



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# Entsprechenserklärung

## zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

### BGV / Badische Versicherungen

---

**Berichtsjahr** 2017

**Leistungsindikatoren-Set** GRI 4

**Kontakt**

BGV / Badische Versicherungen  
Referat Zentrale Unternehmenskommunikation

Torben Halama

Durlacher Allee 56  
76131 Karlsruhe  
Deutschland

0721 660-4617  
[halama.torben@bgv.de](mailto:halama.torben@bgv.de)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

## Allgemeine Informationen

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

Die Versicherungsgruppe BGV / Badische Versicherungen mit Sitz in Karlsruhe bietet umfassenden Versicherungsschutz für Privat- und Firmenkunden aus ganz Deutschland. Der 1923 gegründete Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband (BGV) ist der Spezialversicherer für Kommunen in Baden und dort auch Marktführer in der Versicherung des öffentlichen Dienstes. Für Privat- und Firmenkunden bietet die Gruppe Sach-, Unfall-, Haftpflicht-, Kfz- und Rechtsschutzversicherungen sowie in Zusammenarbeit mit starken Kooperationspartnern auch individuelle Lösungen für die Bereiche Altersvorsorge, Finanzdienstleistung und Krankenversicherung an.

Das Unternehmen beschäftigt über 760 Mitarbeiter und 38 Auszubildende. Mit einem Beitragsvolumen von über 343 Mio. Euro und mehr als 1,7 Mio. Verträgen zählt der BGV zu den größten Versicherern in Baden. Die BGV-Kundencenter Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Konstanz, Mannheim, Mosbach, Offenburg, Rastatt und Pforzheim sind nach der internationalen Norm für Qualitätsmanagement ISO 9001 zertifiziert. Zur Unternehmensgruppe gehören die Tochterunternehmen BGV-Versicherung AG und Badische Rechtsschutzversicherung AG.

### Die Unternehmen der Gruppe BGV / Badische Versicherungen

#### Badischer Gemeinde-Versicherungs-Verband

Der Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband (BGV) ist der verlässliche Partner der Städte und Gemeinden in Baden. Als solcher sorgen wir für die Sicherheit der badischen Kommunen und deren Bürger. Mitglieder des BGV sind die Städte, Gemeinden und Landkreise, die von ihnen gebildeten Zweckverbände und Gemeindeverwaltungsverbände sowie die zugehörigen Eigenbetriebe.

#### BGV-Versicherung AG

Die BGV-Versicherung AG ist das jüngste Tochterunternehmen des BGV. Zu den Kunden zählen kommunale Unternehmen in Privatrechtsform sowie das gesamte sonstige institutionelle Geschäft. Daneben bietet die BGV-AG preisgünstigen und leistungsstarken Versicherungsschutz für Privatpersonen.

#### Badische Rechtsschutzversicherung AG

Die Badische Rechtsschutzversicherung AG rundet das umfangreiche Angebot der Versicherungsgruppe BGV / Badische Versicherungen für alle Kundengruppen ab.

Für weitere Informationen zum BGV / Badische Versicherungen beachten Sie bitte folgende Links:

- [Unternehmenshistorie des BGV](#)
- Der BGV-Jahresbericht 2017
- SFCR-Berichte zur Solvabilität und Finanzlage 2017
- Geschäftsberichte 2017

## 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.*

Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility sind fest integrierte Leitmotive der Unternehmensstrategie des BGV. Gegründet als Versicherer der badischen Feuerwehren wurde der BGV zuerst zum Kommunalversicherer in der Region und erst später zum Privat- und Firmenversicherer. Die Unternehmenswurzeln liegen also in der engen Partnerschaft mit den Kommunen. Dadurch ist der BGV quasi automatisch dem Gemeinwohl verpflichtet und engagieren uns demnach für die Menschen hier vor Ort. Konkret drückt sich das zum Beispiel in Förderung und Unterstützung für Sport und Kultur, im Engagement für die Feuerwehren oder auch in den sozialen Aktivitäten für die eigenen Mitarbeiter aus.

Das Wohl der Mitarbeiter ist Zentrum der BGV-Personalpolitik. Das Gesundheitsmanagement sowie das Aus- und Weiterbildungsprogramm im BGV steht dafür genauso wie unsere diversen Sportgruppen und Mitarbeiterveranstaltungen. Wir unterstützen das ehrenamtliche Engagement, wir helfen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Beispiel durch die reservierten Plätze in der Kindertagesstätte auf unserem Firmengelände. Auch bei der Pflege von Angehörigen stehen wir an der Seite der Mitarbeiter und unterstützen sie wo wir können. Dieses Engagement wird auch extern wahrgenommen und macht uns - nicht zuletzt durch Zertifizierungen wie dem „audit berufundfamilie“ – zu einem der beliebtesten Arbeitgeber der Region.

### Schwerpunkt kulturelles Engagement

Sport und Kultur sind wichtige Zugänge für eine aktive Teilhabe am Gemeinwesen. Sie befördern Integration, gesellschaftlichen Zusammenhalt und soziale Kompetenz. Ein reges Vereinsleben und eine breite Kulturlandschaft sind bildungsrelevante Faktoren einer funktionierenden Gesellschaft. Der BGV engagiert sich deshalb insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur in der Region und geht dabei in aller Regel langfristige und nachhaltige Kooperationen ein.

### GDV Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten

Die BGV-Versicherung AG sowie die Badische Rechtsschutzversicherung AG sind dem "Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten" des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und haben sich zu dessen Einhaltung verpflichtet.

**Ziel:** Der Verhaltenskodex schärft das Bewusstsein der Versicherungsunternehmen und Vermittler für die Verbraucherinteressen weiter und unterbindet Vertriebspraktiken, die den belangen der Kunden widersprechen.

**Verbindlichkeit:** Wirtschaftsprüfer prüfen im Abstand von zwei Jahren, ob die internen Regeln der Unternehmen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten dem Verhaltenskodex entsprechen.

### Rahmenwerk zum Nachhaltigkeitsmanagement

Die bisherigen Nachhaltigkeitsmaßnahmen des BGV wurden dezentral und aus dem verantwortungsvollen Selbstverständnis heraus umgesetzt. Auch dienen die unterschiedlichsten Berichtspflichten der Versicherungsbranche zur regelmäßigen Evaluierung der gesamten Geschäftsprozesse der Einhaltung diverser Standards. Um dem Thema Nachhaltigkeit bzw. „Corporate Social Responsibility“ in der internen Prozesslandschaft mehr Struktur zu geben, wird in Zukunft das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Grundlage eingesetzt. Damit sollen die entsprechenden Prozesse aufgesetzt werden um eine zentrale Steuerung des Nachhaltigkeitsengagements zu gewährleisten.

## 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.*

Der Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband (BGV) wurde am 27. März 1923 als Selbsthilfeorganisation von acht badischen Städten in Mannheim gegründet. Seit 1924 ist der Sitz des Verbandes in Karlsruhe. Der BGV ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts nach dem Gesetz über kommunale Zusammenarbeit (GKZ) vom 16. September 1974. Das Geschäftsgebiet umfasst die ehemaligen Regierungsbezirke Nord- und Südbaden in ihren Grenzen vom 31. Dezember 1972. Der BGV betreibt für seine Mitglieder nach dem von der Fachaufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplan Versicherungen in der Schaden- und Unfallversicherung. Die Gesellschaft betreibt nahezu ausschließlich das selbst abgeschlossene Versicherungsgeschäft.

Beachten Sie mit Blick auf die Geschäftstätigkeit des BGV im gesellschaftlichen Umfeld die "Allgemeinen Informationen zum Geschäftsmodell".

Dem Geschäftsmodell des BGV liegt das dreigliedrige Nachhaltigkeitsverständnis aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem zu Grunde. Umweltschutz, kulturelle Bildung, die Stärkung des Ehrenamts und das Engagement für die eigenen Mitarbeiter sind besonders wichtige Nachhaltigkeitsaspekte. Dazu kommt das Engagement für die aktive Schadenverhütung (insbesondere die Unterstützung der Feuerwehren) sowie die nachhaltige Aufstellung des Geschäftsmodells im Zuge der Digitalisierung.

Bei den Bestrebungen zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und dem Engagement für das eigene Umfeld handelt es sich nicht um rein karitative Maßnahmen. Selbstverständlich profitiert das Unternehmen direkt davon: Zum einen tatsächlich finanziell, da beispielsweise die Reduzierung der Ressourcen bares Geld spart. Zum anderen ist der BGV mit Blick auf das Engagement für die Mitarbeiter der festen Überzeugung, dass zufriedene Mitarbeiter dem Unternehmen weitaus mehr zugewandt sind als unzufriedene. Und das zeigt sich auch in der verbesserten Wirtschaftlichkeit. Das externe Engagement führt darüber hinaus dazu, dass die Menschen in der Region den BGV besser kennenlernen. Etwa im Zuge der Serviceleistungen bei Festivals oder der Unterstützung im Bereich des Amateursports. Das zahlt sich am Ende buchstäblich aus.

### Das Leitbild des BGV

Das Leitbild des BGV bildet die verbindliche Grundlage des eigenen Handelns. Es wurde gemeinsam mit den BGV-Mitarbeitern entwickelt, um eine Orientierung nach innen zu geben. Nach außen macht es deutlich, wofür der BGV steht:

#### Aus Baden für Baden - Hier sind wir zu Hause

Wir sind stolz in einer Region verwurzelt zu sein, in der sich Tradition und Fortschritt zu einem eigenständigen, dynamischen Profil verbinden. Das hat uns geprägt und bestimmt auch in Zukunft unser Handeln. Überschaubare Größe ermöglicht hohe Flexibilität und menschliche Nähe – unser Markenzeichen und unsere Stärke.

#### Der BGV und seine Mitglieder - Eine gewachsene Gemeinschaft

Unsere Kommunen, Landkreise, Gemeindeverwaltungs- und Zweckverbänden sowie kommunalen Unternehmen bieten wir mehr als Versicherungsschutz. Wir unterstützen sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und übernehmen alle versicherbaren Risiken zu bestmöglichen Konditionen. Die Sicherung der

kommunalen Selbstverwaltung ist unser gemeinsames Ziel.

#### Erste Wahl in Baden - Nicht nur im öffentlichen Dienst

Vertrauen, Stabilität und Leistungsstärke auf der ganzen Linie. Wir bieten den Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes und allen anderen Privatkunden sowie dem Mittelstand schnellen und kompetenten Service. Wir sind für alle da.

#### Marke BGV - Von der Stange bis zur Maßanfertigung

Unsere leistungsfähigen Produkte orientieren sich an den Risiken unserer Kunden. Wir bieten preiswerte und faire Standardprodukte sowie hochwertige und spezielle Lösungen für den individuellen Versicherungsbedarf. In jedem Fall Badisch gut versichert.

#### Der Kunde - Ernst genommen und geschätzt

Ziel unseres Handelns ist, den Kunden als wichtigste Person für das Unternehmen täglich zu überzeugen. Die Erfüllung seiner Bedürfnisse ist unser Ansporn.

Dem Kunden gehört unsere ungeteilte Aufmerksamkeit.

#### Unsere Mitarbeiter - Herz des Unternehmens

Wir setzen auf dynamische, begeisterungsfähige und kreative Mitarbeiter. Sie nehmen Herausforderungen an, hinterfragen Ergebnisse selbstkritisch und haben Freude am gemeinsamen Erfolg. Der Umgang miteinander ist von gegenseitiger Achtung, Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft geprägt. Unsere Mitarbeiter geben ihr Bestes.

#### Führung mit Kultur - Den Mitarbeiter als Partner im Blick

Unsere Führungskräfte sind Vorbild für eine Kultur, in der Leistung, Verlässlichkeit und Identifikation erwartet, geschätzt und gelebt werden. Vertrauen, Offenheit und klare Kommunikation der Ziele motivieren zu verantwortlicher Eigeninitiative. Im Sinne einer ganzheitlichen Wahrnehmung sind die Interessen des Unternehmens und der Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Alle ziehen an einem Strang.

#### Unsere gesellschaftliche Verantwortung - Bewusst gelebt

Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und engagieren uns für die Ausbildung junger Menschen. Durch die Förderung von Kultur, Sport, Sozialem und Umwelt bekennen wir uns zu unserer gesellschaftspolitischen Verpflichtung. Wir sind ein Teil des Ganzen.

#### Umweltschutz - Wir denken an die Zukunft

Wirtschaftliches Handeln und Umweltschutz sind für uns keine Gegensätze. Wir prüfen unseren Umgang mit Ressourcen und arbeiten an der Weiterentwicklung des Umweltschutzes in allen Unternehmensbereichen. Eine intakte Umwelt ist uns Verpflichtung.

### 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.*

Der BGV verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz wonach CSR-Kriterien den internen Richtlinien sowie dem nach extern kommunizierten Leitbild immanent sind. Gerade im ökologischen und soziokulturellen Engagement wird dieser Ansatz offenbar. Aber auch im Kerngeschäft gilt es, Nachhaltigkeit fest zu integrieren und stetig in Beratung und Konzeption weiterzuentwickeln.

Bei Nichterreichen gesetzter Ziele und Anstrengungen werden die Ursachen analysiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen. So wird die Nachhaltigkeitsleistung konsequent und kontinuierlich verbessert. Im Jahr 2018 will das Unternehmen für den Umgang mit den natürlichen Ressourcen weitere konkrete Ziele formulieren und fixieren. Insgesamt wird das gesamte Nachhaltigkeitsmanagement in den kommenden Jahren weiter entwickelt. Mit Hilfe des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und der darin liegenden GRI4-Kriterien sollen Prozesse aufgesetzt werden, die zu einer bessern Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen führen sollen.

#### **Steuerungssystem**

Das Steuerungssystem des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands ist auf eine wertorientierte Steuerung ausgerichtet und unterstützt die Geschäftsleitung bei der Führung der Gesellschaft. Die Geschäftsstrategie beschreibt den Weg zur Erreichung der festgelegten Unternehmensziele. Mit Hilfe der einzelnen Teilstrategien werden die aus dem Planungsprozess abgeleiteten operativen Jahresziele sichergestellt. Aus der dem Verwaltungsrat für das folgende Geschäftsjahr vorgelegten Unternehmensplanung werden quantitative und qualitative Unternehmensziele für das Management abgeleitet. In Ergänzung zur operativen Planung erstellen wir im laufenden Geschäftsjahr regelmäßig Hochrechnungen und führen zur unterjährigen Steuerung Geschäftsanalysen durch. Hier wird auf vierteljährlicher Basis verfolgt, wie sich wesentliche Unternehmenskennzahlen entwickeln. Bei sich abzeichnenden negativen Entwicklungen werden gegensteuernde Maßnahmen ergriffen.

Weitere konkrete Ziele für das Geschäftsjahr 2018 sind unter anderem:

#### **Nachwuchssportförderung:**

Der Ausbau der Unterstützung der KSC-Fußballschule und damit der Förderung des Jugendsports in der Region soll weiter ausgebaut und entwickelt werden. 2017 will der Versicherer so beispielsweise eine Reihe von Nachwuchs-Trainingscamps fördern und mit materiellen und finanziellen Aufwänden

unterstützen.

**Produktentwicklung:**

Der Prüfprozess zur Einführung neuer Produkte wird 2018 um das Kriterium „Nachhaltigkeit“ in der Produktentwicklung ergänzt. Diese Maßnahme soll dazu führen, dass neue Versicherungslösungen immer einen Nachhaltigkeitsbezug aufweisen und der Kunde damit einen zusätzlichen Mehrwert generiert.

**Qualifizierungsangebot:**

2018 wird ein Projektteam zur Weiterentwicklung des Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramms ins Leben gerufen. Das umfassende Weiterbildungsprogramm wird damit an moderne Berufsbiografien angepasst und entsprechend umgestellt. Dies dient zur langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze und verbessert die Beratung- und Bearbeitungsqualität der Belegschaft.

**Mobilitätsprodukt für Carsharing**

2018 startet die Einführung einer Versicherungslösung für Carsharing-Anbieter. Der BGV ist bereits heute Deutschlands größter Carsharing-Versicherer und zählt beispielsweise Stadtmobil oder Cambio zu seinen Kunden. Um dem zunehmenden Mobilitätsmix und dem dadurch geänderten Nutzerverhalten der Menschen gerecht zu werden, entwickelt der BGV eine Versicherungslösung, die diesen Anforderungen standhält.

**Flexible Kfz-Versicherung:**

2018 wird eine neue Autoversicherung eingeführt, die Wenig-Fahrer unterstützt und damit umweltfreundliches Fahrverhalten subventioniert. Mit Hilfe eines Telematik-Steckers wird das eigene Auto zum Smart-Car. Der Kunde leistet einen geringen monatlichen Grundbetrag und zahlt darüber hinaus flexibel pro gefahrenem Kilometer. Der neue Tarif bietet ein Höchstmaß an Flexibilität bei gleichzeitig leistungsstarkem Versicherungsschutz.

## 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.*

Bei einem regional veranlagten öffentlichen Versicherer wie dem BGV steht der Begriff Wertschöpfungskette in einem anderen Kontext im Vergleich zu einem Industrieunternehmen. Den größten Teil der Wertschöpfung erbringt der BGV gemäß seinem Geschäftsmodell selbst. Alle weiteren externen Dienstleister (Beschaffung Büromaterialien, Zulieferer Betriebsrestaurant, Hardware IT, etc...) kommen aus der Region. Es wird in den jeweiligen Vertragsbeziehungen nicht explizit nach Nachhaltigkeitskriterien gefragt.

Nachhaltigkeitskriterien des Kerngeschäfts von der Beratung, über die Produktentwicklung bis zur Kapitalanlage gehen in die laufenden Prozesse ein und werden im Controlling sowie in der Jahresberichterstattung im Kontext des Geschäftsberichts berücksichtigt, evaluiert und kontrolliert.

Hier handelt es sich um ein übergeordnetes, prinzipielles Prozessmanagement. Konkrete ökologische und soziale Probleme können adhoc nicht benannt werden.

**Beratung**

Die BGV-Versicherung AG sowie die Badische Rechtsschutzversicherung AG sind dem "Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten" des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und haben sich zu dessen Einhaltung verpflichtet. Wirtschaftsprüfer prüfen im Abstand von zwei Jahren, ob die internen Regeln der Unternehmen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten dem Verhaltenskodex entsprechen.

**Produkte**

2018 wird der Prozess für die Einführung von neuen Produkten sowie die Produktfreigabe um CSR-Kriterien in der Produktentwicklung ergänzt. Bei Produktentwicklungen wird damit die Möglichkeit zur Integration von sozialen und/oder ökologischen Leistungsbestandteilen geprüft, die bedarfsorientiert und kalkulatorisch sinnvoll sein müssen.

**Kapitalanlage**

Der BGV investiert sicherheitsorientiert und damit nachhaltig. Das Unternehmen stellt sich in der Streuung der Anlagen sicher und breit auf. Den einzelnen Engagements innerhalb der Kapitalanlagestrategie liegen die gesetzlichen Anlagegrundsätzen der Sicherheit, Liquidität, Rentabilität und Qualität zu Grunde. Diese fest verankerten Vorgaben finden bei jeder Anlage durch den eingerichteten Anlageprozess Berücksichtigung. Insgesamt differenziert der BGV in seiner Kapitalanlagestrategie zwischen einer auf Sicherheit und Neutralität gründenden Basisstrategie sowie einer Risiko-Ertragsstrategie, die ein breiter diversifiziertes Anlagespektrum bedient. Dazu richtet sich der Versicherer nach der ppp-Leitlinie: Der „Grundsatz der unternehmerischen Vorsicht“ (ppp-Leitlinie) spiegelt die Anforderungen an die Kapitalanlage sowie das dazugehörige Risikomanagement wider und ist für Erst- und Rückversicherer gültig. Der BGV handelt nach diesem Grundsatz, dem auch signifikante Nachhaltigkeitskriterien zu Grunde liegen. Nachhaltigkeit in der Kapitalanlagestrategie richtet sich dabei an der Umwelt, an sozialer Verantwortung und guter Unternehmensführung aus. Für den BGV stellen diese Aspekte wichtige Kriterien dar, die im Rahmen der eigenen Anlagetätigkeit sowie entsprechender Vorgaben an externe Vermögensverwalter Berücksichtigung finden.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Die Verantwortlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit / "Corporate Social Responsibility" liegt direkt beim Vorstand des Unternehmens. Operativ wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung über das direkt dem Vorstand unterstellte Referat "Zentrale Unternehmenskommunikation" durchgeführt. Aus dem im Leitbild des Unternehmens formulierten Selbstverständnis heraus trägt jeder einzelne Mitarbeiter Verantwortung für nachhaltiges Verhalten im Kontext seiner Arbeit und Aufgabe.

Langfristiges Ziel ist es, das Nachhaltigkeitsmanagement im Zuge der weiteren Professionalisierung des CSR-Controllingprozesses zentral zu steuern und dabei in jedem Unternehmensbereich als feste Berichtsgröße zu etablieren.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Die Mitarbeiter des BGV müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie die internen Anweisungen und Richtlinien beachten.

Zu diesem Zweck wurde u. a. das Interne Kontrollsystem (IKS) eingerichtet und ständig weiterentwickelt. Dadurch wird die Einhaltung gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher sowie interner Vorschriften sichergestellt, Fehler/Manipulationen erkannt und Korrekturen ermöglicht.

Der Aufbau, die Aktualisierung und die Befolgung des IKS sind Führungsaufgaben.

Durch das ausgeprägte, interne Kontrollsystem, das Arbeitsanweisungen, Plausibilitäts- und Abstimmungsprüfungen, die organisatorische Trennung von Funktionen sowie umfangreiche Kontrollen beinhaltet, wird sichergestellt, dass mögliche Risiken im Rahmen der operationellen Tätigkeiten der Funktionseinheiten vermieden bzw. auf ein akzeptables Maß reduziert werden. Insbesondere wird durch regelmäßige und effektive Kontrollen die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems überprüft und dokumentiert. Die technischen Kontrollen im Schadenbereich werden verfeinert. Die Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen ist das Ziel. Die Funktionen des IT-Sicherheitsbeauftragten, Compliancebeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Brandschutzbeauftragten und Notfallbeauftragten stellen durch die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der jeweiligen Vorgaben ein wirksames Internes Kontrollsystem in diesen Bereichen sicher.

Der Informationssicherheit wird große Bedeutung beigemessen. Daher existieren im Bereich der Datenverarbeitung umfassende Zugangskontrollen und Schutzvorkehrungen, die die Sicherheit der Programme und Daten gewährleisten. Für den Schutz des internen Netzwerks werden ständig angepasste Firewalls und Antivirenprogramme eingesetzt. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch regelmäßige Datensicherungen, die im Bedarfsfall eine rasche Wiederherstellung von Daten ermöglichen. Mit Hilfe der implementierten IT-Notfallplanung und der laufenden Weiterentwicklung der IT-Prozesse wird das IT-Sicherheitsmanagement weiter ausgebaut und den Entwicklungen angepasst. Rechtliche Risiken und Risiken aus Geschäftsprozessen existieren prinzipiell auch beim Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verband, besondere existenzgefährdende Sachverhalte haben sich allerdings nicht konkretisiert. Von der Internen Revision werden alle Unternehmensbereiche regelmäßig dahingehend überprüft, ob sie bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten die dafür gültigen gesetzlichen Regelungen und bestehenden unternehmensinternen Anweisungen einhalten. Neben der laufenden Prüfung der Betriebs- und Schadenbereiche werden die Effektivität und Effizienz des Risikomanagementsystems regelmäßig kritisch überprüft. Ferner wird der Kapitalanlagebereich einer umfassenden Prüfung entsprechend der aufsichtsrechtlichen Anforderungen unterzogen.

## 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.*

Dieser Bericht wird für das Jahr 2017 erstmals erstellt. Die dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu Grunde liegenden Leistungsindikatoren der G4 Sustainability Reporting Guidelines sollen künftig zur internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Die dazugehörigen Prozesse sollen sukzessive etabliert werden.

Daneben fließen die weitergehenden Berichtspflichten und branchenspezifischen Reports (wie die Berichterstattung zu Solvency 2) als Kontroll- und Monitoring-Größen mit ein. So wird zum Beispiel bereits im Zuge des internen Risikomanagements ein detailliertes Reputationsmanagement erhoben, anhand dessen sich Maßnahmen aus dem Bereich CSR abbilden lassen.

Sämtliche Maßnahmen des Mitarbeiterengagements, wie etwa das Weiterbildungskonzept, das Gesundheitsmanagement oder der Bereich "Work-Life-Balance" werden bereits über die regelmäßige Evaluierung durch das „auditberufundfamilie“ (unter der Schirmherrschaft der Ministerin Dr. Katarina Barley, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Mitglied des Deutschen Bundestages) zertifiziert.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Die Unternehmenswert und -grundsätze sind im Leitbild des BGV zusammengefasst und gelten als Grundlage jedweden unternehmerischen Handelns der Mitarbeiter des Versicherers. Das Leitbild ist [öffentlich kommuniziert](#).

Darüber hinaus regulieren die [Compliance-Richtlinien](#) des Unternehmens die Verhaltensstandards.

Zudem sind die BGV-Versicherung AG sowie die Badische Rechtsschutzversicherung AG dem "[Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten](#)" des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und haben sich zu dessen Einhaltung verpflichtet.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR)

Der Bericht über die Solvabilität und Finanzlage (sog. „Solvency and Financial Condition Report“, SFCR) basiert auf den Vorschriften aus der europäischen Richtlinie 2009/138/EG zur Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvency II-Richtlinie). Er ist an Versicherungsnehmer und Anspruchsberechtigte gerichtet. Die interne Überprüfung des Governance-Systems durch den Vorstand hat ergeben, dass das Governance-System des BGV Konzerns angemessen und wirksam ist.

## 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.*

Die Vergütungssysteme für Aufsichtsratsmitglieder, Geschäftsleiter und Mitarbeiter von Versicherungsunternehmen müssen angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein.

Im Rahmen des Solvency II-Prozesses wurden mit der „Leitlinie Vergütung“ diese Grundsätze der Vergütung für Aufsichtsrat, Vorstand sowie Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes im BGV-Konzern festgelegt. Die Leitlinie Vergütung wird regelmäßig durch die BaFin geprüft und im BGV-Intranet transparent für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Sie ist Teil der Governance- und Kontrollstrategie des Konzerns und basiert auf folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Art. 258 Abs. 1 lit. I) i.V.m. Art 275 der delegierten Verordnung (EU) Nr. 2015/35 vom 10.10.2014 (DVO), § 25 VAG 2016
- § 34 Absatz 2 Satz 1 i.V.m Satz 6 VAG i.V.m. Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherungs-Vergütungsverordnung-VersVergV) vom 18.04.2016
- Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich,
- Auslegungshilfe zu den Anforderungen an Vergütungssysteme in der Versicherungswirtschaft, GDV, Stand Februar 2011
- GDV-Checkliste für eine Vergütungsleitlinie nach Solvency II vom 25.08.2015
- Bafin-Auslegungsentscheidung vom 20.12.2016 zu Aspekten der Vergütung im Rahmen der Vorgaben des Art. 275 DVO (EU) 2015/13
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, insbesondere Gehaltstarifvertrag und Manteltarifvertrag in der jeweils aktuellen Fassung

Nachhaltigkeitsziele und die Orientierung nach langfristiger und tragfähiger Wertschöpfung sind den allgemeinen Unternehmenszielen immanent und dadurch in die individuellen Zielvereinbarungen inkludiert bzw. mitausschlaggebend für die Vergütungspolitik der obersten Führungsebene.

Bei den Vergütungen für den Aufsichts- und Verwaltungsrat handelt es sich im Wesentlichen um Aufwandentschädigungen, die schon ihrer Höhe nach keine negative Anreizwirkung entfalten und fix vergütet werden. Mitgliederversammlung und Hauptversammlung überprüfen regelmäßig die Angemessenheit der Aufwandentschädigung. Zuletzt wurde beim BGV im Jahr 2016 mit Zustimmung des Innenministeriums Baden-Württemberg eine Erhöhung zum 01.01.2017 vorgenommen.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Beschlüsse des Verwaltungsrats über Verträge des BGV mit Geschäftsleitern sind der Rechtsaufsichtsbehörde vorzulegen. Ein Beauftragter des Innenministeriums Baden-Württemberg nimmt regelmäßig an den Verwaltungsratssitzungen teil, so dass bereits die Vorbereitung und Beratung über zu treffende Beschlüsse über Dienstverträge dem Innenministerium bekannt sind. Darüber hinaus erfolgt auch im Anschluss an Beschlüsse eine formale Vorlage durch den Vorstand.

Folgende Regelungen auf der Ebene der Geschäftsleitung und der leitenden Führungskräfte belegen die Verknüpfung der Vergütungspolitik mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen bzw. der langfristigen Wertschöpfung:

- Die Vergütung der Vorstände enthält eine signifikante Langfristantieme mit einer Laufzeit von drei Jahren, die ausschließlich Substanzziele enthält.
- 2017 gab es auf Führungskräfteebene neben der fixen Vergütung variable Anteile, die inhaltlich auf Unternehmensziele (Ertrags- und Wachstumsziele), Bereichsziele (Ertrags- und Wachstumsziele) und individuelle Ziele abstellen.
- Ab 2018 werden die Ziele zusätzlich an einem Balance Score Card-Ansatz ausgerichtet. Ergänzt wird damit die Evaluation der Bereichsziele anhand der vier Perspektiven Prozesse, Mitarbeiter, Kunde, Finanzen. Damit wird eine neue Nachhaltigkeitsebene in der Vergütungspolitik etabliert.

Der Verwaltungsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Geschäftsleitervergütung. Das Ergebnis der Überprüfung wird schriftlich dokumentiert. Zuletzt 2016 erfolgte, auch unter Einbeziehung eines externen Beraters sowie von Vergleichskennzahlen aus der Versicherungswirtschaft, eine Aktualisierung des beschriebenen Vergütungsmodells. Konkrete Vergütungszahlen können nicht genannt werden.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Die Geschäftstätigkeiten des BGV Konzerns beschränken sich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland weshalb nicht nach unterschiedlichen Ländern differenziert werden muss. Dieser Leistungsindikator wird im Zuge dessen als nicht wesentlich angesehen, da die Jahresvergütung demnach nicht länderspezifisch unterschiedlich angesetzt ist.

Auf der Mitarbeiterebene innerhalb der BGV AG erfolgt im Innendienst eine Fixvergütung nach Tarifvertrag oder eine übertarifliche Vergütung. Bei den Mitarbeitern im Außendienst enthält der variable Anteil neben den Provisionen auch Parameter einer „leistungsorientierten Vergütung“, die sich u.a. anhand der Qualität und Intensität der Kundenbetreuung und damit an einer nachhaltigen Wertschöpfung bemisst.

## 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.

Anspruchsgruppen des BGV sind in erster Linie die Kontrollorgane wie der Verwaltungsrat des Konzerns oder die beiden Aufsichtsräte (BGV-Versicherung AG und Badische Rechtsschutzversicherung AG), die in der Regel viermal im Jahr tagen. Die genannten Kontrollorgane setzen sich aus Vertretern der Städte und Gemeinden, des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg, der Landkreise, der Zweckverbände, Gemeindefachverbände und des Vorstandes zusammen. Die genaue Zusammensetzung kann dem aktuellen Geschäftsbericht entnommen werden.

Dazu kommt der regelmäßige Austausch der Geschäftsführung mit dem Betriebsrat und dem, aus Mitarbeitern unterschiedlicher Abteilungen zusammengesetzten Wirtschaftsausschuss des BGV.

Seit 2017 lässt der BGV seinen Nachhaltigkeitsbericht durch den Deutschen Nachhaltigkeitskodex prüfen. Weiterer Nachhaltigkeitspartner des BGV ist die Initiative "Fairantwortung". Fairantwortung verfolgt das Ziel, möglichst viele Unternehmen, Kommunen, Verbände, Organisationen, Institutionen sowie Bürgerinnen und Bürger mit auf die Reise hin zu mehr Nachhaltigkeit zu nehmen. Es geht der Initiative darum zu sensibilisieren und ökologische und soziale Alternativen aufzuzeigen. Hier steht der BGV im jährlichen Austausch und evaluiert sein Nachhaltigkeitsengagement.

Dazu führt der BGV einen ständigen Dialog mit seinen Engagementpartnern aus Sport und Kultur, wie zum Beispiel den Rhein-Neckar Löwen, dem SC Freiburg, dem Landesmusikrat Baden-Württemberg e.V., der DHBW Hochschule Karlsruhe oder dem Baden-Württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

Einen Nachhaltigkeitsbeirat oder eine ähnliche Stakeholdereinheit gibt es nicht.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Das beschriebene Engagement für die eigenen Mitarbeiter wird durch die kontinuierliche Arbeit des Betriebsrats, der Interessensvertretung der Arbeitnehmer, befördert

Das aktive gesellschaftliche Engagement des BGV resultiert aus dem stetigen und langjährigen Austausch mit den Kooperationspartnern aus Sport und Kultur.

Ein fest institutionalisierter Stakeholderdialog findet nicht statt. Somit können auch keine konkreten von außen herangetragenen Themen benannt werden.

## 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.

Um das Innovationsmanagement fester in die eigene Prozesslandschaft zu integrieren hat sich der BGV im vergangenen Jahr eine Digitale Agenda gegeben. Sie definiert die Meilensteine, die das Unternehmen in den kommenden Jahren erreichen will. Mit ihrer Hilfe plant und steuert der BGV den Prozess der Digitalisierung vorausschauend und zielgerichtet. Die digitale Agenda basiert auf drei Grundsätzen:

- Wir wollen die zukünftigen Bedürfnisse unserer Kunden befriedigen.
- Wir wollen unsere Mitarbeiter rechtzeitig auf zukünftige Herausforderungen, auf neue Techniken und neue Kundenansprüche vorbereiten.
- Wir wollen noch effizienter werden.

Dieses Innovationsmanagement gliedert sich in die folgenden Bereiche auf:

### Dunkelverarbeitung

Dunkelverarbeitung bedeutet, dass typische und immer wiederkehrende Aufgaben vollständig digitalisiert ablaufen, also „im Dunkeln“ bleiben, weil kein Mitarbeiter mehr händisch eingreifen muss. So soll zum Beispiel ein Versicherungsantrag automatisch erfasst und die Police ausgestellt werden. Das beschleunigt den Service für unsere Kunden und reduziert interne Aufwände. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg dorthin ist es, die Antragsprozesse zu vereinheitlichen. Außerdem wollen wir die Zahl der Papieranträge deutlich reduzieren.

### Automatisierung

Die Automatisierung reicht über die Dunkelverarbeitung hinaus. Auch hier geht es darum, standardisierte Prozesse vollständig automatisiert zu gestalten, also gängige Prozesse mit Hilfe von Technologien automatisch ablaufen zu lassen oder die Unterstützung durch Technik auszubauen. Ein Beispiel dafür ist eine Software für Schrifterkennung im Posteingang und die automatische Zuordnung der Schriftstücke. Ein weiteres Beispiel ist die standardisierte Schadenmeldung. Hier kommt verstärkt eine Software zum Einsatz, die mögliche Betrugsfälle automatisch erkennt und damit die Prüfung jedes einzelnen Falles überflüssig macht. Das beschleunigt die Arbeit und verbessert die Qualität.

### Digitale Kundenschnittstelle

Die Digitalisierung hat in erster Linie die Kommunikation revolutioniert. Chats, Social Media und Online Services bieten schnelle und unkomplizierte Austauschmöglichkeiten zwischen Unternehmen und ihren Kunden. Wir sind hier bereits gut aufgestellt, beispielsweise mit unserem Kundenportal auf unserer Homepage, das zahlreiche Self Services bietet. In der nächsten Zeit werden wir die digitale Kundenschnittstelle weiter ausbauen und unseren Kunden neue digitale Kanäle bieten, um mit uns noch einfacher in Kontakt zu treten.

### Wissensmanagement

Im digitalen Zeitalter wächst die Menge an Wissen jeden Tag um ein Vielfaches. Deshalb haben wir den professionellen Umgang damit als zentralen Aspekt unserer digitalen Agenda identifiziert. Mithilfe einer umfassenden Wissensdatenbank ist das unternehmensweite Wissen jederzeit zentral abrufbar. Das spart viel Zeit und Arbeit, auch bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

### Führung und digitaler Wandel

Digitalisierung ist mehr als eine rein technische Weiterentwicklung: Sie bringt einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt mit sich. Sie erfordert neue Fähigkeiten. Sie erfordert aufgeschlossene und flexible Mitarbeiter. Deshalb sehen wir als BGV den digitalen Wandel als zentrale Führungsaufgabe. Wir wollen die Führungskräfte und die Mitarbeiter im digitalen Wandel begleiten, digitale Kenntnisse fördern und unsere Prozesse ganzheitlich betrachten. Deshalb suchen wir aktiv den Austausch mit unseren Führungskräften zu diesen Themen und sorgen dafür, dass die Ideen der Mitarbeiter in diesen Wandel einfließen.

Alle, als wesentlich identifizierten Handlungsfelder werden sozialverträglich umgesetzt und sind als der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens zuträglich eingestuft worden.

### Nachhaltige Produktentwicklung

Versicherungsprodukte sind grundsätzlich auf ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtet. Darüber hinaus setzt der BGV in seinem Leistungsangebot innovative soziale und ökologische Akzente. Im Folgenden sind entsprechende Beispiele aus der BGV-Produktpalette aufgezählt.

#### BGV-„Blaulichttarif“ für Ersthelfer

Ehrenamtliche Ersthelfer der freiwilligen Feuerwehr, des technischen Hilfswerkes oder eines anderen medizinischen Rettungsdienstes erhalten beim BGV Versicherungsschutz zu besonders günstigen Konditionen. Dies gilt für folgende Sparten: Kfz-Versicherung, Wohngebäudeversicherung, Hausratversicherung, Privathaftpflichtversicherung und Unfallversicherung.

#### Hausratversicherung – Energieeffiziente Neuanschaffungen

Im Exklusiv-Tarif der BGV-Hausratversicherung wird die Anschaffung nachhaltiger, energieeffizienter Gerätschaften subventioniert. Im Schadensfall werden die Mehrkosten für neu zu beschaffende wasser- und energiesparende Waschmaschinen, Kühlschränke, Trockner, Geschirrspüler und Gefrierschränke der zu diesem Zeitpunkt höchsten verfügbaren Effizienzklasse ersetzt.

#### Ökobonus in der Wohngebäudeversicherung

Der Exklusivtarif der Wohngebäudeversicherung beinhaltet eine erweiterte Elektronikdeckung für Photovoltaikanlagen (Allgefahrendeckung, Tierverschiss und Entschädigung für Nutzungsausfall). Zudem erhält der Kunde einen speziellen Ökobonus bei Errichtung eines klimafreundlichen Passivhauses.

#### Ökobonus in der Kfz-Versicherung

Für umweltfreundliche Fahrzeuge bietet der BGV bereits seit 2014 auf den Beitrag in der Kfz-Haftpflichtversicherung einen Öko-Nachlass von 5 Prozent. Hierzu zählen Fahrzeuge mit einer CO<sup>2</sup>-Emission von weniger als 110g/km sowie Fahrzeuge mit folgenden Antriebsarten: Hybrid, Elektro, Erd-/Autogas oder Wasserstoff.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Nachhaltigkeitskriterien sind der Kapitalanlagestrategie des BGV immanent. Somit liegen bei 100% der Finanzanlagen Umwelt- und soziale Faktoren zu Grunde. Die Strategie des BGV ist als "Two-Fund-Separation" konzipiert:

- Die Basisstrategie (Fund 1) ist aus den Verpflichtungen der Passivseite abgeleitet und dient als Bindeglied zwischen Aktiva und Passiva. Sie funktioniert nach den Prinzipien Sicherheit und Neutralität. Hier fließen die Kapitalanlagen ausschließlich an BRD und BRD-nahe Aussteller (Kommunen, Länder...)
- Die Risiko-/Ertragsstrategie (Fund 2) bildet den zweiten Teil der Strategie: Hier ist die Ertragsstärkung und die Generierung von Ertragsüberschüssen das Ziel. Dies wird mit Hilfe eines breit diversifizierten Anlagespektrums erreicht.

## 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.*

Wirtschaftliches Handeln und Umweltschutz sind für den BGV keine Gegensätze. Der Umgang mit Ressourcen steht ständig auf dem Prüfstand. Stetig wird an der Weiterentwicklung des Umweltschutzes in allen Unternehmensbereichen gearbeitet. Alternative Mobilitätskonzepte gehören dazu genauso wie grüne IT oder das energieeffiziente Wirtschaften und Gebäudemanagement am Firmensitz Karlsruhe. Ein unternehmenweites Konzept besteht diesbezüglich aber nicht, soll zukünftig aber entwickelt werden.

2017 wurden wichtige Projekte mit Blick auf die CSR-Strategie des BGV realisiert. So wurden insgesamt vier Ladesäulen für Elektroautos von Kunden und Mitarbeitern am Standort Karlsruhe installiert. Auch für die Betriebsflotte wurden in der Dienstwagenverordnung Nachhaltigkeitskriterien, wie zum Beispiel CO<sub>2</sub>-Grenzwerte, etabliert. Das interne Wissensmanagement wurde mit Hilfe der Content-Software SABIO professionalisiert. Zudem wurde die Homeoffice-Regelung im BGV weiter ausgeweitet, im Zuge dessen wurden auch neue mobile Endgeräte für jeden Mitarbeiter angeschafft.

#### Grüne und sichere IT

Regelmäßige Reinvestitionszyklen in der IT-Landschaft sorgen dafür, dass die Hardware-Infrastruktur – beispielsweise Prozessoren, Speicher und Kühlsysteme – auf dem neuesten und modernsten Stand der Technik gehalten wird. Zudem ist die Serverinfrastruktur mit über 90 Prozent virtualisiert. Dies bedeutet, dass mehrere Serversysteme auf einer physikalischen Hardware betrieben werden und nicht, wie früher, für jede Anforderung ein eigenes System aufgebaut werden muss. Durch die verbesserte Auslastung ist ein effizienteres Arbeiten der Geräte gewährleistet. Die Temperaturerhöhung der Kühlsysteme ist ein Beispiel dafür. Die warme Abluft der IT-Geräte wird direkt zum Kühlsystem zurückgeleitet. Eine Entfeuchtung der Luft findet aus Energieeffizienzgründen nicht statt. Zur Hardware gehören auch die hauseigenen Druckmaschinen. Der bisherige Offset-Drucker wurde durch eine Digitaldruckmaschine ersetzt, die deutlich effizienter arbeitet. Das hausweit verwendete Druck- und Kopierpapier ist ECOLABEL und FSC-zertifiziert und damit produziert aus hochwertigen und wiederverwendbaren Rohstoffen.

IT-Sicherheit nimmt im BGV einen hohen Stellenwert ein. Der IT-Sicherheitsbeauftragte informiert regelmäßig über das Intranet wenn im Unternehmenskontext wie auch im privaten Bereich (z. B. gefälschte Facebook-Konten) Sicherheitslücken drohen. In regelmäßigen Abständen wird sowohl das „Business Continuity Management“ (BCM) als auch das Sicherheitsmanagement des BGV überprüft. Es ist in den internen Richt- und Leitlinien fest verankert. Zudem bietet der BGV mit seinen Cyberversicherungen für Privat-, Firmen- und Kommunkunden Unterstützung bei der eigenen IT-Sicherheit.

Aufgrund dieser vielfältigen Maßnahmen werden keine weiteren signifikanten Risiken zum Thema Umwelt gesehen.

## 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.*

#### Ressourcenverbrauch

Der Ressourcenverbrauch am Firmensitz in Karlsruhe hat sich seit der Revitalisierung des Hauptgebäudes 2011 stark verbessert. 2016 lag der Stromverbrauch bei insgesamt 2.030 MWh, der Energieverbrauch (Fernwärme und Kälte) bei 2.590 MWh. 2016 wurden 10.587 m<sup>3</sup> Trinkwasser verbraucht (Anmerkung der Redaktion: Zum Redaktionsschluss dieses Berichts lagen die Zahlen für 2017 seitens der Stadtwerke noch nicht vor). Energiepartner des BGV sind die Stadtwerke Karlsruhe, die Ihrerseits die emissionsfreie Bereitstellung der Fernwärme sowie 100 Prozent Ökostrom garantieren. Die hauseigene Photovoltaikanlage sorgt für einen weiteren Ökologieaspekt im Gebäudemanagement des BGV und brachte dem Unternehmen 2017 eine Leistung von 12.441 kWh ein.

#### Papierverbrauch und Druckerei

Die bisherige Offset-Druckmaschine wurde durch eine Digitaldruckmaschine ersetzt, die deutlich ressourcenschonender und effizienter arbeitet. Das hausweit verwendete Druck- und Kopierpapier ist ECOLABEL- und FSC-zertifiziert und damit produziert aus hochwertigen und wiederverwendbaren Rohstoffen. Die Versandtaschen sind inklusive der Adressfenster aus nachwachsenden Rohstoffen gefertigt (EarthFirst, ingeo).

#### Nachhaltige Mobilitätsstrategie

Der BGV fördert umweltfreundliches Verhalten der Mitarbeiter auf dem Weg zur Arbeit und auf Dienstreisen. Dies geschieht insbesondere durch Anreize zur stärkeren Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Ab 2018 subventioniert der BGV das ÖPNV-Jahresticket sowie bei Bedarf auch einzelne Monatskarten für seine Mitarbeiter. Auch die vorrangige Nutzung der Bahn bei Dienstreisen ist in der Dienstreiseordnung festgeschrieben. Flugreisen sind vor allem mit Blick auf Wirtschaftlichkeit zu prüfen und gegenüber der Bahnoption nachrangig zu behandeln. 2017 wurden insgesamt 1.550 Dienstreisen, davon 45 Prozent mit der Bahn, durchgeführt. Auch die Radfahrer hat das Unternehmen im Blick. Mit der Initiative JobRad wird die Anschaffung eines Fahrrades auf Basis eines Leasing-Modells unterstützt. Zusätzlich zu dem bereits vorhandenen JobRad-Angebot stellt der BGV jedem Mitarbeiter zum Erwerb eines neuen Fahrrades einen zinslosen Gehaltsvorschuss in Höhe von maximal 2.600 Euro zur Verfügung. 2017 führte der BGV außerdem einen kostenlosen Fahrradcheck für alle Mitarbeiter durch. Hierzu kooperierte das Unternehmen mit der Karlsruher Fahrradwerkstatt „Der Ritzler“. 2017 wurden sowohl in der BGV-Tiefgarage als auch auf den Kundenparkplätzen insgesamt drei E-Ladestationen für Elektro-PKWs installiert. Zudem gibt es eine Ladestation für E-Bikes und Pedelecs.

2017 wurde außerdem die Dienstwagenrichtlinie des BGV um explizite Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt. So gilt nun verbindlich eine CO<sub>2</sub>-Grenze bei der Anschaffung neuer Dienstwagen. Um den Vorgaben der eigenen Umweltleitlinie gerecht zu werden, wurden diese Grenzwerte bezüglich der Motorenleistung und CO<sub>2</sub>-Emissionen eingeführt bei gleichzeitiger Förderung der E-Mobilität durch entsprechende Zuschläge bezüglich Leistungsgrenzen und Leasingraten. Die formulierten Grenzwerte sollen weiter stufenweise gesenkt werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1  
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Da es sich bei Versicherungen um immaterielle Produkte bzw. Dienstleistungen handelt, findet beim BGV keine Produktion im eigentlichen Sinn statt. Demnach werden in diesem Kontext auch keine natürlichen Ressourcen gebraucht. Dieser Leistungsindikator ist daher für den BGV nicht wesentlich.

Der Papierverbrauch in der BGV-Firmenzentrale liegt bei 2.594.264 Seiten im Jahr 2016 (vgl. 2015: 3.159.464 Seiten). Seit 2014 bietet der BGV seinen Kunden die Möglichkeit der papierlosen Korrespondenz an. 11.114 Kunden haben sich für diesen Service inzwischen registriert (Stand Dezember 2017).

Leistungsindikator G4-EN3  
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

2016 lag der Stromverbrauch bei insgesamt 2.029.795 kWh, der Energieverbrauch (Fernwärme und Kälte) bei 2.590,4 MWh. Zum Abgabetermin dieses Berichts lagen die Zahlen für 2017 seitens der Stadtwerke noch nicht vor. Sobald die Zahlen verfügbar sind, werden sie nachgereicht.

Die hauseigene Photovoltaikanlage brachte dem Unternehmen 2017 eine Leistung von 12.441,44 kWh ein.

Leistungsindikator G4-EN6  
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Die Verringerung des Energieverbrauchs kann momentan nicht beziffert werden. Ab dem kommenden Jahr liegen Statistiken vor, mit denen die Verringerung des Energieverbrauchs angegeben werden kann. Damit sind diese Angaben für das Geschäftsjahr 2018 geplant.

Leistungsindikator G4-EN8  
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

2016 wurden 10.587 m<sup>3</sup> Trinkwasser verbraucht. Zum Abgabetermin dieses Berichts lagen die Zahlen für 2017 seitens der Stadtwerke noch nicht vor. Sobald die Zahlen verfügbar sind, werden sie nachgereicht.

Leistungsindikator G4-EN23  
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Zum Gesamtgewicht des Abfalls kann keine qualifizierte Aussage gemacht werden. Hier werden keine Zahlen erhoben.

### 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.

Aktuell erfolgt im Unternehmen keine explizite Erfassung von Treibhausgasemissionen. Die Daten werden bisher nicht erhoben. Reduktionsziele konnten demnach noch nicht festgelegt werden. Für das kommende Geschäftsjahr sollen die Zahlen ermittelt und entsprechende Ziele formuliert werden.

Der BGV setzt auch auf erneuerbare Energien: Die hauseigene Photovoltaikanlage brachte dem Unternehmen 2017 eine Leistung von 12.441,44 kWh ein.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15  
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Aktuell erfolgt keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen. Hier wird für die Zukunft die Kennzahlen-Erfassung sichergestellt.

Leistungsindikator G4-EN16  
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Aktuell erfolgt keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen. Hier wird für die Zukunft die Kennzahlen-Erfassung sichergestellt.

Leistungsindikator G4-EN17  
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Aktuell erfolgt keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen. Hier wird für die Zukunft die Kennzahlen-Erfassung sichergestellt.

Leistungsindikator G4-EN19  
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Aktuell erfolgt keine differenzierte Erfassung von Treibhausgasemissionen. Hier wird für die Zukunft die Kennzahlen-Erfassung sichergestellt.

## 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.*

Die Einhaltung anerkannter Standards ist aktuell durch die Zertifizierung mit dem "audit beruf und familie" sichergestellt. 2018 endet der Zertifizierungszeitrahmen. Aktuell befindet sich der BGV in der Re-Auditierung. Für den BGV ist das Thema Balance zwischen Beruf und Familie heute ein wichtiger Bestandteil seiner erfolgreichen Personalpolitik. Ziel ist es, die geforderten Kriterien des Audits zu erfüllen und damit erneut das Siegel zu erhalten und die hohe Mitarbeiterzufriedenheit weiter zu gewährleisten. Wesentliche Risiken zu diesem Thema werden aufgrund des Mitarbeiterengagements des BGV nicht gesehen.

Alle geltenden Gesetze und Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmerrechte werden konsequent und dauerhaft eingehalten. Dies wird intern sowie extern regelmäßig überprüft. Alle Mitarbeiter unterliegen dem Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft. Der BGV ist nicht international tätig.

Einmal pro Jahr findet eine Betriebsversammlung in der Karlsruher Firmenzentrale statt. Im Rahmen der Veranstaltungen informiert der Vorstand die Mitarbeiter persönlich über strategische Entwicklungen und nachhaltige Themen. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit Fragen zu stellen und sich aktiv einzubringen. Zudem informiert der Vorstand einmal im Quartal über eine Videobotschaft die Belegschaft über unternehmensweit relevante Nachrichten und Entwicklungen.

#### **Betriebsrat**

Der Betriebsrat vertritt die Rechte und Belange der Arbeitnehmer im BGV. Er setzt sich aus 13 Mitgliedern zusammen wovon zwei Mitarbeiter hauptamtlich agieren. Der Kontakt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat findet in regelmäßigen (i. d. R. monatlichen) Gesprächen statt.

#### **Betriebliches Vorschlagswesen**

Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, aktiv, eigeninitiativ und kreativ auch über die eigenen Aufgaben und dem eigenen Verantwortungsbereich hinaus zum Nutzen aller beizutragen. Mitarbeiter können jederzeit konkrete Verbesserungsvorschläge einreichen und damit proaktiv die Prozesse und Arbeitsabläufe des BGV beeinflussen. Alle Mitarbeiter - insbesondere alle Führungskräfte - sind gehalten, das Betriebliche Vorschlagswesen zu fördern und zu unterstützen.

## 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.*

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance und Elternzeit für junge Mütter und Väter: Das sind Begriffe, die nicht nur die Personalpolitik bundesweit prägen, sondern auch beim BGV fest etabliert sind. Bereit seit 2015 ist der BGV mit dem Qualitätssiegel „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Damit gehört der BGV zu rund 300 Arbeitgebern in Deutschland, die für eine strategisch angelegte familienbewusste Personalpolitik stehen. Im Jahr 2018 führt das Unternehmen eine Reauditierung durch, in deren Zuge neue Ziele für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie Beruf und Privatleben im Fokus stehen.

Der BGV bietet seinen Mitarbeitern ein weites Feld an Angeboten und Unterstützungen an. Beispiel dafür sind:

**Betriebs-Kindertagesstätte „Schlossgeister“:** Ein wichtiger Baustein insbesondere für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienphase ist die Koordination einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung: Der BGV stellt dafür Plätze in der Betriebs-Kindertagesstätte „Schloss-Geister“ bereit.

**Ferienbetreuung:** Kletterpark, Schwimmbad oder Kochkurs: Für die Kinder der Mitarbeiter bietet der BGV in den Schulferien ein abwechslungsreiches und spannendes Freizeitprogramm mit viel Bewegung und Abenteuer.

**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:** Der BGV informiert in individuellen Beratungen über Vorsorge – und Patientenverfügungen, über die möglichen Rentenabsicherungen von der gesetzlichen und der privaten Altersvorsorge bis hin zu individuellen Rentenberatungen der gesetzlichen Rentenversicherungsträger.

**Flexible Arbeitszeiten:** Der BGV bietet ganz grundsätzlich flexible Arbeitszeit aber auch individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle, die jedem Mitarbeiter eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Das heißt vor allem: Zeit fürs Ehrenamt, Zeit für die Familie oder Zeit fürs Hobby.

**Ruhestand und Vorsorge:** Individuelle Rentenberatung und optimale Altersvorsorge: Der BGV informiert rechtzeitig und umfangreich über alles Wichtige im Zusammenhang mit dem wohlverdienten Ruhestand. Auch nach der aktiven Zeit im Unternehmen bleiben die Kollegen im Kontakt – zum Beispiel auf der alljährlichen Weihnachtsfeier.

Seit 2017 bietet der BGV seinen Mitarbeitern außerdem mit einer neuen Betriebsvereinbarung die Möglichkeit zum fallweisen mobilen Arbeiten. Das stärkt nicht nur das gegenseitige Vertrauen, sondern schafft auch mehr Flexibilität im Zeitmanagement. Gemeinsam mit den Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement investiert das Unternehmen so in die Mitarbeiterzufriedenheit und eine gern gelebte Unternehmenskultur.

#### Angemessene Bezahlung

Im Rahmen des Solvency II-Prozesses wurden mit der „Leitlinie Vergütung“ diese Grundsätze der Vergütung für Aufsichtsrat, Vorstand sowie Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes im BGV-Konzern festgelegt. Die Leitlinie Vergütung wird regelmäßig durch die BaFin geprüft und im BGV-Intranet transparent für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Sie ist Teil der Governance- und Kontrollstrategie des Konzerns und basiert auf folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Art. 258 Abs. 1 lit. I) i.V.m. Art 275 der delegierten Verordnung (EU) Nr. 2015/35 vom 10.10.2014 (DVO), § 25 VAG 2016
- § 34 Absatz 2 Satz 1 i.V.m Satz 6 VAG i.V.m. Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherungs-Vergütungsverordnung-VersVergV) vom 18.04.2016
- Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich,
- Auslegungshilfe zu den Anforderungen an Vergütungssysteme in der Versicherungswirtschaft, GDV, Stand Februar 2011
- GDV-Checkliste für eine Vergütungsleitlinie nach Solvency II vom 25.08.2015
- Bafin-Auslegungsentscheidung vom 20.12.2016 zu Aspekten der Vergütung im Rahmen der Vorgaben des Art. 275 DVO (EU) 2015/13
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, insbesondere Gehaltstarifvertrag und Manteltarifvertrag in der jeweils aktuellen Fassung

#### Die Vermeidung von Diskriminierung

Die Vermeidung von Diskriminierung ist förmlich durch Betriebsvereinbarungen (z.B. Integrationsvereinbarung) beschlossen und wird über das für Mitarbeiter bindende Leitbild sichergestellt.

## 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.*

## Aus- und Weiterbildung

Der BGV bildet aus: Seit Jahrzehnten bildet der BGV nach eigenem Bedarf zukünftige Mitarbeiter aus. Nicht wenige der heutigen Führungskräfte haben ihre Karriere im Unternehmen als Auszubildender oder im Dualen Studium begonnen. Interne Weiterbildungsmöglichkeiten, ein umfangreiches Bildungsprogramm und Coaching-Angebote bilden auf dem weiteren Karriereweg Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter des BGV.

2017 wurden 100% der Auszubildenden übernommen.

Grundsätzlich wird im BGV zwischen internen und externen Seminaren unterschieden. Unter externen Seminaren werden Maßnahmen verstanden, die nicht durch die Abteilung Personalentwicklung intern abgedeckt werden können. Hierauf wird dann zurückgegriffen, wenn ein Bedarf bei einem Mitarbeiter/einer Führungskraft erkannt wird und der externe Markt eine passende Maßnahme anbietet.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht: [Link](#)

2017 gab es im Unternehmen keine arbeitsbedingten Verletzungen und Todesfälle.

2017 gab es unternehmensweit insgesamt 10.345,5 Krankheits- und Ausfalltage.

### Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden: [Link](#)

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sind für den BGV von zentraler Bedeutung. Alle diesbezüglichen Aktivitäten werden über das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) koordiniert und durchgeführt. Es handelt sich unter förmlicher Vereinbarung mit Gewerkschaft und Betriebsrat um folgende Maßnahmen:

### Betriebsarzt

In regelmäßigen Abständen ist der BGV-Betriebsarzt für allgemeine Sprechstunden im Haus. Als Ansprechpartner in Sachen Arbeitsmedizin können alle Beschäftigten gesundheitliche Fragen rund um das Thema Belastungen am Arbeitsplatz vertrauensvoll besprechen sowie Tipps zur optimalen Einrichtung des Arbeitsplatzes (nach Absprache ergonomische Beratungen direkt an Ihrem Arbeitsplatz) erhalten.

### Arbeitsmedizinische Vorsorge

Bei Tätigkeit an Bildschirmgeräten wird die Angebotsuntersuchung G37 „Bildschirmarbeitsplätze“ angeboten. Dabei handelt es sich um einen Screening-Sehtest und eine individuelle Beratung bezüglich der Tätigkeit, der Sehhilfen und eventuelle ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz. Für besondere Personengruppen (Facility Management, Küchenbereich) sind entsprechende Angebotsuntersuchungen/Vorsorgeangebote entsprechend der berufsgenossenschaftlichen Vorschriften anzubieten. Diese richten sich im Einzelfall nach den ausgeübten Tätigkeiten und werden individuell bestimmt.

### Sportgruppen im BGV

Der BGV bietet zur Unterstützung der Mitarbeitergesundheit im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Sportangebote an. So gibt es beispielsweise die organisierten Sportgruppen, Laufen, Fußball, Workout, Yoga und Zumba. Regelmäßig trifft sich eine Mountainbike-Gruppe, einmal im Jahr organisiert der BGV eine Skifreizeit.

### Psychosoziale Notfallberatung

Über einen qualifizierten Kooperationspartner hat das Unternehmen unter dem Blickwinkel einer psychischen Notfallintervention die Möglichkeit zur zügigen Vermittlung eines Beratungsgesprächs mit einem speziell geschulten Therapeuten.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die gesetzliche Verpflichtung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (SGB IX; §84 Abs. 2) durchzuführen, ist mit der Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BV BEM) umgesetzt.

### Arbeitssicherheit (ASA)

Prävention hat das Ziel, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhindern sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Zeitgemäße Prävention folgt einem ganzheitlichen Ansatz, der sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Maßnahmen genauso einschließt wie den Gesundheitsschutz. Vier Mal im Jahr trifft sich der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), um BGV-Fragen zur Arbeitssicherheit - Brandschutz, Erste Hilfe, Mitarbeit Sicherheitsfachkraft, Unfallschutz am Arbeitsplatz - zu bearbeiten.



Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Folgende Weiterbildungsmaßnahmen gab es in 2017:

- Durchgeführte Seminar aus dem Bildungsprogramm (Innendienstteil): 30 mit insgesamt 215 Teilnehmer
- Weitere durchgeführte Innhouseseminare (unabhängig vom Bildungsprogramm, aber Innendienst): 18 mit insgesamt 166 Teilnehmer
- 59 externe Seminare (tatsächliche Seminare, Tagungen etc. finden in diesem Wert keine Berücksichtigung)

Diese Zahlen können nicht nach dem geforderten Schlüssel (Stundenzahl pro Mitarbeiter und Geschlecht) dargestellt werden. Ab dem kommenden Bericht wird das allerdings ausgewiesen.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Verwaltungsrat des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands: 14 Mitglieder (12 Männer, 2 Frauen)

Aufsichtsrat der BGV-Versicherung AG: 15 Mitglieder (12 Männer, 3 Frauen)

Aufsichtsrat der Badischen Rechtsschutzversicherung AG: 6 Mitglieder (5 Männer, 1 Frau)

Mit Blick auf die gesamte Mitarbeiterschaft ergeben sich folgende Kennzahlen: 2017 waren 767 Mitarbeiter beim BGV beschäftigt, davon 86 in leitenden Funktionen. 47,2 Prozent betrug 2017 der Anteil der weiblichen Belegschaft. Das Durchschnittsalter betrug 43,6 Jahre. 181 Mitarbeiter arbeiteten in Teilzeit. 38 Mitarbeiter haben 2017 Elternzeit genommen.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Das Konfliktmanagementsystem (KMS) hat zum Ziel, den Umgang mit Konflikten im Unternehmen zu verbessern und gegebenenfalls bestehende Konflikte zu lösen. In der betrieblichen Organisation stehen grundsätzlich eine Vielzahl von Ansprechpartnern zur Verfügung, die vom Einzelnen in einer Konfliktsituation zu Rate gezogen bzw. eingebunden werden können wie z. B. Kollegen und Führungskräfte, Personalabteilung und Betriebsrat sowie Betriebsarzt. Über das KMS stehen weitere Anlaufstellen, die sogenannten Konfliktlotsen zur Verfügung. Die Konfliktlotsen sind vom Unternehmen benannte und besonders geschulte Mitarbeiter, die unabhängig von ihrer sonstigen Rolle im Unternehmen von jedermann kontaktiert werden können (niedrigschwellige Erreichbarkeit), um einen Konflikt persönlich zu thematisieren. Der Konfliktlotse hat dabei die Aufgabe, Anregungen und auch Hilfe zur Selbsthilfe zur Lösung von Konflikten zu geben. Der Konfliktlotse entscheidet also nicht über den Konflikt und vermittelt auch nicht zwischen zwei Konfliktparteien. Er gibt aber wichtige Hinweise und begleitet den Mitarbeiter bei der Lösung seines Konflikts.

2017 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit ergibt sich aus dem Selbstverständnis des Unternehmens, seinem Agieren auf dem Boden des Grundgesetzes und seiner ausschließlichen Geschäftstätigkeit im Bereich der Bundesrepublik Deutschland. Als Partner der badischen Kommunen in der Region ist der BGV dem Gemeinwohl verpflichtet.

Aufgrund der regionalen Geschäftstätigkeit verfolgen wir hier kein explizites Konzept zur Einhaltung der Menschenrechte und sehen auch keine wesentlichen Risiken. Wir arbeiten ausschließlich mit Partnern zusammen, die sich zur Einhaltung der Menschenrechte bekennen und verpflichten. Ein diesbezüglicher Verstoß ist uns nicht bekannt.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

*Leistungsindikator G4-HR1*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)*

Investitionsvereinbarungen und -verträge werden diesbezüglich nicht explizit geprüft. also 0 Prozent.

*Leistungsindikator G4-HR9*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)*

Alle BGV-Standorte (Kundencenter und Firmenzentrale) befinden sich in der Region Baden. Das Geschäftsgebiet ist Baden. Diese Standorte werden nicht explizit auf "Menschenrechte" geprüft - also 0 Prozent.

*Leistungsindikator G4-HR10*

*Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)*

Eine gesonderte Vorgabe bei der Auswahl der Vertragspartner in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte ist in der Beschaffungsrichtlinie nicht aktuell vorgesehen. Geprüft werden bisher also 0 Prozent.

*Leistungsindikator G4-HR11*

*Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)*

Es sind keine tatsächlichen oder potentiellen negativen menschenrechtliche Auswirkungen im BGV-Umfeld bekannt. Demnach mussten auch keine Maßnahmen ergriffen werden.

## 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.*

#### **Grundlegende Strategie und Konzept**

Gesellschaftliches und ökologisches Engagement sind Teil der Unternehmensphilosophie. Der BGV übernimmt als aktiver Teil der Gesellschaft Verantwortung. Der Begriff „Corporate Social Responsibility“ – kurz CSR – beschreibt „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ (Definition der Europäischen Kommission, 2011). Der BGV verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz wonach CSR-Kriterien zum Beispiel über das, der Unternehmensstrategie des BGV zu Grunde liegende Leitbild formuliert sind. Über weitere interne Richt- und Leitlinien wird außerdem eine Compliance-Kultur verankert, die im Einklang mit dem Leitbild und den damit zum Ausdruck kommenden Wertvorstellungen des BGV steht. Die konkreten Nachhaltigkeitsmaßnahmen des BGV wurden bisher dezentral und aus diesem verantwortungsvollen Selbstverständnis heraus umgesetzt. Auch dienen die unterschiedlichsten Berichtspflichten der Versicherungsbranche zur regelmäßigen Evaluierung der gesamten Geschäftsprozesse der Einhaltung diverser Standards. Um dem Thema CSR in der internen Prozesslandschaft mehr Struktur zu geben, wird in Zukunft das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Grundlage eingesetzt. Damit sollen die entsprechenden Prozesse aufgesetzt werden um eine zentrale Steuerung des Nachhaltigkeitsengagements zu gewährleisten.

Das Risikomanagement des BGV Konzerns konzentriert sich auf solche Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden oder einen wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz oder Ertragslage haben können. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass auch im Geschäftsjahr 2017 keine Entwicklungen erkennbar sind, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands nachhaltig negativ beeinflussen könnten. Der Badische Gemeinde-Versicherungs-Verband erfüllt die Solvabilitätsanforderungen nach Solvency II. Dabei übersteigt die aufsichtsrechtliche Solvabilitätsquote des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands die strategisch festgelegte Mindestbedeckung von 175 % und entspricht damit den gesetzlichen Anforderungen. Das BGV-Engagement für das Gemeinwesen ist indessen nicht risikogetrieben sondern leitet sich aus der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung ab. Wesentliche Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit der Geschäftstätigkeit verknüpft sind, werden nicht gesehen.

#### **Förderschwerpunkt: Sport und Kultur**

Der BGV engagiert sich für den Sport in ganz Baden. Dabei hat das Unternehmen in erster Linie den Nachwuchs im Blick und fördern den Teamsport auf Amateurebene insbesondere. Mit Programmen wie "Erlebe deinen Verein hautnah" und der "BGV-Trikotaktion" oder auch mit individuellen Förderungen von Mannschaftssport in der Region ist der BGV nah an der wichtigen ehrenamtlichen Arbeit in und um die Vereine. Dazu gehören auch die Partnerschaften mit

den badischen Topclubs SC Freiburg, Karlsruher SC und Rhein-Neckar Löwen. Auch die eigenen Kolleginnen und Kollegen stehen im Fokus des Sport-Engagements: Zum Beispiel beim Traditionslauf, der "Badischen Meile", in Karlsruhe.

Zudem ist das Engagement im Bereich Kultur für den BGV von zentraler Bedeutung. Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen bedeutet für den Versicherer auch, sich stark zu machen für sinnvolle Bildungs- und Nachwuchsprogramme oder attraktive Kulturevents. Beispielhaft dafür steht das nachhaltige Engagement für den Musikwettbewerb "Jugend jazzt" des Landesmusikrats Baden-Württemberg. Gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg richtet der BGV jährlich das Preisträgerkonzert aus. Die Kinderspielstadt Karlopolis und das Engagement beim Kultfestival DAS FEST sind weitere Bausteine der vielfältigen Kulturförderung des BGV in der Region.

Die Engagement- und Förderstrategie des BGV ist organisatorisch über das Referat "Zentrale Unternehmenskommunikation" direkt an den Vorstandsvorsitzenden angebunden. Sie wird mehrmals im Jahr abgestimmt, bewertet und geprüft.

### Beispiele für soziokulturelles Engagement

#### *Aktive Schadenverhütung*

Der BGV verpflichtet sich schon in seiner Satzung, Maßnahmen der Schadenverhütung zum Wohle der Allgemeinheit durchzuführen. Dem kommt das Unternehmen mit viel Engagement nach: Im Rahmen der sogenannten aktiven Schadenverhütung unterstützte der BGV die Arbeit der Feuerwehren in Baden 2017 mit 500.000 Euro.

#### *Karlopolis*

In diesem Sommer fand die Kinderspielstadt Karlopolis bereits zum dritten Mal statt. Nach wenigen Tagen waren alle Plätze für das zweiwöchige Programm ausgebucht. Der BGV ist von Beginn an mit dabei. In der Versicherungsfiliale in Karlopolis lernen die Kinder, was eine Versicherung so alles macht. Neue Produkte, wie die Sonnenversicherung, werden konzipiert und vertrieben, Kunden werden im Computer angelegt und erfasst.

#### *Jugend Jazzt*

Von Jahr zu Jahr wächst die Aufmerksamkeit rund um den Förderwettbewerb „Jugend jazzt“. Bereits seit drei Jahrzehnten können jazzbegeisterte junge Musiker aus Baden-Württemberg ihre Fähigkeiten beim Wettbewerb präsentieren. Seit 2009 wird er als Landesvorentscheid für die Bundesbegegnung jährlich vom Landesmusikrat in Kooperation mit dem BGV in wechselnden Städten ausgetragen. Das Preisträgerkonzert findet traditionell im BGV statt.

#### *Heimattage Karlsruhe*

Das Engagement des Versicherers reichte bei den Heimattagen 2017 vom Baden-Württemberg-Tag über die Unterstützung des Fahrrad-Festivals „Ganz schön Drais“ bis hin zur Präsentation der Stadtgespräche im Lichthof der BGV-Zentrale. Das CICERO-Foyergespräch unter dem Titel „Demokratie ohne Volk – die Legitimationskrise unseres politischen Systems“ mit dem Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Professor Andreas Voßkuhle, war dabei ein besonderes Highlight.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

#### *Leistungsindikator G4-EC1*

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

#### Direkt erwirtschafteter Wert 2017

- Beitragseinnahmen brutto: 343,5 Mio Euro
- Verträge: 1,7 Mio
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: 216,6 Mio Euro
- Kapitalanlagen: 893,2 Mio Euro
- Bilanzsumme: 947 Mio Euro

#### Verteilter wirtschaftlicher Wert 2017

- Spenden: 71.000 Euro
- Engagement: 890.000 Euro
- Aktive Schadenverhütung: 500.000 Euro

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Mit Blick auf das hier zugrunde liegende Konzept und die daraus resultierenden Ergebnisse beachten Sie bitte die Informationen in den Leistungsindikatoren unter Kriterium 20.

#### Mitgliedschaften

Der BGV / Badische Versicherungen ist Mitglied beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. ([www.gdv.de](http://www.gdv.de)) sowie beim Verband öffentlicher Versicherer ([www.voev.de](http://www.voev.de)). Die Vorstände des BGV sind in einzelnen Verbandsausschüssen vertreten. Die Verbände vertreten unter anderem auch die politischen Interessen der Mitgliedsunternehmen. Die entsprechenden Stellungnahmen der Verbände können unter <https://www.gdv.de/de/themen/politische-positionen/stellungnahmen> und <https://www.voev.de/politik/> eingesehen werden. Statements zu explizit politischen Fragestellungen werden über die genannten Plattformen gemeinsam abgegeben.

#### Politische Spenden

Der BGV hat im Jahr 2017 keine politischen Spenden getätigt. Gemäß den hauseigenen Compliance-Richtlinien sind politische Spenden und Beiträge an politische Parteien aus Gründen der Neutralität untersagt.

#### Relevante Gesetze

Die für den BGV aktuell relevanten Gesetzgebungsverfahren sind:

- Verordnung über die versicherungsmathematische Bestätigung, den Erläuterungsbericht und den Angemessenheitsbericht des Verantwortlichen Aktuars
  - Verordnung über Rechnungsgrundlagen für die Deckungsrückstellungen (Deckungsrückstellungsverordnung DeckRV)
  - Finanzrückversicherungsverordnung
  - Inhaberkontroll - Verordnung
  - Kapitalausstattungs - Verordnung
  - Verordnung über die Rechnungslegung von Versicherungsunternehmen
  - Versicherungs-Meldeverordnung/Verordnung über das Verbot von Sondervergütungen und Begünstigungsverträgen in der Schadenversicherung
  - Versicherungs-Vergütungsverordnung
- 
- RICHTLINIE 2009/138/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II)
  - RICHTLINIE 2014/51/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der Richtlinien 2003/71/EG und 2009/138/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009, (EU) Nr. 1094/2010 und (EU) Nr. 1095/2010 im Hinblick auf die Befugnisse der Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung) und der Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde)
  - Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen - Versicherungsaufsichtsgesetz
  - DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2015/35 DER KOMMISSION zur Ergänzung der Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II)
  - DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2016/467 DER KOMMISSION zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 in Bezug auf die Berechnung der gesetzlichen Kapitalanforderungen für verschiedene von Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen gehaltene Anlageklassen
  - DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2016/2283 DER KOMMISSION zur Berichtigung der deutschen Fassung der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 zur Ergänzung der Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II)
- 
- Leitlinien zu den Methoden für die Bestimmung von Marktanteilen für die Berichterstattung
  - Leitlinien über die Berichterstattung zum Zwecke der finanziellen Stabilität
  - Leitlinien über die Berichterstattung und die Veröffentlichung
  - Erläuterungen zu Leitlinien über die Berichterstattung und die Veröffentlichung

Weitere relevante Leitlinien, Merkblätter und die gesetzlichen Verordnungen im Detail inklusive Links zu Gesetzesblatt sind hier [Vorschriften VersReg 01092017.pdf](#) (399.28 KB) zusammengefasst.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Aus den Compliance-Richtlinien des BGV geht hervor, dass Spenden insbesondere nicht als Gegenleistung im Rahmen der Dienstausübung eines Amtsträgers oder für eine Entscheidung eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden dürfen. Politische Spenden und Beiträge an politische Parteien sind aus Gründen der Neutralität untersagt.

Demnach gibt es seitens des Unternehmens keine politischen Spenden.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

## 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.*

Mit dem Compliance-Konzept verfolgt der BGV durch die Durchsetzung der entsprechenden Betriebsvereinbarungen einen präventiven Ansatz, der die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften, regulatorischen Standards, vertraglichen Verpflichtungen sowie die interne Selbstverpflichtungen festlegt.

Ziel des Compliance-Managements ist der Schutz der Reputation des Unternehmens, indem Compliance-Risiken erkannt, überwacht und minimiert werden. Darüber hinaus geht es um die ständige Einhaltung der rechtlichen und ethischen Normen.

Der Begriff Compliance beschreibt beim BGV die Einhaltung aller gesetzlicher Vorschriften, regulatorischer Standards, vertraglicher Verpflichtungen sowie interner Selbstverpflichtungen.

Neben der Qualität und Leistungsfähigkeit der Versicherungsprodukte ist gerade ein solches rechtskonformes und verantwortungsbewusstes Handeln im Umgang miteinander sowie gegenüber den Mitgliedern, Aktionären und Kunden des Versicherers Garant für die gute und sichere wirtschaftliche Position der Unternehmensgruppe BGV / Badische Versicherungen.

Die Beachtung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben schafft dabei dauerhaftes Vertrauen in die Geschäftstätigkeit und in die Dienstleistungen. Dieses in das Unternehmen und seine angebotenen Leistungen gesetzte Vertrauen der Kunden und Partner ist gerade in der Versicherungsbranche das wichtigste Kapital für die Wettbewerbsfähigkeit und letztlich den Erfolg.

Insoweit ist der BGV bestrebt, alles zu vermeiden, was das Ansehen des Hauses als ein von Verlässlichkeit und Integrität geprägtes Versicherungsunternehmen beschädigen könnte.

Aufgabe und Tätigkeit der Compliance-Organisation besteht in diesem Zusammenhang in der Unterstützung und Beratung der Geschäftsführung sowie sämtlicher Mitarbeiter bei der Sicherstellung ordnungsgemäßen Verhaltens. Compliance verfolgt dabei einen präventiven und systematischen Ansatz. Neben der Kontrollfunktion gehören hierzu auch die Erstellung von Richtlinien zu compliance-relevanten Themenbereichen sowie die Durchführung von Compliance-Schulungen. Zum Auftrag von Compliance gehört ferner noch die Beurteilung möglicher Auswirkungen von sich abzeichnenden Änderungen des Rechtsumfeldes in gesetzlicher oder regulatorischer Hinsicht auf die Tätigkeit des BGV (Rechtsumfeldrisiken). Ziel der Compliance-Organisation ist dabei eine Compliance-Kultur zu verankern, die im Einklang mit unserem Leitbild und den damit zum Ausdruck kommenden Wertvorstellungen des BGV steht. In Anlehnung an das Unternehmensleitbild gelten für den Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verband und seine Tochterunternehmen folgende Compliance-Grundsätze:

1. Aufrichtigkeit, Fairness und Integrität bestimmen unser Handeln.
2. Wir beachten alle einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, internen Richtlinien und Arbeitsanweisungen.
3. Wir achten darauf, die Reputation unserer Unternehmen nicht zu beschädigen.
4. Fairer Umgang mit den Kunden hat für uns höchste Priorität.
5. Wir verhindern jegliche Art von Diskriminierung.
6. Vertrauliche Informationen werden nicht weitergegeben.
7. Wir tolerieren keine Form von Korruption und Bestechung.
8. Geschenke und Vergünstigungen, die über den bei Geschäftsbeziehungen üblichen Wert hinausgehen, nehmen wir nicht an und gewähren wir auch nicht.
9. Wir schützen das Eigentum unserer Unternehmen vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Unterschlagung.
10. Nebentätigkeiten und Mandate sind anzeigepflichtig.
11. Wir vermeiden Konflikte zwischen privaten und beruflichen Interessen. Um jeglichen Verdacht von Korruption zu vermeiden, müssen wirtschaftliche Beteiligungen von Mitarbeitern oder deren Familienangehörigen an Unternehmen potentieller Vertragspartner des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbandes und seiner Tochterunternehmen offengelegt werden.
12. Vorsätzliche oder fahrlässige Regelverstöße führen grundsätzlich zu arbeitsrechtlichen bzw. sonstigen Konsequenzen.

Der Compliance-Beauftragte des BGV ist direkt dem Vorstand unterstellt.  
Wesentliche Risiken werden aufgrund der beschlossenen Vereinbarungen nicht gesehen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator G4-SO3*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)*

100 %. Alle BGV-Standorte (Kundencenter und Firmenzentrale) befinden sich in der Region Baden. Das Geschäftsgebiet ist Baden. Für Sie gelten die beschriebenen Compliance Richtlinien.

*Leistungsindikator G4-SO5*

*Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)*

Keine Korruptionsfälle bekannt.

*Leistungsindikator G4-SO8*

*Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)*

Keine Gesetzesverstöße bekannt.