

Bericht über Corporate Social Responsibility

(CSR)

2021

 **uniVersa**
Lebensversicherung a. G.

 **uniVersa**
Krankenversicherung a. G.

 **uniVersa**
Allgemeine Versicherung AG

... weil Qualität uns verbindet.

uniVersa
Sulzbacher Str. 1-7
90489 Nürnberg

Tel.: 0911 5307-0
(Mo.-Fr. 8-19 Uhr)
Fax: 0911 5307-1676
E-Mail: info@universa.de
Internet: www.uniVersa.de

Inhalt

1.	Geschäftsmodell	3
2.	Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnisse und Lage	4
3.	Themenfelder dieser nichtfinanziellen Erklärung und Nachhaltigkeitsverantwortung	4
3.1	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Umweltbelange	5
3.1.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	5
3.1.2	Risikobericht.....	7
3.2	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Arbeitnehmerbelange.....	8
3.2.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	8
3.2.2	Risikobericht.....	10
3.3	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Sozialbelange	11
3.3.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	11
3.3.2	Risikobericht.....	15
3.4	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Achtung der Menschenrechte	15
3.4.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	15
3.4.2	Risikobericht.....	16
3.5	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Bekämpfung von Korruption und Bestechung ..	16
3.5.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	16
3.5.2	Risikobericht.....	17
4.	Kennzahlen - nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	18
4.1	Zu Arbeitnehmer- und Sozialbelangen	18
4.1.1	Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2021 nach Unternehmen und Beschäftigungsart	18
4.1.2	Frauenanteil an Führungspositionen	18
4.1.3	Weitere Kennzahlen und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.....	19
4.1.4	Angaben gemäß Taxonomie-Verordnung	19
4.2	Zu den unter 3.1 (Umwelt-), 3.4 (Achtung der Menschenrechte) und 3.5 (Bekämpfung von Korruption und Bestechung) dargestellten Belangen	23

Management Summary

Die uniVersa Versicherungsunternehmen bieten entsprechend den Ausführungen im Abschnitt Geschäftsmodell bedarfsgerechten und umfassenden Versicherungsschutz an. Versicherungsschutz ist ein immaterielles Gut, das generell keine energie- und ressourcenintensiven Herstellungsprozesse benötigt und keiner konsumorientierten Zuliefer- oder Vertriebsprozessketten bedarf. Dementsprechend werden in diesem Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung nur die gesetzlich erforderlichen Berichtsinhalte dargelegt. Und selbst bei diesen sind wir nur punktuell betroffen und somit auch keine nennenswerten Angaben erforderlich.

Wir setzen alle praktikablen Energiespar- und Umweltschutzmaßnahmen in der Hauptverwaltung und unseren Betriebsstätten um. Für die Arbeitswege unserer Mitarbeiter fördern wir die Inanspruchnahme des Öffentlichen Nahverkehrs. Zusätzlich leisten wir durch das, bereits vor der Corona-Pandemie umfassend genutzte, Home-Office Angebot für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beitrag zur Reduzierung des Individualverkehrs. Gleichzeitig wird das Angebot von Webinaren statt Präsenzveranstaltungen bei der Weiterbildung des Außen- und Innendienstes seit Jahren kontinuierlich ausgebaut und die Zahl der erforderlichen Dienstreisen – nicht nur pandemiebedingt – stark reduziert. Mit der Etablierung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten im vergangenen Geschäftsjahr konnten wir das Thema Nachhaltigkeit weiter in den Fokus rücken. Auch in der Kapitalanlage und der korrespondierenden Anlagestrategie tragen wir dem „ESG“-Gedanken (**E**nvironment, **S**ocial, **G**overnance) vielfältig Rechnung. Wir sind den UN PRI („UN Prinzipien für verantwortliches Investieren“) beigetreten und planen weitere „ESG-Maßnahmen“ im Bereich der strategischen Asset-Allocation. Den berichtspflichtigen Anteil unserer Taxonomie-fähigen Wirtschaftsaktivitäten legen wir in Abschnitt 4.1.4 offen. Auch die Erreichung der CO₂-Neutralität stellt ein für uns erstrebenswertes Ziel (in den nächsten Jahren) dar.

Durch die Förderung von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen qualifizieren wir unsere engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und können ein hohes Servicelevel und damit unseren Anspruch als Qualitätsversicherer sicherstellen. Unser Führungsverständnis fördert eine moderne Führungskultur und ein konstruktives Miteinander. Vakante Führungspositionen können oftmals durch interne Bewerber besetzt werden. Da sich unser Zielmarkt ausschließlich national definiert, ist eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland nicht vorgesehen. Den technischen Fortschritt und die Veränderung der Unternehmensprozesse durch die Digitalisierung begreift die uniVersa als Chance die Geschäftsprozesse mit unseren Kunden und Vertrieben attraktiver und unbürokratischer zu gestalten. Mit der zunehmenden Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse schreitet auch die Entwicklung hin zum papierlosen Büro schnell voran. Alle versicherungsbetrieblichen Bereiche arbeiten mit der elektronischen Versicherungsakte. Hierdurch reduziert sich das Papieraufkommen sehr deutlich. Auch außerhalb des Versicherungsbetriebs sind wir bestrebt papierlose Prozesse zu etablieren. Durch das elektronische Ablagesystem werden papiergebundene und -gestützte Tätigkeiten durch eine Software und den korrespondierenden Datenaustausch abgelöst. In den Fachabteilungen der jeweiligen Versicherungssparten werden die vormals in Papierform bearbeiteten Geschäftsvorfälle immer öfter in einem elektronischen Datenformat durchgeführt und abgewickelt.

Als privater Krankenversicherer sind wir Wegbereiter für den medizinischen Fortschritt, da mit den Mitteln der Privatversicherten Innovationen bei Ärzten (ohne Budgetgrenzen) und neue Behandlungsmethoden sowie eine hochwertige medizinische Versorgung zur Verbesserung der Lebensqualität von Patienten in Deutschland gefördert werden. Mit der Finanzierung verschiedener Präventionsprojekte durch die Private Krankenversicherung (PKV) übernimmt sie auch gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Hinzu kommt, dass Privatversicherte und die Unternehmen der PKV mit ihren Steuern solidarisch zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung beitragen, ohne dafür, wie die Gesetzliche Krankenversicherung, selbst Steuerzuschüsse zu empfangen. Durch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie unser gesellschaftliches Engagement leisten wir einen wertvollen Beitrag zum Gemeinwohl unserer Mitarbeiter als auch der Gesellschaft generell.

Da sich unsere Geschäftstätigkeit regional auf Deutschland beschränkt und auch das Geschäftsmodell weder beschaffungs- noch absatzseitig grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten beinhaltet, ist auf Basis der rechtsstaatlichen Rahmenbedingungen eine Achtung der Menschenrechte bei all unserem Tun vorausgesetzt. Durch die Implementierung einer Compliancefunktion, die ein „regelkonformes“ Handeln aller Mitarbeiter durch zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten sicherstellt sowie mit der Etablierung eines effizienten internen Kontrollsystems (IKS), wurden umfassende Vorkehrungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung getroffen.

Diese gesonderte nichtfinanzielle Erklärung nach §§ 289c, 341a, 341j Handelsgesetzbuch wird gemeinsam für die uniVersa Krankenversicherung a. G. und die uniVersa Lebensversicherung a. G. sowie deren Konzerne (§ 18 Aktiengesetz) als Bericht über Corporate Social Responsibility (CSR-Bericht) abgegeben. Die uniVersa Allgemeine Versicherung AG schließt sich dem Bericht im Interesse eines transparenten und einheitlichen Marktauftritts auf freiwilliger Basis an. Wenn in diesem Bericht von „die uniVersa“ oder von „Versicherungsunternehmen“ gesprochen wird, sind damit gleichzeitig die uniVersa Krankenversicherung a. G., die uniVersa Lebensversicherung a. G. und die uniVersa Allgemeine Versicherung AG gemeint. Die nachfolgenden Darstellungen gelten für die Versicherungsunternehmen und ihre Konzerne, soweit dies nicht anders angegeben ist. In diesem Bericht bei Personen nur die männliche oder weibliche Form verwendet wird, geschieht dies lediglich aus Gründen der leichten Lesbarkeit. Selbstverständlich sind Personen jeden Geschlechts gleichermaßen angesprochen.

1. Geschäftsmodell

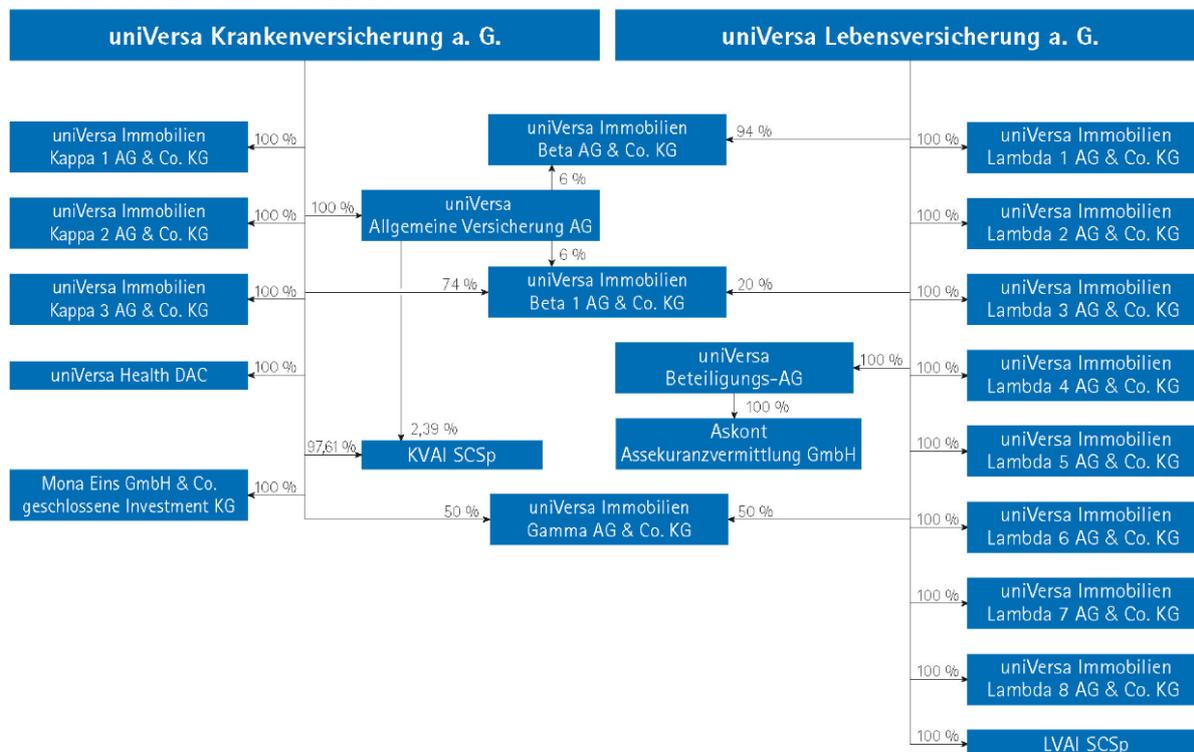
Geschäftszweck ist im Wesentlichen der Betrieb von Versicherungsgeschäften nach § 7 Nr. 33 Versicherungsaufsichtsgesetz.

Nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit betreibt die uniVersa Krankenversicherung a. G. die private Kranken- und Pflegeversicherung mit einem umfassenden Tarifwerk, die uniVersa Lebensversicherung a. G. alle Arten der Lebens- und Rentenversicherung und damit verbundene Zusatzversicherungen. Geschäftszweck der uniVersa Allgemeine Versicherung AG ist der unmittelbare und mittelbare Betrieb aller Zweige der Privatversicherung mit Ausnahme der Lebens-, Kranken- und Kreditversicherung. Die Rückversicherung wird von keinem der genannten Versicherungsunternehmen betrieben.

Unter „Weitere Angaben zum Lagebericht“ des Geschäftsberichts des jeweiligen Versicherungsunternehmens sind die angebotenen Versicherungsarten aufgedgliedert dargestellt. In den Konzernlageberichten sind die Informationen im Abschnitt I. 3. Versicherungsgeschäft und Absatzmarkt zu finden.

Wir sprechen mit unseren Produkten in erster Linie Privatkunden und mittelständische Unternehmen an. Die organisatorische und rechtliche Struktur zeigt in vereinfachter Form die folgende Abbildung. Für die Konzerne geben wir in den Geschäftsberichten unter I. 1. der Konzernlageberichte hierzu weitere Informationen.

Struktur der Konzerne zum 31.12.2021



Es besteht in den Vorständen und mit Ausnahme der Arbeitnehmervertreter auch in den Aufsichtsräten Personalunion. Für einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen Teilzeitarbeitsverhältnisse mit zwei oder drei der Versicherungsunternehmen.

Die von dieser nichtfinanziellen Erklärung umfassten Themenfelder Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind eng mit der Wertschöpfungskette unserer Versicherungsunternehmen verbunden, die in der folgenden Abbildung vereinfacht dargestellt wird.

Wertschöpfungskette mit ausgewählten, wichtigen Aktivitäten; vereinfachte Darstellung



2. Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnisse und Lage

Die Rahmenbedingungen für unsere Geschäftstätigkeit, die Geschäftsentwicklung und die Geschäftsergebnisse der Versicherungsunternehmen bzw. Konzerne werden in den jeweiligen Geschäftsberichten beschrieben. Die Informationen finden Sie insbesondere in den mit „Lagebericht“ bzw. „Konzernlagebericht“ überschriebenen Seiten. Die Geschäftsberichte für unsere beiden Konzerne werden üblicherweise im Dezember des Folgejahres veröffentlicht.

3. Themenfelder dieser nichtfinanziellen Erklärung und Nachhaltigkeitsverantwortung

Der Sitz und das Geschäftsgebiet unserer Versicherungsunternehmen liegen in einem hochentwickelten Industrieland mit einer umfassenden Infrastruktur und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die von uns nicht oder nur sehr begrenzt beeinflusst werden können, aber für ein geordnetes Zusammenleben unverzichtbar sind und den erreichten Lebensstandard Generationen übergreifend sichern. Bereits zur Befriedigung von Grundbedürfnissen und bei der Erledigung alltäglicher Vorgänge wird ein Mindestmaß an Ressourcen verbraucht. Die nachfolgend beschriebenen Sachverhalte beziehen sich daher ausschließlich auf hierüber hinausgehende Effekte.

Wir stellen dabei die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung dar. Im Anschluss werden die in den jeweiligen Feldern auftretenden Risiken analysiert, um eine sachgerechte Risikoeinschätzung vornehmen zu können. Über diese fünf Themenfelder hinaus gibt es keine weiteren wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte, über die in diesem Bericht zur gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit zu berichten wäre. Aus bestehenden Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen haben wir bei diesen fünf Themenfeldern keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Folgen identifiziert.

Wir haben die Nachhaltigkeitsverantwortung in unserer Geschäftsstrategie verankert und definiert. Nachhaltiges Denken und Handeln im Interesse zukünftiger Generationen ist uns wichtig. Hierfür haben wir verantwortungsbewusste Zukunftsstrategien entwickelt, die in einer gesonderten Nachhaltigkeitsstrategie präzisiert werden. Zentrale Bausteine unserer Zukunftsstrategien sind:

- Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung durch Umweltschutz sowie durch die Berücksichtigung sozialer Aspekte – hierzu gehören auch soziales Engagement, Work-Life-Balance-Konzepte sowie Maßnahmen zu Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter
- Vergütungspraktiken, die im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken stehen
- Verantwortungsbewusste Investitionen in Kapitalanlagen, die im Einklang mit ökologischen und sozialen Werten stehen
- Generationenübergreifend kundengerechte Produktlösungen, die für verschiedene Zielgruppen und Bedarfssituationen soziale und bezahlbare Sicherheit bieten

Um das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen zu bündeln und weiter im Unternehmen verankern zu können, wurde im Frühjahr 2021 die Stelle einer Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Diese soll im laufenden Geschäftsjahr um einen Nachhaltigkeitsausschuss ergänzt werden. Neben der Sicherstellung des Informationsflusses im Unternehmen sollen darin Themen wie die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Aufbau einer Umweltbilanz vorangetrieben werden.

3.1 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Umweltbelange

3.1.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die angebotenen Produkte bieten unseren Kunden Versicherungsschutz für die von ihnen gewählten Risiken. Sie sind als Dienstleistung besonders ökologisch, da sie keine umweltrelevanten Ressourcen verbrauchen.

Die Bereitstellung von Versicherungsschutz, einschließlich der Auszahlung von Versicherungsleistungen, ist in den Stufen der Wertschöpfungskette mit vielen Arbeitsschritten verbunden und damit in gewissem Maße Umwelt beeinflussend. Wir achten bei der Einrichtung der benötigten Infrastruktur an unseren Betriebsstätten auf den Einsatz umweltfreundlicher Technologien und fördern das Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Dort, wo es sinnvoll ist, werden vorbeugende Ansätze für Umweltaspekte betrieben, sei es beim Einsatz wasser- und stromsparender Geräte oder bei der Verringerung des Individualverkehrs auf dem Weg unserer Beschäftigten zur Arbeit mit JobTickets des öffentlichen Nahverkehrs (Firmenabo). Darüber hinaus existiert ein umfassendes Fahrrad-Leasing Angebot für alle Mitarbeiter. Bei den wenigen Firmenwagen zeichnet sich auch ein deutlicher Trend zu Hybrid-Fahrzeugen bzw. zur E-Mobilität ab. In diesem Zusammenhang wurden in der Hauptverwaltung Wallboxen für das Aufladen der Firmenwagen installiert. Für E-Bikes wird zudem die zur Verfügung Stellung entsprechender Lademöglichkeiten geprüft.

Durch ein umfassend genutztes Home-Office Angebot, auch schon vor der Corona-Pandemie, konnte zur Reduzierung des Individualverkehrs beigetragen werden. Im Bereich von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen konnten wir allein im letzten Jahr weit mehr als eine fünfstellige Anzahl von Teilnehmern durch Webinare erreichen, wodurch sich die Zahl erforderlicher Dienstreisen stark reduziert hat. Soweit Dienstreisen zwingend erforderlich sind, werden diese nahezu vollständig mit der Bahn als Hauptverkehrsmittel durchgeführt. Durch die genannten Maßnahmen und Angebote kann der CO₂-Ausstoß weiter reduziert werden.

Durch die Digitalisierung unserer Prozesse soll hausweit über die nächsten Jahre dafür gesorgt werden, ausschließlich papierlos zu arbeiten. In immer mehr Unternehmensbereichen und Abteilungen werden die elektronische Versicherungsakte und ein elektronisches Ablagesystem installiert. Die elektronische Versicherungsakte reduziert das Papieraufkommen aller betroffenen Fachabteilungen sehr deutlich. In den Fachabteilungen der jeweiligen Versicherungssparten werden die vormals in Papierform bearbeiteten Geschäftsvorfälle in einem elektronischen Datenformat durchgeführt und abgewickelt. Unternehmensintern führte diese Entwicklung auch zu einem deutlichen Rückgang der ausgedruckten Arbeitsunterlagen, so dass die Anzahl der Drucker und das Druckaufkommen signifikant reduziert werden konnten. Bei einer Vielzahl unserer Drucker und Kopierer handelt es sich um besonders umweltschonende Geräte. Zudem sind viele Bürogeräte mit EU-weit anerkannten Gütesiegeln („Blauer Engel“ bzw. „Energy Star“) für Energieeffizienz ausgezeichnet.

Digitale Kundenberatung ermöglicht den Online-Vertragsabschluss, welcher ohne das aus vergangenen Tagen bekannte und umfangreiche Formularwesen auskommt. Über die Online-Schadenmeldung und -bearbeitung sowie durch die elektronische Abwicklung und den Kundenkontakt via Emailaustausch werden viele Kernprozesse unseres Versicherungsgeschäfts zunehmend digital und papierlos durchgeführt.

Bei der IT-Hardware und Gerätebeschaffung ist die Recycling-Fähigkeit der Produkte für uns maßgeblich. Soweit eine Entsorgung nicht über den Sekundärmarkt erfolgen kann, gehen die Geräte direkt an einen Elektroschrott Recycler. Die Recyclingfähigkeit von Verbrauchsgütern, z. B. Toner-Boxen für die IT oder den Versicherungsbetrieb, ist für uns ein wichtiges Beschaffungskriterium.

Im Geschäftsjahr 2021 hatten wir die Möglichkeit die bis dato sehr langfristig laufenden Stromlieferverträge neu abzuschließen. Die neuen Verträge sichern uns eine Ökostromquote von 100% zu. Anbei einige weitere Umweltkennzahlen die unseren moderaten Energieverbrauch und unsere geringfügige Energieintensität unterstreichen:

Umweltkennzahlen im Geschäftsjahr 2021:

Messkriterien	Verbrauchsmenge*
Papierverbrauch in Kilogramm (Druckpapier)	5,07
Wasserverbrauch in Kubikmeter	3,98
Stromverbrauch in KWh	2.288
Fernwärme/Heizung in KWh	3.136

* pro FTE (Full-Time-Equivalent)

Die Versicherungsunternehmen sind offizielle Kunden des klimaneutralen GOGREEN Services der Deutsche Post DHL Group und tragen damit zum Klimaschutz bei. Mit dem Carbon Management von Deutsche Post DHL Group werden die durch Transport und Logistik entstehenden Treibhausgasemissionen durch Klimaschutzprojekte ausgeglichen.

Mit Blick auf unsere Kapitalanlage bedeutet Nachhaltigkeit für uns, im Interesse künftiger Generationen verantwortungsvoll zu handeln. Wir verfolgen hierzu bereits heute viele Ansätze in unseren Unternehmen. Dabei hat das Thema ESG in den vergangenen Jahren im Bereich des Vermögensmanagements der uniVersa, messbar am Anteil der Kapitalanlagen, deutlich an Bedeutung gewonnen. Wir legen die Vermögenswerte im bestmöglichen Sinne unserer Kundinnen und Kunden an. Gleichzeitig leisten wir in Bezug auf das Thema „Corporate Social Responsibility“ über unsere Investments einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Energiewende in Deutschland und tragen damit zur Reduzierung der CO₂-Emissionen bei. So wurden bis Ende 2021 uniVersa-weit Investitionen i. H. v. etwa 347 Mio. EUR in Infrastruktur-Beteiligungen investiert, wovon bspw. etwa 20% auf das Segment Erneuerbare Energien fällt. Auch im direkten Immobilienbestand fördern wir u. a. über energetische Sanierungen das gesellschaftliche Ziel zur Reduzierung von Treibhausgasen und mit der Vergabe von Darlehen an Wohnungsbaugenossenschaften das Ziel zur Schaffung bezahlbaren Wohnraums in Deutschland. Als weiteres Element im Sinne von ESG verzichten wir bei der Direktanlage auf den Handel mit Agrarprodukten und -derivaten. Im Zuge der Auswahl von Asset Managern für Beteiligungsinvestments und Spezialfonds kommt dem Thema nachhaltiges Investieren und der Anwendung der von den Vereinten Nationen geförderten UN PRI zudem eine gesonderte Bedeutung zu, da auch wir der Überzeugung sind, dass diese für den langfristigen Erfolg unserer Investitionen relevant sind. Entsprechend verfügen bereits heute nahezu alle unsere Beteiligungsmanager – unabhängig von deren Investitionsfokus – über etablierte Nachhaltigkeitssiegel oder dezidierte ESG-Strategien. Hierdurch können wir auch in dem von uns nicht selbst gemanagten Bereich auf eine schrittweise Verbesserung von Konzepten sowie auf eine Ausweitung nachhaltiger Investments zählen.

So sind alle für uns tätigen Asset-Manager im Immobilienbereich damit beauftragt, die Zertifizierung ihrer Einzelobjekte bzgl. Nachhaltigkeit zu prüfen und Vorgehensweisen zur Erhöhung der Nachhaltigkeitsqualität der Portfolien zu entwickeln. Auch für Private Equity und Infrastruktur werden die Zielfonds kritisch gescreent und im Dialog mit den einzelnen Partnern versucht, die Awareness für

Nachhaltigkeitsthemen zu erhöhen. Für Bestandsinvestments, gerade im außereuropäischen Raum werden sich nicht alle unsere Vorstellungen kurzfristig realisieren lassen, aber im Zusammenhang mit Neuinvestitionen besteht auch im internationalen Kontext die Möglichkeit, das Anforderungsprofil für die externen Manager in Richtung ESG deutlich zu erweitern.

Die Vermögensgegenstände, die wir im Rahmen der Kapitalanlage für unsere Mitglieder und Versicherungsnehmer verwalten, unterliegen zudem besonderen gesetzlichen und internen Anforderungen zur Sicherstellung höchstmöglicher Sicherheit, Liquidität, Rentabilität und Qualität. In diesem Zusammenhang erfahren Nachhaltigkeitsrisiken innerhalb des Risikomanagements in den letzten Jahren zunehmende Relevanz. Als Nachhaltigkeitsrisiko wird gemäß Art. 2 Nr. 22 Transparenz-VO ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung verstanden, dessen beziehungsweise deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert einer Investition haben könnte. Vor diesem Hintergrund wird versucht, Nachhaltigkeitsrisiken durch entsprechende Vorkehrungen auf ein Minimum zu reduzieren. Nachhaltigkeitsrisiken bilden hierbei keine eigene Risikokategorie, sondern sind in den von uns ohnehin zu quantifizierenden Marktrisiken (z.B. Aktien- oder Zinsrisiko) enthalten. Sie werden daher bereits in unseren schon vorhandenen Risikostrategien berücksichtigt. Darüber hinaus haben wir uns für unsere Versicherungsgesellschaften verschiedene Auswahlparameter gesetzt, um ökologische und / oder soziale Merkmale zu beachten. Insbesondere mit Blick auf unseren Rentendirektbestand bedeutet dies:

- Verantwortungsbewusste Investitionen in nachhaltige Anlagen gemäß Global Compact der Vereinten Nationen, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, anhand der unter anderem auf Basis der bekannten Sustainable Development Goals (SDGs) ökologische und soziale Ziele gefördert werden.
- Ausschluss von Kapitalanlagen, die schwerste Kontroversen im Bereich Umweltschutz oder Kinder- und Zwangsarbeit (gemäß ILO-Kernarbeitsnormen) aufweisen.
- Eindeutige Ausschlusskriterien für Investments aus den Bereichen Kohleverstromung / -förderung (Umsatz > 30% aus Kohle), Tabakproduktion (Anteil Tabakproduktion / Umsatz > 5%), Rüstungsgüter (Anteil Rüstungsgüter / Umsatz > 10%) und kontroverse Waffen (ABC-Waffen, Landminen und Streubomben / keine Toleranz).
- Ausschluss von Staaten, in denen eine eingeschränkte Religions- und Pressefreiheit herrscht. Diese unfreien Staaten werden hierbei auf Basis des Freedom House Index gemessen (Ausschluss bei Einstufung „0“ für „not free“).

Nach dem bereits im Sommer 2021 erfolgten Beitritt zu den UN PRI planen wir für die kommenden Monate weitere Maßnahmen im Bereich ESG. Hierzu zählen:

- Schrittweise Erhöhung des Green-Bond-Anteils in den Portfolien (Impact Investing),
- Schrittweise Erhöhung des Engagements in Infrastruktur-Beteiligungen und anderen alternativen Asset-Klassen mit Anlage-Schwerpunkten, die unseren ESG-Anforderungen genügen,
- Erweiterung der Fondspalette um nachhaltige Fonds (Fondsrente).

Insgesamt werden negative Auswirkungen auf die Umwelt infolge unserer Geschäftstätigkeit durch die Beachtung der oben genannten Kriterien und Maßnahmen zu weiten Teilen ausgeschlossen bzw. eingedämmt. Die Offenlegung unseres Anteils an Taxonomie-fähigen Wirtschaftsaktivitäten (vgl. hierzu Abschnitt 4.1.4) sowie die Weiterentwicklung bestehender Konzepte, wie die Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks, werden uns künftig dazu dienen, Risiken für die Umwelt zu quantifizieren und zu steuern. In diesem Kontext stellt die Erreichung der CO₂-Neutralität ein für uns erstrebenswertes Ziel dar. Darüber hinaus erscheint die Einrichtung spezieller zusätzlicher Konzepte im Hinblick auf Umweltbelange zum aktuellen Zeitpunkt nicht erforderlich. Die Berücksichtigung von ESG-Faktoren im Asset Management stellt für uns insgesamt keinen Verzicht auf einen höheren Anlageerfolg zugunsten von Nachhaltigkeitszielen dar, sondern wir erwarten von deren Berücksichtigung langfristig einen positiven Impuls auf die erzielten Anlageergebnisse.

3.1.2 Risikobericht

Durch die Geschäftstätigkeit bestehen Risiken in Bezug auf Umweltbelange, z. B. durch Reisetätigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unseren Ressourcenverbrauch, aber auch infolge der Investitionstätigkeiten der Versicherungsunternehmen. Pandemie-bedingt fanden in der Berichtsperiode nahezu keine Dienstreisen statt. Aufgrund der Unternehmensgröße und risikobegrenzenden

Maßnahmen führen die vorgenannten Risiken nicht zu schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf Umweltbelange und sind daher als nicht signifikant einzustufen.

3.2 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Arbeitnehmerbelange

3.2.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig und schließen alle Dienstverträge mit unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach deutschem Recht ab. Damit ist das hohe Niveau der Arbeitnehmerrechte sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle unsere Beschäftigten gewährleistet.

Die Bundesrepublik Deutschland hat die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifiziert und die Grundsätze im Arbeits- und Sozialrecht wirksam verankert. Sie schützen also auch die Beschäftigten der uniVersa.

Die uniVersa Krankenversicherung a. G., die uniVersa Lebensversicherung a. G. und die uniVersa Allgemeine Versicherung AG sind Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. und haben sich an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden. Auf diese Weise werden die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einschließlich der Auszubildenden geregelt und die Rechte von Gewerkschaften gewahrt.

Wir verfügen über schriftlich dokumentierte Grundsätze für die Vergütungspolitik der Beschäftigten. Sie setzen betriebliche Standards, sorgen für Gleichbehandlung und werden jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin bekannt gegeben. Zur Überwachung der Einhaltung dieser Grundsätze erstellen wir jährliche interne Vergütungsberichte, über deren wesentliche Inhalte der Vorstand den Aufsichtsrat informiert. Über die tarifliche geregelten Vergütungsbestandteile hinaus, bieten wir unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zahlreiche freiwillige Vergütungsbestandteile wie freie Tage zu besonderen Anlässen oder Dienstjubiläumspremien.

Die Beschäftigten der uniVersa Krankenversicherung a. G., der uniVersa Lebensversicherung a. G. mit ihrem Tochterunternehmen Askont Assekuranzvermittlung GmbH und der uniVersa Allgemeine Versicherung AG, die ihren Dienstsitz in der uniVersa-Hauptverwaltung in Nürnberg haben, wählen seit vielen Jahren einen Betriebsrat. Auf der Ebene der Geschäftsstellen ist bei der uniVersa Lebensversicherung a. G. ein Gesamtbetriebsrat aktiv.

Der Bereich Grundsatzfragen innerhalb der Personalabteilung gewährleistet die Beachtung aller arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen, steuerlichen und tarifvertraglichen Regelungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Versicherungsunternehmen sowie die Berücksichtigung der Regelungen und Spielräume des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei allen Mitbestimmungsfragen wird mit den Arbeitnehmervertretungen konstruktiv zusammengearbeitet und auf einen fairen, respektvollen Umgang geachtet. Aufgrund der langjährig guten Kooperation mit dem Gesamtbetriebsrat und dem Betriebsrat der Hauptverwaltung gelingt es, die Schnittmenge aus Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen möglichst groß zu gestalten und stets gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Dazu gehört auch ein fairer, offener Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mitarbeiterbefragungen ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, diese Rahmenbedingungen und die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit zu bewerten und bei Bedarf den Fokus auf Verbesserungspotenziale zu lenken. Diese Hinweise nutzen wir, um gezielt noch besser zu werden.

Die Interessen der Beschäftigten werden darüber hinaus durch die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsräten der Versicherungsunternehmen gewahrt.

Die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für die Erreichung unserer Qualitäts- und Serviceziele sowie für die Erledigung unserer herausfordernden Fach- und Projektaufgaben eine große Bedeutung. Deshalb stehen den Beschäftigten vielfältige Weiterbildungsmaßnahmen mit finanzieller und zeitlicher Unterstützung zur Verfügung.

Bei der Gewinnung des Personalnachwuchses verlassen wir uns nicht allein auf den regionalen Arbeitsmarkt. Wir bilden regelmäßig Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Immobilienkaufleute, Informatikkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Duale Studenten mit verschiedenen Studienrichtungen aus. Die Ausbildung erfolgt bedarfsgerecht, d. h. in Abstimmung mit den jeweiligen Fachabteilungen anhand deren zukünftiger Personalbedarfe. Dadurch kann zum Ende der Ausbildung eine hohe Übernahmequote sichergestellt werden. Aufgrund der großen Bedeutung der Aus- und Weiterbildung engagieren wir uns auch bei den

relevanten Bildungsanbietern der Metropolregion u. a. im Vorstand des Berufsbildungswerkes der Versicherungswirtschaft (BWV) Nordbayern-Thüringen sowie mit kompetenten Referenten, als Gründungsmitglied im Forum V und bei der Finanzierung eines Stiftungslehrstuhles für Versicherungs-Marketing an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Die feste Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das „Unternehmen uniVersa“ ist eine bedeutende Triebfeder für Motivation und damit auch für exzellente Arbeitsergebnisse. Wir sind uns dieses Zusammenhangs bewusst und investieren aktiv in die Arbeitgeberattraktivität – insbesondere durch eine systematische Förderung der Weiterbildung, positive Rahmenbedingungen und ein modernes Führungsverständnis. Dem Image und der Attraktivität als Arbeitgeber kommen bei der Gewinnung und beim Halten hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entscheidende Bedeutung zu. Freiwerdende Stellen für Fach- und Führungskräfte werden vorrangig mit internen Bewerbern besetzt. Das schließt im Rahmen des DRiVE-Prozesses bei Bedarf auch die erforderliche Anpassungsqualifizierung mit ein. Ziel des DRiVE-Prozesses ist die Erhöhung der Flexibilität beim Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Chancen der fortschreitenden Digitalisierung bestmöglich zu nutzen und die möglicherweise negativen Folgen intern aufzufangen.

Auch die Qualität der Führung hat einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aus diesem Grund fließen aktuelle Entwicklungen wie die steigenden Anforderungen an die agilen Führungskompetenzen in unser Führungsverständnis ein. Aufgrund der Zunahme der Homeoffice-Arbeitsplätze während und nach der Corona-Pandemie unterstützen wir unsere Führungskräfte mit Seminaren zum Thema „Führen auf Distanz“. Das uniVersa Mitarbeitergespräch ist das zentrale Führungsinstrument. Deshalb ist es klar auf unser Führungsverständnis ausgerichtet. Es wird ergänzt durch das Format der quartalsweisen TEAM-Retrospektiven und durch regelmäßige Awareness-Kampagnen, Events und Vorträge. Durchgeführte Mitarbeiterbefragungen dienen neben der Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit der Förderung des Austausches zwischen Mitarbeitern und Führungskraft.

Wir achten bei Führungsaufgaben und Personen, die auf eine Führungsfunktion vorbereitet werden, neben der fachlichen Eignung auf notwendige soziale Kompetenzen. Um eine Mitarbeiterführung gemäß der Unternehmensziele und -leitlinien sowie unserem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit „Das sind WIR“ sicherzustellen, legen wir großen Wert auf die Führungskräfteauswahl und -entwicklung. Neben einem strukturierten Entwicklungsprogramm mit fachlichen und sozialen Bausteinen für unsere Nachwuchsführungskräfte gibt es weitere Angebote für langjährige Führungskräfte zur Auffrischung oder Weiterentwicklung der Führungskompetenzen.

Neben herausfordernden Aufgaben, kompetenten Führungskräften und einem guten Betriebsklima bieten wir umfangreiche Sozialleistungen vom eigenbetriebenen Betriebsrestaurant bis hin zum Job-Ticket für den öffentlichen Nahverkehr und der Unterstützung bei Mitarbeiter E-Bike-Leasing Angeboten. Aufgrund unserer Unternehmensgröße und der kurzen Entscheidungswege können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem nötigen Engagement sehr viel gestalten und weiterentwickeln.

Die hohe Bereitschaft, als Arbeitgeber verantwortlich zu handeln, zeigt sich nicht nur im Menschenbild des Leitbildes und des Führungsverständnisses, sondern auch in den zahlreichen Aktivitäten und Projekten zur gesellschaftlichen Verantwortung. Wir geben auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – vom Auszubildenden bis zum Prokuristen – die Gelegenheit, sich persönlich in zahlreichen sozialen Projekten zu engagieren.

Wir schaffen positive Rahmenbedingungen durch prozessorientierte Digitalisierung, perspektivische Personalbedarfsplanung und angemessene Vergütung. Die uniVersa ist ein modernes Unternehmen. Eine digitale Agenda sorgt in Verbindung mit agilen Projektmethoden dafür, dass wir auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Die Digitalisierung bedeutet für unsere Personalabteilung, zum einen die eingesetzte Personalsoftware ständig aktuell zu halten und im Interesse einer optimalen Mitarbeiterbetreuung weiter auszubauen und zum anderen unseren Mitarbeitern und Führungskräften durch entsprechende Qualifizierungsangebote die erforderlichen digitalen Kompetenzen zu vermitteln und sie auf die Anforderungen zukünftiger Change-Projekte und ein lebenslanges Lernen vorzubereiten. Die Ermittlung des kurz- und mittelfristigen Personalbedarfs erfolgt unternehmensweit mit einem Planungssystem. Dadurch können frühzeitig Personalbeschaffungsaktivitäten ausgelöst, Personalkosten bei Überbesetzungen vermieden und Nachfolgeregelungen zeitgerecht veranlasst werden. Gleichzeitig ist das System eine wesentliche Säule des Arbeitsschutzes, da es frühzeitig Hinweise auf mögliche

Überlastungssituationen infolge eines Anstiegs der individuellen Arbeitsbelastung pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter gibt.

Die zwischen den Sozialpartnern der Versicherungswirtschaft getroffenen Regelungen werden unternehmensweit angewendet. Es gibt eine unternehmensweite interne Vergütungsstruktur im Tarif und in definierten Hierarchiestufen oberhalb des Gehaltstarifes ohne geschlechterbezogene Unterschiede. Diese wird in regelmäßigen Abständen auf ihre interne Stimmigkeit überprüft und mit der marktüblichen Vergütung abgeglichen. Im Sinne unserer verantwortungsbewussten Zukunftsstrategien wenden wir zudem Vergütungspraktiken an, die im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken stehen. Positive Rahmenbedingungen – Gleichberechtigung, soziales Engagement und Umweltschutz Im Einklang mit unseren verantwortungsbewussten Zukunftsstrategien leben wir Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung durch Umweltschutz, soziales Engagement und Work-Life-Balance-Konzepte für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein entscheidender Erfolgsfaktor beim Bemühen, unseren Kunden und Vertriebspartnern einen optimalen Service zu bieten. Ein vielfältiges Angebot im Betrieblichen Gesundheitsmanagement hilft daher unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die arbeitsbedingten Belastungen zu verringern und die persönliche Gesundheit und Leistungsfähigkeit - auch im Homeoffice - zu erhalten.

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz hat bei uns einen hohen Stellenwert. Durch regelmäßige Begehungen aller Abteilungen und regelmäßige Überprüfungen der Gefährdungsbeurteilungen wird die Einhaltung aller notwendigen Arbeitsschutzvorschriften gewährleistet. Bei den Gefährdungsbeurteilungen werden die persönlichen Anforderungen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt, insbesondere auch die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit körperlichen Beeinträchtigungen. Für die besonderen Bedarfssituationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen werden gemeinsam mit den Betroffenen individuelle Lösungen für die Gestaltung des Arbeitsplatzes gefunden, die ein leidensgerechtes und belastungsminderndes Arbeiten ermöglichen.

Um das wichtige Thema Inklusion auch für viele weitere Belange im Unternehmen greifbar zu machen, ist bei der uniVersa eine Schwerbehinderten-Vertretung etabliert. Diese fördert gezielt die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertritt deren Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Unsere derzeitige Schwerbehinderten-Quote beträgt 5,4 %.

Wir setzen uns bei der uniVersa dafür ein, für alle Nationalitäten, Religionen und Geschlechter ein angenehmes, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld mit gleichen Chancen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bieten. Die Gleichberechtigung aller Geschlechter ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Die Gemeinsame Erklärung von ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. - zum Thema Demografie vom 28.11.2014 und die Gemeinsame Initiative der beiden Sozialpartner zur aktuellen Flüchtlingssituation vom 05.02.2016 richten sich im Besonderen an die Versicherungswirtschaft. Sie bieten uns geeignete Orientierungsmöglichkeiten, wenn es um nachhaltige Belange von Arbeitnehmeraspekten geht.

Die feste Bindung aller Beschäftigten an die uniVersa, die sich in einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich 18,0 Jahren zeigt, ist eine bedeutende Triebfeder für Motivation und exzellente Arbeitsergebnisse. Die Schaffung positiver Rahmenbedingungen für ein positives Arbeitsklima ist deshalb ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Aufgrund der sehr weit reichenden gesetzlichen Regelungen und zusätzlichen Maßnahmen der uniVersa ist die Einrichtung spezieller Konzepte für Arbeitnehmerbelange nicht erforderlich.

3.2.2 Risikobericht

Bei unserer Geschäftstätigkeit beachten wir die in Deutschland geltenden Gesetzesvorgaben und halten die Regelungen zum Arbeitsschutz ein. Die Interessen der Beschäftigten werden darüber hinaus durch Arbeitnehmervertretungen gewahrt.

Aufgrund des in der Geschäftsstrategie festgelegten Geschäftsgebietes Deutschland gibt es keine Offshoring-Risiken, wie z. B. die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Durch die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitstätigkeit können jedoch Risiken für

Arbeitnehmerbelange entstehen. Sie liegen vorrangig in einem potenziellen Ersatz von Arbeitskräften durch technologische Fortschritte wie Robotik und künstliche Intelligenz sowie möglicherweise in veränderten Anforderungen an die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten.

Für uns sind Arbeitnehmerbelange ein wichtiges Kriterium für den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit. Daher versuchen wir die Auswirkungen dieser Veränderungsprozesse durch eine vorausschauende Personalplanung und Flexibilisierung der Einsatzmöglichkeiten zu begrenzen. Wesentliche Risiken, die zu schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange führen, sehen wir jedoch nicht.

3.3 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Sozialbelange

3.3.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Wäre Versicherungsschutz sichtbar, würden wir ihm überall begegnen, an jedem Auto, an jedem Gebäude der Stadt und in jedem Unternehmen. Es liegt in der Natur der Menschen, schützen zu wollen, was ihnen am Herzen liegt: die Familie, das Haus, das Auto oder auch die Firma. Versicherungsschutz ist so vielfältig wie die Risiken jedes Einzelnen. Natürlich braucht nicht jeder jede Versicherung. Vielmehr müssen jede Person und jedes Unternehmen für sich entscheiden, welche Risiken abgesichert werden müssen und welche allein getragen werden können. Für Selbstständige und Unternehmen ist Versicherungsschutz häufig eine Voraussetzung ihrer wirtschaftlichen Aktivität. Auch wirtschaftlicher Fortschritt und Innovationen setzen oft Versicherungsschutz voraus, z. B. der Ausbau erneuerbarer Energien. Gleichzeitig ist privater Versicherungsschutz ein integraler Bestandteil der finanziellen Absicherung der privaten Haushalte und beim Aufbau der Altersvorsorge.

Als Sozialversicherung sind in Deutschland zwar die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung Standard, oftmals auch eine gesetzliche Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit sowie bei Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Das sind jedoch lediglich Grundabsicherungen. Individuelle Situationen und persönliche Wünsche bleiben unberücksichtigt, selbst wenn sie zur Aufrechterhaltung eines gewohnten Lebensstandards im Ruhestand oder bei Berufsunfähigkeit dringend geboten sind.

Ein solides Versicherungswesen entlastet die öffentlichen Gemeinschaften, indem sie die finanziellen Folgen von Risiken des täglichen Lebens, aber auch bei selteneren oder gefährlichen Ereignissen, beiseitigt oder zumindest deutlich abmildert. Daran hat die uniVersa einen signifikanten Anteil.

Bei der uniVersa Krankenversicherung a. G., der ältesten privaten Krankenversicherung in Deutschland, geht der Schutz von Gemeinschaften bis auf das Jahr 1843 zurück. Vor 178 Jahren gründete der Nürnberger Tabakfabrikarbeiter Georg Heine im Auftrag seiner Kollegen den „Krankenversicherungsunterstützungsverein für Tabakfabrikarbeiter“. Anlass für die Gründung des Vereins war der durch Krankheit verursachte Verdienstaufschlag, den der Einzelne nicht selbst tragen konnte, zumal die Sozialversicherung noch nicht erfunden war. In späteren Jahren kam die Versicherung von Behandlungskosten hinzu.

Die uniVersa Lebensversicherung a. G. hat ihren Geschäftsbetrieb 1857 als „Nürnberger Frauenstift“ aus ähnlichen Motiven aufgenommen. Dem Verein beitreten konnten verheiratete und unverheiratete Frauen zwischen dem 20. und 50. Lebensjahr, die in Nürnberg und der näheren Umgebung wohnten. Der Versicherungsschutz umfasste Geldleistungen bei Krankheit und Tod.

Im Laufe der Jahre sind bei der uniVersa große Versichertengemeinschaften entstanden. Am Ende des Jahres 2021 umfassten sie bei der uniVersa Krankenversicherung a. G. 194.281 Tarifversicherte, bei der uniVersa Lebensversicherung a. G. 165.630 Hauptversicherungen und bei der uniVersa Allgemeine Versicherung AG 157.499 Verträge.

Die private Krankenversicherung in Deutschland und damit auch die uniVersa Krankenversicherung a. G. tragen in besonderer Weise mit ihrem Geschäftsmodell zur positiven Entwicklung des Gemeinwesens bei:

- Die private Krankenversicherung stabilisiert die medizinische Infrastruktur und stützt das gesamte Gesundheitssystem:
Jährlich fließen ca. 38 Mrd. EUR¹ durch Privatversicherte ins deutsche Gesundheitssystem. Wären sie gesetzlich versichert, würde das System mehr als 12,7 Mrd. EUR² verlieren, Praxen müssten schließen, Jobs gingen verloren. Dank der Einnahmen aus der privaten Krankenversicherung können Ärzte und Krankenhäuser investieren und so den hohen medizinischen Standard sichern, von dem wir alle profitieren.
- Die private Krankenversicherung garantiert einen schnellen Zugang zu Innovationen:
Sie ist Türöffner für den medizinischen Fortschritt. Denn hier gibt es keine Genehmigungsvorbehalte bei Innovationen und keine Budgetgrenzen für die Ärzte. Das erleichtert die Einführung neuer Methoden, die letztlich allen Patienten zugutekommen. Zusätzlich können die Ärzte die Mehreinnahmen durch Privatpatienten nutzen, um in medizinische Innovationen zu investieren.
- Die Zufriedenheit der Bürger mit ihrer medizinischen Versorgung liegt heute bei historischen Spitzenwerten von knapp 80 %². Das verwundert nicht, da das deutsche Gesundheitswesen zu den besten der Welt gehört. Diese Spitzenposition verdanken wir hauptsächlich dem dualen System aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Sie tragen ein gemeinsames Versorgungssystem. In Deutschland sind Leistungskürzungen der gesetzlichen Krankenversicherung schwer, weil es die private Krankenversicherung mit ihren garantiert nicht kürzbaren Leistungen gibt. Das duale System fördert den medizinischen Fortschritt und den Wettbewerb, die für das deutsche Gesundheitssystem wichtig sind.
- Die private Krankenversicherung übernimmt gesellschaftliche Verantwortung:
Primäre Aufgabe der privaten Krankenversicherung ist die Sicherstellung einer hochwertigen medizinischen Versorgung ihrer Versicherten. Mit der Finanzierung verschiedener Präventionsprojekte übernimmt sie auch gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Hinzu kommt, dass Privatversicherte und die Unternehmen der privaten Krankenversicherung mit ihren Steuern solidarisch zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung beitragen.
- Die private Krankenversicherung entlastet nachfolgende Generationen:
Die junge Generation muss in der gesetzlichen Krankenversicherung immer mehr Geld für den wachsenden Anteil der Älteren aufbringen, da die Lebenserwartung steigt, die Zahl der Beitragszahler jedoch abnimmt. Da wäre es problematisch, nur auf die Demografie anfällige Umlagefinanzierung zu setzen. Auch in Zeiten niedriger Zinsen bildet die private Krankenversicherung so viele Rückstellungen, dass sie gut auf den demografischen Wandel vorbereitet ist und nachfolgende Generationen nicht belastet werden. Schon heute haben Privatversicherte mehr als 274 Mrd. EUR in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgebaut. So sorgen sie für ihre im Alter steigenden Gesundheitsausgaben vor und sind nicht auf die Beiträge der jüngeren Generation angewiesen. Das entlastet das Gesundheitssystem.
- Die private Krankenversicherung trägt indirekt zur Minderung von Personalzusatzkosten im öffentlichen Dienst bei:
Die Kombination der Beihilfe im öffentlichen Dienst für Beamte und deren Familienangehörige mit einer privaten Restkostenversicherung ist insgesamt betrachtet für alle Steuerzahler günstiger als eine gesetzliche Krankenversicherung mit Beitragszuschuss des Dienstherrn. Auch daraus ergibt sich ein bedeutender Beitrag der privaten Krankenversicherung für die Nachhaltigkeit der Sozialsysteme.

Gesellschaftlich engagierte Unternehmen leisten einen besonderen Beitrag zur Stärkung der Gesellschaft eines Landes. Sie bringen in die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements Kompetenzen und Ressourcen ein sowie engagierte Menschen und innovative Zugänge zu gesellschaftlichen Aufgaben. Die uniVersa hat in den letzten Jahren ihre Aktivitäten in diesem Bereich kontinuierlich erweitert.

Unser sehr umfangreiches und vielfältiges soziales Engagement lässt sich vereinfachend in zwei Rubriken unterteilen: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesellschaftliche Verantwortung.

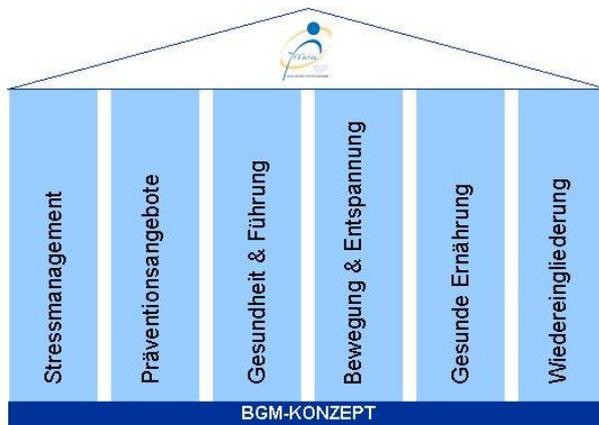
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

¹ Quelle: Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.

² Quelle: eigene Internetrecherche

In den uniVersa Versicherungen haben wir bereits im Jahre 2010 unsere Angebote zur Gesundheitsförderung zusammengefasst und zentral organisiert. Wir motivieren und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gesundheitsgerechtem Verhalten und einem gesundheitsbewussten Lebensstil. Unser hochwertiges und vielfältiges Betriebliches Gesundheitsmanagement ist durch die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) zertifiziert.

Sechs Säulen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)



Als eines der ersten Unternehmen setzt die uniVersa mit der Zertifizierung durch die Verwaltungsberufsgenossenschaft auf eine fortlaufende Qualitätskontrolle nach den VBG-Leitlinien für betriebliche Gesundheitsförderung mit umfangreichen Angeboten in den Bereichen Stressmanagement, Ernährung, Bewegung & Entspannung, gesunde Führung und Prävention.

Vorsorgesch Screenings spielen dabei genauso eine Rolle wie Sport- und Entspannungskurse oder individuelle Beratungen. Regelmäßige Veranstaltungen wie der Firmenlauf B2RUN und Gesundheitstage runden das Programm ab. Zusätzlich fördern wir durch eine Vielzahl an Maßnahmen die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Exemplarisch und nicht abschließend sind hier das Gesundheitscoaching, die Gripeschutzimpfung und die Bereitstellung eines Fitnessraumes inklusive Ergonomie-Beratung zu nennen.

Gesellschaftliche Verantwortung: Gut. Besser. Engagiert.

Gesellschaftliche Verantwortung und soziales Engagement haben bei den uniVersa Versicherungsunternehmen eine lange Tradition. Schon der Gründungsgedanke im Jahr 1843 – eine Selbsthilfeeinrichtung zur Deckung des Lohnausfalles der Nürnberger Tabakfabrikarbeiter – stand im Zeichen der gesellschaftlichen Verantwortung. Dieser Tradition sind wir bis heute treu geblieben.

Trotz der schwierigen Bedingungen unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie wurden auch in 2021 wieder viele Projekte des uniVersa Engagements wie die Aktion EhrenWert, Spenden statt Schenken, das Programm „Türen Öffnen“, die Wunschbaumaktion und die Schulmittelaktion mit kreativen Lösungen durchgeführt. Auch wenn die Umstände widrig waren, das Engagement und die Hilfsbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war auch in 2021 ungebremst. Die vorgenannten Spendenaktionen wurden großzügig unterstützt und auch im Projekt „Spenden statt Schenken“ gingen bundesweit viele Vorschläge aus der Mitarbeiterschaft für Einrichtungen ein, die Unterstützung benötigten.

Eine Vielzahl von Auszeichnungen für ehrenamtliches Engagement konnte die Aktion EhrenWert Ende 2021 verzeichnen. In 2009 riefen die Stadt Nürnberg und die uniVersa Versicherungsunternehmen mit Unterstützung der lokalen Presse die bayernweit einzigartige Aktion ins Leben, um ehrenamtlichen Einsatz im persönlichen Bereich oder in gemeinnützigen Organisationen oder Vereinen zu würdigen. Jeweils ein „Ehrenamtlicher des Monats“ wird seitdem in der Metropolregion Nürnberg gewürdigt. Neben einem Artikel in der Presse erhalten die Preisträgerinnen und Preisträger eine Spende von 1.000 Euro, die in den meisten Fällen dem jeweiligen Projekt zugutekommt. Die Auszeichnungen gingen auch im Jahr 2021 – wie jedes Jahr – exemplarisch an einen der vielen Ehrenamtlichen, ohne die unser

Gemeinwesen nicht vorstellbar wäre. Die Entscheidungen der Jury spiegeln die Diversität der ehrenamtlichen Arbeit in der Metropolregion wider.

Unsere Aktion „Spenden statt Schenken“ ist seit vielen Jahren ein wichtiger Bestandteil unseres sozialen Engagements. Im Rahmen der Aktion verzichten wir im Advent auf den Versand von Weihnachtsgeschenken und Weihnachtskarten für Geschäftspartner und Kunden und spenden den Gegenwert an gemeinnützige Organisationen, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Herzen liegen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Innen- und Außendienst schlagen soziale Projekte oder Einrichtungen aus ihrer Region vor, die ihnen eine Herzensangelegenheit sind. Auf dieser Basis werden gemeinnützige Einrichtungen aus der Region ausgewählt und mit Spenden unterstützt.

Als Bestandteil unserer Führungskräfteentwicklung hat auch das Programm „Türen Öffnen“ seinen festen Platz in unserem gesellschaftlichen Engagement gefunden. Führungskräfte, die neu in der Führungsverantwortung sind, hospitieren drei Tage in sozialen Einrichtungen. Mit diesem Perspektivenwechsel können unsere potenziellen Führungskräfte erfahrungs- und handlungsorientiertes Lernen in einer fremden Lebenswelt erleben, eine neue Offenheit für Menschen in besonderen Lebenssituationen entwickeln und die eigene Sozialkompetenz weiterentwickeln. Gleichzeitig profitieren die Einsatzstellen: Auch hier bereichert der Perspektivenwechsel die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einsatzstelle und sie erhalten neue Impulse durch die Kenntnisse und Kompetenzen unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

2019 fand zuletzt der jährliche uniVersa-Freiwilligentag statt. Hier unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Tätigkeiten in verschiedenen sozialen und karitativen Einrichtungen und helfen Menschen, die ökonomisch schwächer gestellt, alt und krank sind, oder mit Behinderungen oder anderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Leider musste wegen der Corona-Pandemie der Freiwilligentag im Jahr 2021, wie bereits im Vorjahr, entfallen. Bei unseren Kooperationspartnern wurden viele der unterstützten Projekte, wie z. B. Sommerfeste und Ausflüge, aufgrund der Hygiene- und Kontaktbeschränkungen, abgesagt.

Unsere „Auszubildenden-Juniorfirma young&active“ unterstützt soziale Projekte. Die Schulzeit ist eine der prägendsten Zeiten im Leben. Um diese Zeit vor allem Kindern aus ärmeren Familien verschönern zu können, sammelte das young&active Team im Rahmen der Schulmittelaktion auch in 2021 wieder Materialien für das Bayrische Rote Kreuz. Trotz oder gerade wegen der angespannten und schwierigen Corona-Situation war es den Auszubildenden sehr wichtig Spenden zu sammeln, auch wenn die Aktion Pandemie bedingt verspätet stattfinden musste. Dank dieses Engagements konnten auch im Jahr 2021 Schultüten, Büchertaschen, Stifte, Lineale, Scheren, Pinsel sowie Hefter, Taschenrechner und viele weitere Kleinigkeiten für bedürftige Schülerinnen und Schüler an das Rote Kreuz überreicht werden.

Jährlich organisieren unsere Auszubildenden die Wunschbaumaktion, bei der üblicherweise der Weihnachtsbaum im Betriebsrestaurant mit Wunschkarten geschmückt wird, die von Mitarbeitern abgenommen werden können. Nachdem viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice tätig waren und das „Pflücken“ der Wunschkarten vom Baum pandemiebedingt nicht möglich war, fanden unsere Auszubildenden eine neue kreative Lösung für die Durchführung der Wunschbaumaktion. Die ganze Aktion wurde virtuell im Intranet abgebildet. Es konnte zwischen drei Geschenkideen ausgewählt werden, die unter dem virtuellen Weihnachtsbaum lagen. Per E-Mail wurde dann mitgeteilt, was man schenken möchte. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Geschenke nicht selbst in der Hauptverwaltung abgeben konnten, boten die Auszubildenden sogar einen Abholservice an.

Wir unterstützen auch die lokale Straßenambulanz „Franz von Assisi“. Die Einrichtung unterstützt Wohnungslose. Neben der medizinischen und pflegerischen Basisversorgung wohnungsloser Frauen und Männer bietet die Straßenambulanz heute ein vielfältiges kostenloses Hilfs-, Betreuungs- und Freizeitangebot an. Die Straßenambulanz verfügt in einem lokalen Caritas-Sozialzentrum über Behandlungsräume, ein Wartezimmer, Dusche, Bad, einen Tagestreff mit Freizeitraum, eine Lebensmittelausgabe sowie eine Kleiderkammer und eine Waschküche.

Das Zentrum Aktiver Bürger (ZAB) ist ebenfalls ein enger Kooperationspartner der uniVersa. Die Freiwilligenagentur, die in vielen Bereichen mit Dienststellen der Städte Nürnberg und Fürth zusammenarbeitet, versteht sich als Motor für neue Formen ehrenamtlichen Engagements und ist besonders aktiv im Zusammenbringen von privat ehrenamtlich Tätigen, freiwillig engagierten Mitarbeitern von Unternehmen und gemeinnützigen Institutionen.

Im Rahmen der Firmenjubiläen unserer Mitarbeiter fallen regelmäßig Geschenke zu besonderen persönlichen Anlässen an. Wir freuen uns, dass sich viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier ein Los der Aktion Mensch wünschen und wir somit einen Beitrag zur Unterstützung von monatlich bis zu 1.000 sozialen Projekten leisten können.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Falle der Familiengründung. Bereits unsere werdenden Eltern unterstützen wir aktiv, sobald uns die Schwangerschaft bekannt ist. Hierzu gehören

- ein Beratungsgespräch durch Personalbetreuerinnen und Personalbetreuer mit Aushändigung einer Informationsmappe (Elternzeit, Elterngeld, Kindergeld etc.). Ergänzend stehen die Personalbetreuerinnen und Betreuer natürlich darüber hinaus auch mit Rat und Tat zur Seite.
- die Beachtung der Schutzvorschriften für Schwangere: Wir achten darauf, dass die entsprechenden allgemeinen und besonderen Schutzvorschriften für Schwangere eingehalten werden. Besonders in der Corona-Pandemie wurde mit den Schwangeren und Führungskräften aktiv beraten, welche Schutzvorschriften im Einzelfall notwendig sind, um das Infektionsrisiko zu minimieren.
- ein Geschenk zur Geburt: individuelle Schnullerkette und Karte. 2021 haben wir wieder einige Schnullerketten verschicken dürfen.

Gerne stehen unsere Personalbetreuerinnen und Personalbetreuer nach Abschluss der Elternzeit für Rückkehrgespräche zur Verfügung und stehen natürlich auch bei Problemen und Fragestellungen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner parat. Weitere Kinderbetreuungs- und -unterstützungsprogramme konnten pandemiebedingt im Jahr 2021 nicht stattfinden und werden bei entsprechender Pandemielage wieder angeboten.

Neben dem vorgenannten vielfältigen sozialen Engagement haben wir zur Förderung und Unterstützung der Europäischen Metropolregion Nürnberg durch die regionale Wirtschaft, insbesondere durch Unternehmen, Kammern und Verbände sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen, den Verein „Wirtschaft für die Europäische Metropolregion Nürnberg e. V.“ gegründet. Als uniVersa Krankenversicherung a. G. unterstützen wir durch unsere Mitgliedschaft das breite Spektrum der Vereinsaktivitäten und damit die nachhaltige Entwicklung in der Region unseres Sitzes Nürnberg. Seit 2007 besteht eine Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Im Rahmen der Kooperation wird der Lehrstuhl für Versicherungsmarketing mit Ausrichtung auf versicherungswissenschaftliche Forschung und Lehre und der Ausbau des Instituts für Versicherungswirtschaft (Forum V) gefördert. Auch die Weiterbildungsreihe des Forum V „Versicherungsmathematisches Kolloquium“ unterstützen wir mit einem jährlichen Förderbeitrag.

Aufgrund des über den Kerngeschäftszweck der Unternehmen abgebildeten Schutzes von Gemeinschaften und des darüberhinausgehenden Engagements für Sozialbelange ist die Einrichtung von zusätzlichen Konzepten nicht erforderlich.

3.3.2 Risikobericht

Das Geschäftsmodell von Versicherungsgesellschaften ist in besonderem Maße dazu geeignet, den Schutz und die Entwicklung von Gemeinschaften sicherzustellen und wirkt damit auf Sozialbelange risikoentlastend. Die uniVersa engagiert sich darüber hinaus in zahlreichen sozialen Projekten, vornehmlich im regionalen Bereich. Die Unterstützung für Vereine, die ehrenamtlichen Tätigkeiten und anderen sozialen Engagements sind breit gestreut und begründen keine Abhängigkeiten. Möglichkeiten zur Einflussnahme auf politische Entwicklungen mit negativen Folgen bestehen aufgrund der Unternehmensgröße nicht. Es liegen somit keine wesentlichen Risiken mit Bezug auf Sozialbelange vor, die sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit ergeben.

3.4 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Achtung der Menschenrechte

3.4.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen machen deutlich, dass Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zukommen. Ihr Handeln kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben, wobei das Risiko negativer Auswirkungen besonders groß ist, wenn Staaten vor Ort ihrer Schutzpflicht nicht nachkommen.

Die Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland enthält eine Vielzahl von Normen, deren zentraler Inhalt der Schutz der Menschenrechte ist. Von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen Betroffene haben in Deutschland Zugang zu staatlichen Beschwerdemechanismen, insbesondere den Gerichten, und können Wiedergutmachung erlangen. Darüber hinaus kann eine Reihe von nichtstaatlichen Stellen eingeschaltet werden.

Deshalb präzisiert die Bundesregierung ihre Erwartung an die Unternehmen so, dass der Prozess der unternehmerischen Sorgfalt auf die Achtung der Menschenrechte in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise eingeführt wird. Das gilt insbesondere dann, wenn sie in Ländern tätig sind, in denen rechtsstaatliche Grundsätze nicht oder nur unzureichend durchgesetzt werden. Sofern auf staatlicher und/oder nichtstaatlicher Seite Defizite bestehen, sollen die Unternehmen selbst aktiv werden und nicht auf Lösungen Dritter setzen.

Möglichen negativen Auswirkungen auf die Achtung der Menschenrechte, die sich aus dem Bereich der teils international aufgestellten Kapitalanlage ergeben könnten, begegnen wir durch entsprechende Screenings und Restriktionen. Diese erfolgen u. a. über den Rückgriff auf die Global Compact Prinzipien der Vereinten Nationen, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Nachdem unsere Versicherungsunternehmen ihren Sitz in Deutschland haben und in unserem Tätigkeitsbereich keine Unzulänglichkeiten bei der Achtung von Menschenrechten erkennbar sind, sind unternehmensspezifische Prozesse zur Achtung der Menschenrechte entbehrlich.

3.4.2 Risikobericht

Mit dem Fokus der Geschäftstätigkeit auf Deutschland sind die Menschenrechte und deren Einhaltung für uns eine Selbstverständlichkeit. Die Investitionstätigkeiten erfolgen allerdings global. Daraus könnten sich Risiken für die Menschenrechte in den Ländern ergeben, deren Rechtssystem dies zulässt. Der Anteil der nicht in der EU investierten Kapitalanlagen ist allerdings im Vergleich zum Gesamtbestand sehr gering. Unsere jährliche Investitionssumme ist im Verhältnis zur gesamten Investitionssumme der Versicherungswirtschaft in Deutschland unwesentlich. Dadurch und infolge entsprechender Beschränkungen/Limite im Kapitalanlagebereich ist die Wahrscheinlichkeit, dass aus Investitionsentscheidungen unserer Versicherungsunternehmen schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Achtung der Menschenrechte entstehen, gering.

3.5 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Bekämpfung von Korruption und Bestechung

3.5.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Nach den gesetzlichen Vorgaben für Versicherungsgesellschaften in Europa ist von allen Versicherungsunternehmen eine Compliancefunktion als Teil des unternehmensinternen Kontrollsystems zu installieren. Die Einrichtung der Compliancefunktion als eine von vier Governancefunktionen wird durch die Aufsichtsbehörden überwacht. In Deutschland ist das die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mit Sitz in Bonn.

Zu den Aufgaben einer Compliancefunktion gehört unter anderem die Überwachung der Einhaltung interner und externer Vorgaben. Compliance erzielt die Sicherstellung der Regelkonformität innerhalb des Unternehmens durch seine organisatorische Verankerung und dessen stetige Weiterentwicklung. Die Einhaltung der Regelkonformität wird darüber hinaus durch ein umfassendes internes Kontrollsystem (IKS) unterstützt, das zusätzliche fachspezifische Kontroll- und Sicherungsmechanismen bereithält.

Bei der uniVersa ist die Compliancefunktion bereits seit mehreren Jahren eingerichtet und dezentral sowie bereichsübergreifend ausgestaltet. Die für jeden Bereich benannten Compliance-Beauftragten haben die Einhaltung der Vorgaben in ihrem Zuständigkeitsgebiet sicherzustellen und zu überwachen. Für Unternehmensbereiche, in welchen das Risiko für Compliance-Verstöße, unter anderem für Korruption und Bestechung, höher eingeschätzt wird, bestehen gesonderte Regelwerke, um das Risiko von Regelverstößen zusätzlich zu reduzieren. Das Compliance-Management-System wird dabei nach dem Standard TR CMS 101:2015 des TÜV Rheinlands betrieben und jährlich durch diesen auditiert.

Das von Compliance eingerichtete interne Hinweisgebersystem ermöglicht allen Beschäftigten eine vertrauliche Meldung potenzieller oder tatsächlicher Verstöße an die Compliancefunktion. Darüber hinaus

kann auch die Hinweisgeberstelle der Aufsichtsbehörde für anonyme Hinweise über tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen aufsichtsrechtliche Vorschriften genutzt werden („Whistleblowing“).

Die Versicherungsunternehmen stellen in ihren jährlichen Berichten über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR) unter anderem dar, wie die Compliancefunktion umgesetzt wird. Die Berichte sind für jeden Interessierten über die Internetseite öffentlich zugänglich und sorgen für Transparenz im Umgang mit Compliancefragen. Der Aufsichtsbehörde werden zusätzliche Informationen im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Berichterstattung zur Verfügung gestellt.

Die Vorstände der drei Versicherungsunternehmen haben bereits vor einigen Jahren festgelegt, dass politische Parteien keine Spenden erhalten dürfen. Darüber hinaus spenden wir auch nicht an politische Mandatsträger. Wir wollen damit als uniVersa ein klares Zeichen setzen und die weltweiten Bemühungen gegen Bestechlichkeit und Bestechung von Mandatsträgern unterstützen.

Über die bei der uniVersa eingerichtete Compliancefunktion und die beschriebenen weiteren Maßnahmen hinaus sind für die Bekämpfung von Korruption und Bestechung keine Konzepte erforderlich.

3.5.2 Risikobericht

Die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz und den Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen sehen die Implementierung einer wirksamen Compliance-Organisation vor. Diese ist eingerichtet und durch die Ernennung dezentraler Compliance-Verantwortlicher unternehmensübergreifend ausgerollt. Es ist damit sichergestellt, dass keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die Förderung von Korruption und Bestechung durch die Geschäftstätigkeit bestehen.

4. Kennzahlen - nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

4.1 Zu Arbeitnehmer- und Sozialbelangen

4.1.1 Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2021 nach Unternehmen und Beschäftigungsart

Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2021 nach Unternehmen, Geschlecht, Beschäftigungsart

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.*	uniVersa Allgemeine Versicherung AG	Konzern uniVersa Krankenversicherung a. G.
Frauen	410	351	281	427
Darunter Innendienst	392	336	278	408
Außendienst	0	9	0	0
Auszubildende	18	6	3	19
Männer	300	295	235	317
Darunter Innendienst	279	244	231	294
Außendienst	0	42	0	0
Auszubildende	21	9	4	23
Insgesamt	710	646	516	744
Darunter Innendienst	671	580	509	702
Außendienst	0	51	0	0
Auszubildende	39	15	7	42

* Im Konzern gelten die gleichen Zahlen

Voll- und Teilzeitbeschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2021 nach Unternehmen und Geschlecht

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.*	uniVersa Allgemeine Versicherung AG	Konzern uniVersa Krankenversicherung a. G.
Vollzeitbeschäftigte	112	118	26	180
Darunter Frauen	54	47	11	84
Männer	58	71	15	96
Teilzeitbeschäftigte	559	513	483	565
Darunter Frauen	338	298	267	343
Männer	221	215	216	222

* Im Konzern gelten die gleichen Zahlen.

4.1.2 Frauenanteil an Führungspositionen

Frauen in Führung zum Berichtsstichtag

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.	uniVersa Allgemeine Versicherung AG
Aufsichtsrat	17 %	33 %	33 %
1. Führungskräfteebene Innendienst	14 %	15 %	15 %
2. Führungskräfteebene Innendienst	24 %	25 %	24 %
1. Führungskräfteebene Außendienst	-*	14 %	-*
2. Führungskräfteebene Außendienst	-*	17 %	-*

* entfällt, da keine Beschäftigte im Außendienst

4.1.3 Weitere Kennzahlen und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Aufgrund der für einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnisse mit zwei oder drei der Versicherungsunternehmen und des übergreifenden Personalmanagements der uniVersa differenzieren wir die folgenden Informationen nicht nach Versicherungsunternehmen bzw. Konzern.

Kennzahlen aus dem Personalmanagement der uniVersa

	2021	2020	2020
	uniVersa	uniVersa	Branche*
Durchschnittsalter der Beschäftigten	44,9 Jahre	44,5 Jahre	45,2 Jahre
Anteil der Beschäftigten nach Betriebszugehörigkeit			
– Bis 5 Jahre	18,4 %	19,2 %	21,2 %
– Von 5 bis 15 Jahre	26,4 %	25,0 %	22,9 %
– Von 15 bis 25 Jahre	25,0 %	26,1 %	26,0 %
– Über 25 Jahre	30,2 %	29,6 %	29,9 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten	18,0 Jahre	17,6 Jahre	17,7 Jahre
Krankheitsausfallquote der Beschäftigten (Kranktage je Beschäftigten in Prozent bei 220 Sollarbeitstagen)	4,0%	4,6 %	5,3 %
Schwerbehindertenquote	5,4 %	4,5 %	5,3 %
Fluktuationsquote des Innendienstes (einschl. natürlicher Fluktuation wie Ruhestand und passive Altersteilzeit)	6,8%	5,6 %	5,4 %
Anzahl der Beschäftigten mit Elternzeit	41	42	
Darunter Frauen	28	30	n. v.
Männer	13	12	

* Branche gemäß Mitgliedsunternehmen im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V.

4.1.4 Angaben gemäß Taxonomie-Verordnung

Versicherungsunternehmen, die *keine* Lebensversicherungsunternehmen sind, berechnen Kennzahlen bezogen auf ihre versicherungstechnischen Tätigkeiten. Dazu legen sie ihre Einnahmen aus „den gebuchten Bruttobeiträgen“ des Nichtlebensversicherungsgeschäftes, die den Taxonomie-fähigen Versicherungstätigkeiten gemäß DeIVO (EU) 2021/2139 (Klimataxonomie) Anhang II Abschnitte 10.1 und 10.2 entsprechen, offen.

Versicherungstechnische KPI uniVersa Krankenversicherung a. G. zum 31.12.2021

Wirtschaftstätigkeiten (1)		A.1 Taxonomie-fähiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungs-geschäft (ökologisch nachhaltig)	A.1.1 Davon rückversichert	A.1.2 Davon aus der Rückversicherungstätigkeit stammend	A.1.2.1 Davon rückversichert (Retrozession)	A.2 Nicht unter A.1 enthaltene Tätigkeiten	Total (A.1 + A.2)
Absolute Prämien, Jahr T (3)	Wert in Tsd. €	1.699				680.318	682.017
Anteil der Prämien, Jahr T (4)	%	0,2%				99,8%	100,0%
Anteil Prämien, Jahr T - 1 (5)	%	0,3%				99,7%	100,0%
Keine erhebliche Beeinträchtigung (DNSH)	Anpassung an den Klimawandel (6)	J/N					
	Klimaschutz (7)	J/N	J				
	Mindestschutz (12)	J/N	J				
	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten (E)) (13)	E	E				
	Kategorie (Übergangstätigkeiten (T)) (14)	T					

Versicherungstechnische KPI uniVersa Allgemeine Versicherung AG zum 31.12.2021

	Wirtschaftstätigkeiten (1)		A.1 Taxonomie-fähiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsge-schäft (ökologisch nachhaltig)	A.1.1 Davon rückversichert	A.1.2 Davon aus der Rückversicherungstätigkeit stammend	A.1.2.1 Davon rückversichert (Retrozession)	A.2 Nicht unter A.1 enthaltene Tätigkeiten	Total (A.1 + A.2)
	Absolute Prämien, Jahr T (3)	Wert in Tsd. €	14.095				13.570	27.665
	Anteil der Prämien, Jahr T (4)	%	50,9%				49,1%	100,0%
	Anteil Prämien, Jahr T - 1 (5)	%	50,5%				49,5%	100,0%
Keine erhebliche Beeinträchtigung (DNSH)	Anpassung an den Klimawandel (6)	J/N						
	Klimaschutz (7)	J/N	J					
	Mindestschutz (12)	J/N	J					
	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten (E)) (13)	E	E					
	Kategorie (Übergangstätigkeiten (T)) (14)	T						

Versicherungsunternehmen berechnen Kennzahlen für Kapitalanlagen. Dazu ermitteln sie den Wert der Kapitalanlagen, durch die Taxonomie-fähige Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden oder die hiermit verbunden sind, und stellen sie den Gesamtaktiva gegenüber.

Anteil der Kapitalanlagen, die auf die Finanzierung von Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet sind

Kennzahl	uniVersa Lebensversicherung a. G.		uniVersa Krankenversicherung a. G.		uniVersa Allgemeine Versicherung AG	
	Wert in Tsd. €	%	Wert in Tsd. €	%	Wert in Tsd. €	%
Verhältnis des Buchwertes der nicht Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten zu dem Buchwert der Gesamtaktiva	1.059.720	78%	4.945.148	84%	81.536	87%
Verhältnis des Buchwertes der Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten zu dem Buchwert der Gesamtaktiva	302.306	22%	924.457	16%	11.662	13%
Verhältnis der Buchwerte der Vermögenswertklassen CIC 1 und CIC A-F zu dem Buchwert der Gesamtaktiva	188.397	14%	997.830	17%	17.030	18%
Verhältnis der Buchwerte von Unternehmen, die keine nichtfinanzielle Erklärung abgeben, zu der Gesamtaktiva	1.085.718	80%	4.161.851	71%	66.437	71%

Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Die Berechnung der quantitativen Indikatoren erfolgt anhand von Buchwerten, gerundet auf Tsd. Euro. Der Nenner setzt sich entsprechend der Definition gemäß der DeVO (EU) 2021/2178 Anhang IX aus den Gesamtaktiva zusammen. Bei der Berechnung der quantitativen Indikatoren für die uniVersa Lebensversicherung a.G. werden den Gesamtaktiva zusätzlich noch der Anteil der Kapitalanlagen in Lebensversicherungsverträgen, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird, hinzugerechnet. Die Daten beziehen sich ausschließlich auf den Direktbestand (1. Ebene) und es erfolgt keine Durchsicht.

KPI 1: Verhältnis des Buchwertes der Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten zu dem Buchwert der Gesamtaktiva (Art. 10 Abs. 3 lit. a DeVO)

Zur Bestimmung der Wirtschaftstätigkeiten wurde auf die NACE-Codes des Taxonomie-Kompasses zurückgegriffen (NACE: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne). Der Zähler der Kennzahl enthält die nach NACE-Code ermittelten Taxonomie-fähigen Buchwerte. Dieser wird in das Verhältnis zu den Gesamtaktiva gesetzt.

KPI 2: Verhältnis der Buchwerte der Vermögenswertklassen CIC 1 und CIC A-F zu dem Buchwert der Gesamtaktiva (Art. 10 Abs. 3 lit. b DeVO)

Der Zähler enthält sämtliche Anlagen, die dem Complementary Identification Code (CIC) 1 zugeordnet sind (CIC 11-19). Entsprechend weist die Kennzahl den prozentualen Anteil dieser Anleihen an den Gesamtaktiva aus.

KPI 3: Verhältnis der Buchwerte von Unternehmen, die keine nichtfinanzielle Erklärung abgeben, zu dem Buchwert der Gesamtaktiva (Art. 10 Abs. 3 lit. c DelVO)

Der Ermittlung der Unternehmen liegt die Annahmen zugrunde, dass nach Ländercode (ISO-3166-1 ALPHA-2) gelistete Unternehmen der Europäischen Union, die mehr als 500 Mitarbeiter haben, nach DelVO 2013/34 Art. 19a/29a berichtspflichtig sind. Der Datenbezug erfolgt aus Bloomberg. Für nicht gelistete Papiere, wie Namenspapiere, ist eine Datenerhebung derzeit noch mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden. Der Zähler der Kennzahl enthält den Buchwert der Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind. Dieser wird in das Verhältnis zu den Gesamtaktiva gesetzt.

Erläuterungen zu Art, Zielen der Taxonomie konformen Wirtschaftstätigkeiten und zu ihrer Entwicklung im Laufe der Zeit, beginnend mit dem zweiten Jahr der Implementierung, wobei zwischen geschäftsbezogenen, methodischen und datenbezogenen Aspekten unterschieden wird

Die Angaben gemäß DelVO 2021/2178 Anhang XI mit Erläuterungen zu Art, Zielen der Taxonomie konformen Wirtschaftstätigkeiten und zu ihrer Entwicklung im Laufe der Zeit erfolgen erst in der Periode, die auf die Erstveröffentlichung der Informationen durch die Nicht-Finanzunternehmen folgt. Nach aktuellem Umsetzungsstand der EU-Regulatorik wird dies im Jahr 2024 sein.

Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Nachhaltigkeit und der damit verbundene Übergang zu einer sicheren, klimaneutralen, klimaresilienten, ressourceneffizienteren und stärker kreislaforientierten Wirtschaft sind in der Unternehmenskultur und der Geschäftsorganisation der uniVersa Versicherungsgesellschaften zentral verankert. Mit unseren verantwortungsvollen Zukunftsstrategien übernehmen wir dabei gemeinsam mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Partnern Verantwortung für künftige Generationen. In diesem Sinne bieten wir bereits heute generationenübergreifend kundengerechte Produktlösungen für verschiedene Zielgruppen und Bedarfssituationen an. Weiterhin fördern wir verschiedenste Initiativen zum Thema Nachhaltigkeit. Neben der Unterzeichnung und Anwendung der „Prinzipien für verantwortliches Investieren“ der Vereinten Nationen (UN PRI) ist die uniVersa Lebensversicherung a. G. Gründungsmitglied der Branchen-Initiative „Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“ des Instituts für Finanz-Markt-Analyse.

Zusätzliche oder ergänzende Angaben zur Untermauerung der Strategien des Finanzunternehmens und zur Bedeutung der Finanzierung von Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten in ihrer Gesamttätigkeit

Das langfristige Ziel der uniVersa Versicherungsgesellschaften ist es, den Anteil an Investitionen in Taxonomie konforme Wirtschaftstätigkeiten stetig zu steigern. So soll zum Beispiel schrittweise der Anteil an Green Bonds in den Portfolien über eine Impact Investment Strategie erhöht werden. Weiterhin werden in der Anlagestrategie verschiedene Kriterien gesetzt, um ökologische und / oder soziale Merkmale zu beachten. Dazu zählen verantwortungsbewusste Investitionen in nachhaltige Anlagen gemäß Global Compact der Vereinten Nationen, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, anhand der unter anderem auf Basis der bekannten Sustainable Development Goals (SDGs) ökologische und soziale Ziele gefördert werden. Es existieren außerdem eindeutige Ausschlusskriterien für Investments, die sich unter anderem auf die Bereiche Kohleverstromung und -förderung beziehen (vgl. 3.1.1).

4.2 Zu den unter 3.1 (Umwelt-), 3.4 (Achtung der Menschenrechte) und 3.5 (Bekämpfung von Korruption und Bestechung) dargestellten Belangen

Aufgrund der dargestellten günstigen Risikosituation ist es nicht erforderlich, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Umweltbelange in den Versicherungsunternehmen bzw. Konzernen mit Kennzahlen oder anderen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren zu steuern.

In Bezug auf die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung wurden von der Compliancefunktion während des Berichtsjahres keine wesentlichen Verstöße gegen interne und externe Vorgaben festgestellt. Folglich ist auch bei diesen Belangen keine Steuerung über Kennzahlen oder andere nichtfinanzielle Leistungsindikatoren erforderlich.