Compliance-Risiken und ein Compliance-Vorfall untersucht. Diese betrafen vor allem strafrechtliche, arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen. Die Fragestellungen wurden rechtlich analysiert, bewertet und Maßnahmen zur Risikominimierung initiiert. Ungeachtet der Maßnahmen kann der Eintritt von Risiken – auch in anderen Bereichen – nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Die Compliance-Funktion ist für die Gesellschaften des Konzerns auf die Provinzial NordWest Holding ausgegliedert. Bei jeder Gesellschaft bleibt der

Vorstand als Ausgliederungsverantwortlicher in der Gesamtverantwortung. Operativ ist über die Auslagerung konzernweit der Chief Compliance Officer verantwortlich. Er besetzt nach Solvency II eine Schlüsselposition und berichtet an den Vorsitzenden des Vorstands der Holding und den Ausgliederungsverantwortlichen.

Ausnahme stellt die der Bankenaufsicht unterstehende Asset Management Gesellschaft Provinzial NordWest Asset Management GmbH (PNWAM) dar. Diese hat einen eigenen Compliance Officer. Der Chief Compliance Officer des Konzerns, Dr. Lars-Uwe Pera, ist über die Gruppenverantwortung im Austausch mit dem Compliance Officer der PNWAM.

Für die Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten sind die unternehmensinternen Regelungen maßgeblich. Es handelt sich um Leitlinien, Richtlinien und Arbeitsanweisungen. Bei Eintritt in das Unternehmen erhalten die Mitarbeiter die Regelungen einschließlich der über eine Gesamtbetriebsvereinbarung für den Konzern festgelegten „Allgemeinen Verhaltensgrundsätze“ ausgehändigt und verpflichten sich auf die Compliance Grundsätze, soweit keine Verbindlichkeit über die Betriebsvereinbarung gegeben ist. Sämtliche Zuwendungen durch und an Dritte einschließlich gegebenenfalls erforderlicher Genehmigungen werden in einer Compliance-Datenbank transparent erfasst.

Die Mitarbeiter werden zu Compliance informiert und geschult. Hierdurch wird systematisiert auf sämtlichen Ebenen des Unternehmens eine Sensibilisierung zu Themen erreicht, die zuvor im Rahmen von Risikoanalysen als relevant eingestuft wurden. Je nach Risikoeinschätzung können unterschiedliche Maßnahmen zur Schulung der Mitarbeiter eingesetzt werden. Als Schulungsmaßnahmen werden auch verpflichtende web-based Trainings zu bestimmten Themenblöcken durchgeführt. Die Schulungsunterlagen sind im Intranet verfügbar:

- Compliance im Kartellrecht
- Datenschutztraining
- Geldwäsche
- Informationssicherheit

Eine Präsentation zu den „Allgemeinen Verhaltensgrundsätzen“ wird neuen Mitarbeitern für die Praxis verständlich vermittelt und bietet konkrete Beispiele für Konfliktsituationen. Sie dient als Leitfaden für einen fairen, verantwortungsvollen Umgang miteinander und mit Kunden.

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 NordWest Konzerns sind Teil des Compliance Management Systems, welches auch die Identifizierung und Überwachung von Korruptionsrisiken umfasst. Der Außendienst wird durch Compliance sowie durch die Außenrevision überwacht. Die ermittelten und möglichen Risiken halten sich bei alleiniger Betrachtung von Korruptionstatbeständen in Grenzen. 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 2019 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.

Es sind keine Bußgelder verhängt worden.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10
		GRI SRS 404-1
		GRI SRS 405-1
		GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3
		GRI SRS 412-1
		GRI SRS 414-1
		GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1
		GRI SRS 205-3
		GRI SRS 419-1