

# Bericht über Corporate Social Responsibility

(CSR)

# 2022

 **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](mailto:info@universa.de)  
Internet: [www.uniVersa.de](http://www.uniVersa.de)

## Inhalt

1.	Geschäftsmodell .....	4
2.	Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnisse und Lage .....	5
3.	Themenfelder dieser nichtfinanziellen Erklärung und Nachhaltigkeitsverantwortung .....	5
3.1	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Umweltbelange .....	6
3.1.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit .....	6
3.1.2	Risikobericht.....	11
3.2	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Arbeitnehmerbelange.....	11
3.2.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit .....	11
3.2.2	Risikobericht.....	15
3.3	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Sozialbelange .....	15
3.3.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit .....	15
3.3.2	Risikobericht.....	19
3.4	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Achtung der Menschenrechte .....	19
3.4.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit .....	19
3.4.2	Risikobericht.....	20
3.5	Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Bekämpfung von Korruption und Bestechung ..	20
3.5.1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit .....	20
3.5.2	Risikobericht.....	21
4.	Kennzahlen - nichtfinanzielle Leistungsindikatoren .....	22
4.1	Angaben zu Arbeitnehmer- und Sozialbelangen .....	22
4.1.1	Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2022 nach Unternehmen und Beschäftigungsart .....	22
4.1.2	Frauenanteil an Führungspositionen .....	22
4.1.3	Weitere Kennzahlen und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.....	23
4.2	Angaben gemäß Taxonomie-Verordnung .....	23
4.3	Zu den unter 3.1 (Umwelt-), 3.4 (Achtung der Menschenrechte) und 3.5 (Bekämpfung von Korruption und Bestechung) dargestellten Belangen .....	26

## Management Summary

Die uniVersa Versicherungsunternehmen bieten 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.

Mit der Etablierung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten schon im Frühjahr 2021 haben wir das Thema Nachhaltigkeit stärker in den Fokus gerückt. Einen weiteren Meilenstein stellt die Einführung des ESG-Komitees im Sommer 2022 dar (ESG als Kurzform für **E**nvironment, **S**ocial, **G**overnance). Der regelmäßig tagende Nachhaltigkeitsausschuss beschäftigt sich insbesondere mit strategischen Fragestellungen der Nachhaltigkeit und wird sukzessive um externe Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten ergänzt. Wir setzen alle praktikablen Energiespar- und Umweltschutzmaßnahmen in der Hauptverwaltung und unseren Betriebsstätten um. Unseren Beitrag zur Bewältigung der durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine ausgelösten Energiekrise leisten wir sowohl durch die Umsetzung bundesweiter Vorgaben als auch mit weiteren freiwilligen Maßnahmen. 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. Neben der bisherigen Erfassung ausgewählter Umweltkennzahlen erfolgte im abgelaufenen Geschäftsjahr in Zusammenarbeit mit einer lokalen Umweltgutachterorganisation eine erstmalige Erfassung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes der Nürnberger Hauptverwaltung (Scope 1 und Scope 2) für die Jahre 2021 und 2022. Wenngleich Vermeidung und Reduktion unserer Verbräuche an Ressourcen sowie unserer Emissionen oberste Priorität haben, so haben wir erstmalig durch Unterstützung eines Trinkwasserbrunnenprojekts in Malawi eine Kompensation durch Stilllegung von CO<sub>2</sub>-Minderungszertifikaten in Höhe der verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen des Jahres 2022 vornehmen können. Zusätzlich fördern wir ökologische Arbeitseinsätze von Freiwilligen in deutschen Wäldern, Mooren und Freilandbiotopen durch eine Spende an die Organisation Bergwaldprojekt e.V. Auch in der Kapitalanlage und der korrespondierenden Anlagestrategie tragen wir dem „ESG“-Gedanken vielfältig Rechnung. Wir sind Unterzeichner und Anwender der UN PRI („UN Prinzipien für verantwortliches Investieren“) und planen weitere „ESG-Maßnahmen“ im Bereich der strategischen Asset-Allocation. Den berichtspflichtigen Anteil unserer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten legen wir in Abschnitt 4.2 offen. Auch die Erreichung der CO<sub>2</sub>-Neutralität bis spätestens 2050 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. Wir verstehen die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als grundlegenden Erfolgsfaktor für einen optimalen Service für unsere Kunden und Vertriebspartner und bieten daher ein umfangreiches und zertifiziertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an. 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.

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 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 Compliance-Funktion, 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. Sofern 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

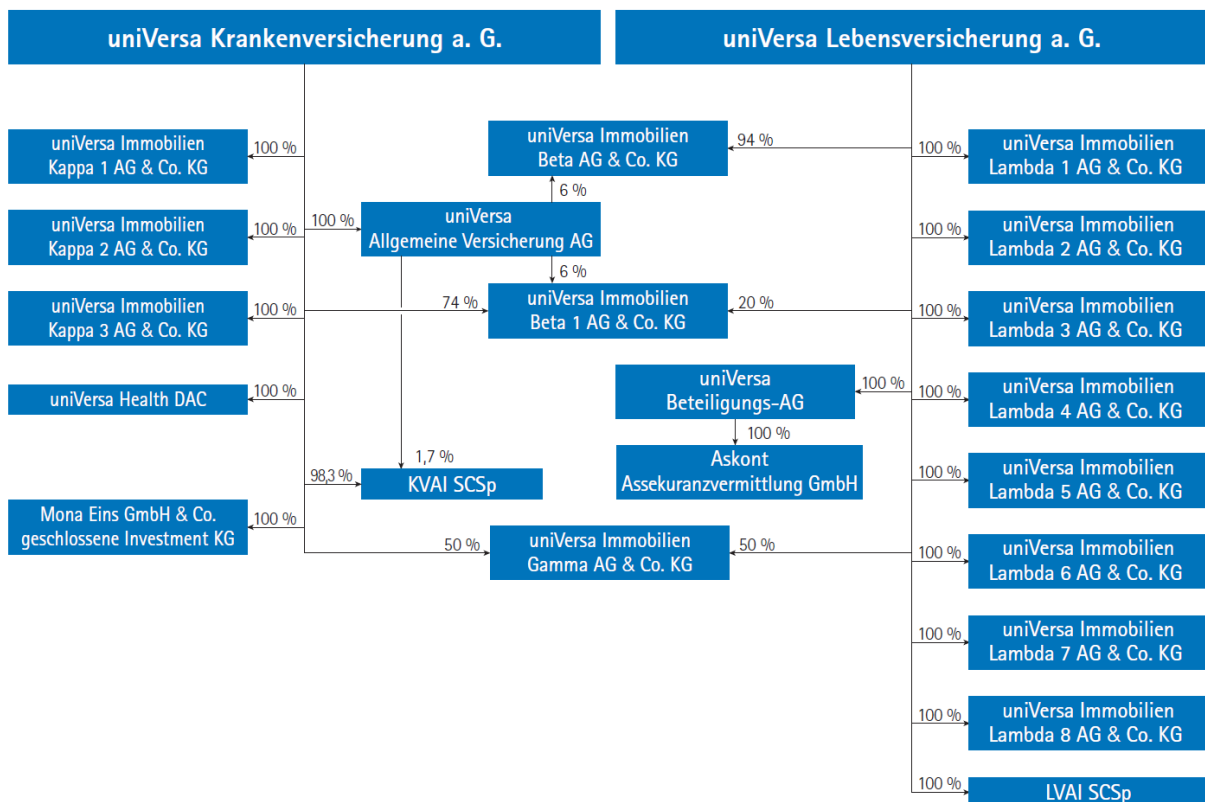
Geschäftszweck ist im Wesentlichen der Betrieb von Versicherungsgeschäften nach § 7 Nr. 33 Versicherungsaufsichtsgesetz.

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 aufgegliedert dargestellt. In den Konzernlageberichten sind die Informationen im Abschnitt II. 3. Versicherungsgeschäft und Absatzmarkt zu finden.

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

Struktur der Konzerne zum 31.12.2022



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 etwaige Konzepte für den Umgang mit den 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Vergütungspraktiken, die im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken stehen
- Verantwortungsbewusste Investitionen in Kapitalanlagen, die im Einklang mit ökologischen und sozialen Werten stehen

- Generationen übergreifend kundengerechte Produktlösungen, die für verschiedene Zielgruppen und Bedarfssituationen soziale und bezahlbare Sicherung 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. Darüber hinaus konnte im Sommer 2022 ein ESG-Komitee etabliert werden. Der Nachhaltigkeitsausschuss trifft sich grundsätzlich im halbjährlichen Rhythmus, sowie anlassbezogen, und beschäftigt sich insbesondere mit der Analyse und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Auswahl von Nachhaltigkeits- und Kompensationsprojekten, der hauseigenen Zielsetzungen sowie der Berichterstattung. Während sich das ESG-Komitee zu Beginn ausschließlich aus uniVersa-internen Mitgliedern zusammengesetzt hat, unter anderem unter Beteiligung von Herrn Michael Baulig als Vorsitzender des Vorstands, soll dieser schrittweise um externe Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Initiativen erweitert werden. In diesem Zusammenhang konnte kurz nach Ablauf des Berichtszeitraums mit Herrn Prof. Dr. Markus Beckmann der erste externe Experte gewonnen werden. Als Inhaber des Lehrstuhls für Corporate Sustainability Management an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg ergänzt er das ESG-Komitee mit seiner breiten Expertise zum Thema Nachhaltigkeit, hinterfragt Denkmuster und regt Diskussionen an.

### **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.

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 setzen wir vermehrt auf Webinare, wodurch sich die Zahl erforderlicher Dienstreisen stark reduzieren lässt. Soweit Dienstreisen zwingend erforderlich sind, werden diese nahezu vollständig mit der Bahn als Hauptverkehrsmittel durchgeführt.

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.

Die Versicherungsunternehmen sind außerdem 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.

Neben unseren bereits ergriffenen Maßnahmen zur Förderung des Verantwortungsbewusstseins unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umwelt stellt die vorherrschende Energiekrise, ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine, einen weiteren Treiber für Umweltschutz- und Energiesparmaßnahmen dar. Zusätzlich zu der Umsetzung bundesweiter Vorgaben, wie die Abstellung von Leuchtreklamen in der Hauptverwaltung und den Geschäftsstellen, wurden auch zahlreiche freiwillige Maßnahmen geprüft und umgesetzt. So läuft zum Beispiel seit Herbst 2022 eine umfangreiche „Awareness“-Kampagne, da neben technischen und organisatorischen Anpassungen zur Einsparung von Energie, wie z.B. vorgenommene Anpassungen an der Gebäudeleittechnik, insbesondere auch das Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidend ist. Die Kampagne setzt sich aus vielfältigen Maßnahmen zusammen und reicht von niedrigschwelligen Angeboten in Form einer Erinnerung über den Sperrbildschirm an den Arbeitsplätzen bis hin zu einem Videoprojekt unserer Auszubildenden zum Thema Energiesparen. Weiterhin werden Umstellungen, wie die Verringerung der Kühlung der IT-Serverräume oder die Installation von Photovoltaikanlagen, geprüft.

Für die Nürnberger Hauptverwaltung der Versicherungsunternehmen wurden in der Vergangenheit bereits Umweltkennzahlen (Papierverbrauch, Wasserverbrauch, Stromverbrauch und Fernwärme/Heizung) erfasst. Darüber hinaus erfolgte im abgelaufenen Berichtsjahr erstmalig auch die Erfassung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes der Hauptverwaltung (Scope 1 und Scope 2). Für diesen Zweck wurde mit einer lokalen Umweltgutachterorganisation zusammengearbeitet und in Anlehnung an die Norm ISO 14064-1:2018 die Treibhausgasemissionen des Kalenderjahrs 2021 berechnet und eine geschätzte Hochrechnung der Verbräuche und daraus resultierenden Emissionen für das Kalenderjahr 2022 erstellt. Eine Korrektur der Schätzwerte für die Treibhausgasbilanz des Jahres 2022 erfolgt im Jahr 2023 nach Übermittlung der finalen Abrechnungen und Messungen der Energieversorgungsunternehmen.<sup>1</sup> In Abstimmung mit der Umweltgutachterorganisation wurden die Verbrauchswerte der Gebäude, die zur Hauptverwaltung am Rathenauplatz in Nürnberg gehören, erhoben. Hinzu kommt ein räumlich von der Hauptverwaltung getrenntes IT-Zentrum. Für diese Gebäude wurden die Verbräuche an Kältemitteln, Strom und Fernwärme erhoben. Zusätzlich erfolgt eine Berücksichtigung der Netzersatzanlage (NEA). Der Verbrauch an Benzin und Diesel aller (Pool-)Fahrzeuge der Hauptverwaltung wird ebenfalls berücksichtigt. Die Verbrauchswerte sowie die entsprechenden Treibhausgasemissionen, sortiert nach Scope 1 und Scope 2 und jeweils ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent-Wert (Full-Time-Equivalent- oder FTE-Wert) der Hauptverwaltung gesetzt, können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die bereits in den Vorjahren erfassten Umweltkennzahlen Papier und Wasser fließen (noch) nicht in die Berechnung der Treibhausgasemissionen ein und es werden lediglich die Verbrauchswerte ausgewiesen.

---

<sup>1</sup> Als Umrechnungsfaktoren für die Umwandlung von den einzelnen Treibhausgasen hin zu CO<sub>2</sub>-Äquivalenten wurden jene aus dem IPCC Assessment Report 4 (Defra-Tool 2021, v2.0) verwendet. Die Umrechnungsfaktoren wurden auf der Basis eines Zeithorizontes von 100 Jahren ermittelt.

**Verbrauchsdaten und CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Scope 1 & 2) der Hauptverwaltung für das Jahr 2022 (2021)**

Material / Stoff / Prozess	Scope	Verbrauch		Treibhausgasemissionen (t CO <sub>2</sub> -Äqu.)	
		gesamt	pro FTE	gesamt	pro FTE
Kältemittel R404A (kg)	1	3 (1)	0,004 (0,001)	9,81 (3,92)	0,014 (0,006)
Benzin (l)	1	46.198* (43.998)	65,805* (62,359)	108,09* (102,94)	0,154* (0,146)
Diesel (l)	1	10.014* (9.538)	14,264* (13,518)	27,09* (25,80)	0,039* (0,037)
Diesel für NEA (l)	1	3.475 (0)	4,950 (0,000)	9,40 (0,00)	0,013 (0,000)
Strom (kWh)	2	2.133.667* (1.985.619)	3.039,239* (2.814,245)	0,00 (698,94)	0,000 (0,991)
Fernwärme (kWh)	2	1.613.000 (2.213.000)	2.297,590 (3.136,516)	0,00 (0,00)	0,000 (0,000)
Sicherheitsaufschlag 5 %				7,72 (41,58)	0,011 (0,059)
<b>Ergebnis Treibhausgasemissionen</b>				<b>162,11 (873,19)</b>	<b>0,231 (1,238)</b>
Papierverbrauch (kg)		2.063 (3.585)	2,938 (5,081)		
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )		3.677 (2.811)	5,238 (3,984)		

*Hinweise:* Werte für das Jahr 2021 werden in Klammern angegeben. Die Werte in der Spalte Verbrauch (gesamt) sind auf ganze Zahlen gerundet. Der FTE-Wert für das Kalenderjahr 2022 (2021) beträgt 702,04 (705,56). Die \*-Markierung kennzeichnet eine geschätzte Hochrechnung der Verbräuche bzw. der daraus resultierenden Emissionen. Der finale Verbrauchswert an Fernwärme in m<sup>3</sup> für das Kalenderjahr 2022 (2021) beträgt 2.419 (3.257). Eine Korrektur der Schätzwerte für die Treibhausgasbilanz des Jahres 2022 erfolgt im Jahr 2023 nach Übermittlung der finalen Abrechnungen und Messungen der Energieversorgungsunternehmen.

Nach Abklingen der Corona-Pandemie im Jahr 2022 ist grundsätzlich davon auszugehen, dass aufgrund zunehmender Reisetätigkeit und Rückkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Home-Office die finalen Verbrauchswerte für Strom sowie der (Pool-)Fahrzeuge im Vergleich zum Jahr 2021 leicht ansteigen werden. Dies spiegelt sich auch bereits in den hochgerechneten Werten wider. Im erhöhten Wasserverbrauch der Hauptverwaltung lässt sich diese Entwicklung ebenfalls ablesen. Dagegen hatte insbesondere die Umstellung der Stromlieferverträge auf eine Öko-Stromquote von 100 % einen großen Einfluss auf die Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes der Hauptverwaltung. Weiterhin konnte der Verbrauch an Öko-Fernwärme um ca. 27 % reduziert werden. Neben dem allgemein milden Winter bis Ende Dezember des Jahr 2022 dürfte auch die bereits beschriebene Awareness-Kampagne zur Senkung des Verbrauchs beigetragen haben. Der Papierverbrauch konnte ebenfalls nahezu halbiert werden und ist insbesondere auf die fortschreitende Digitalisierung und Konsolidierung der Geräte in der Hauptverwaltung zurückzuführen.

Generell besitzen bei den uniVersa Versicherungsunternehmen Vermeidung und Reduktion der Emissionen höchste Priorität. Deshalb soll neben den bereits genannten Maßnahmen und Angeboten der Verbrauch an Kraftstoffen und Kältemittel perspektivisch weiter reduziert werden und ein entsprechendes Dashboard aufgebaut werden, mit dem die Verbrauchsdaten besser überwacht werden können. Gleiches gilt für den Verbrauch von Öko-Strom und Öko-Fernwärme.

Zusätzlich zu der erstmaligen Erstellung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes der Hauptverwaltung möchten die uniVersa Versicherungsunternehmen auch erste Erfahrungen im Bereich der Kompensation der eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 sammeln. Aufgrund der Unternehmensgröße und der entsprechend geringen Höhe der Emissionen ist man jedoch in der Auswahl an zur Verfügung stehenden Projekten in gewisser Hinsicht eingeschränkt. In einem anlassbezogenen ad-hoc Meeting des in Abschnitt 3 vorgestellten ESG-Komitees wurden deshalb die verschiedenen Möglichkeiten diskutiert. Einstimmig wurde sich im Ergebnis dafür ausgesprochen, sowohl humanitäre als auch ökologische und klimaschutzbezogene Projekte fördern zu wollen und so einen positiven Beitrag zu leisten. Entsprechend erfolgte eine erste Kompensation durch Stilllegung von CO<sub>2</sub>-Minderungszertifikaten in Höhe der verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen des Jahres 2022 durch Unterstützung eines Trinkwasserbrunnenprojekts in Malawi. Das unterstützte Projekt stellt die Reparatur von Trinkwasserbrunnen in den

überwiegend ländlichen Regionen Dowa und Kasungu in dem südostafrikanischen Land sicher. Da die lokale Bevölkerung über einen unzureichenden Zugang zu sauberem Trinkwasser verfügt und das Brunnenwasser zunächst abgekocht werden muss, kann eine Abholzung von lokalen Wäldern für Brennholz durch eine intakte Trinkwasserversorgung vermieden werden. Neben einer Einsparung an CO<sub>2</sub>-Emissionen werden darüber hinaus Einheimische in der Instandhaltung der Brunnenanlagen geschult und die Biodiversität in der Region erhalten. Insgesamt kann dadurch eine allgemeine Verbesserung der Situation der Bevölkerung mit Blick auf gesundheitliche und soziale Faktoren erreicht werden. Entsprechend unterstützt das Kompensationsprojekt auch die drei nachfolgend genannten Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals oder UN SDGs<sup>2</sup>): Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) und Leben an Land (SDG 15). Das Trinkwasserbrunnenprojekt selbst zählt zu den freiwilligen Klein-Projektaktivitäten unter GS PoA 1247 (GS ID 3108). Eine Prüfung erfolgt nach der UNFCCC-Methode „Gold Standard Technologies and Practices to Displace Decentralised Thermal Energy Consumption V.1.0“.<sup>3</sup> Weiterhin ist es den uniVersa Versicherungsunternehmen ein Anliegen, auch ökologische Projekte in Deutschland zu unterstützen und so einen weiteren Beitrag zum Schutz unserer Ökosysteme und natürlichen Ressourcen zu leisten. Durch eine Spende in betragsmäßig gleichem Umfang an die Organisation Bergwaldprojekt e.V. werden ökologische Arbeitseinsätze von Freiwilligen in Wäldern, Mooren und Freilandbiotopen an verschiedenen Orten in Deutschland finanziell unterstützt.<sup>4</sup>

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 wurde die Fondspalette unserer Fondsrente sukzessive durch die Aufnahme neuer Fonds mit einem entsprechenden Nachhaltigkeitsprofil gemäß der Offenlegungsverordnung ausgebaut. Dazu zählt auch die strategische Umwandlung bereits enthaltener Fonds durch die Kapitalverwaltungsgesellschaften. Entsprechend können unsere Kundinnen und Kunden für ihre Fondsrente aus einer großen Anzahl an nachhaltigen Fonds wählen. Die uniVersa Lebensversicherung a. G. ist außerdem Gründungsmitglied der Branchen-Initiative „Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“, die durch das Institut für Finanz-Markt-Analyse (infinma) ins Leben gerufen wurde.

Über unsere Investments leisten wir weiterhin einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Energiewende in Deutschland und tragen damit zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. So wurden bis Ende 2022 uniVersa-weit Investitionen i. H. v. etwa 424 Mio. EUR in Infrastruktur-Beteiligungen bzw. in Genussrechte investiert, wovon bspw. etwa 26% 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.

---

<sup>2</sup> <https://sdgs.un.org/goals>

<sup>3</sup> <https://registry.goldstandard.org/projects/details/536>

<sup>4</sup> <https://www.bergwaldprojekt.de/projekte/freiwilligen-projekte/allgemeines>

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 Offenlegungsverordnung 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.

Als Unterzeichner und Anwender der UN PRI erfolgt durch uns eine explizite Berücksichtigung von Verfahrensweisen einer guten Unternehmensführung sowie die Beachtung von ökologischen und sozialen Merkmalen. Nach Möglichkeit sollen nachteilige Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren von Anfang an vermieden werden. 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 ökologische und soziale Ziele gefördert werden.
- Ausschluss von Kapitalanlagen, die schwerste Kontroversen im Bereich Umweltschutz oder Kinder- und Zwangsarbeit (u. a. abgedeckt durch die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie durch die 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 „unfreien“ Staaten (u. a. eingeschränkte Religions- und Pressefreiheit) auf Basis des Freedom House Index (Ausschluss bei Einstufung „0“ für „not free“).

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 taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (vgl. hierzu Abschnitt 4.2) sowie die Weiterentwicklung bestehender Konzepte, wie die Berechnung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, werden uns künftig dazu dienen, Risiken für die Umwelt zu quantifizieren und zu steuern. In diesem Kontext stellt die Erreichung der CO<sub>2</sub>-Neutralität bis spätestens 2050 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.

Für die kommenden Monate planen wir weitere Maßnahmen im Bereich ESG. Dazu zählen:

- Veröffentlichung der Erklärung zu den wichtigsten Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren der uniVersa Lebensversicherung a. G.,
- Berechnung des Anteils an EU-taxoniekonformen Investitionen in unserem Kapitalanlageportfolio,
- weitere schrittweise Erhöhung des Green-Bond-Anteils in den Portfolien (Impact Investing),
- weitere schrittweise Erhöhung des Engagements in Infrastruktur-Beteiligungen und anderen alternativen Asset-Klassen mit Anlage-Schwerpunkten, die unseren ESG-Anforderungen genügen.

Über die beschriebenen und bei der uniVersa umgesetzten Maßnahmen zur Achtung von Umweltbelangen hinaus ist die Einrichtung zusätzlicher Konzepte nicht erforderlich.

### 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. Nach Abklingen der Corona-Pandemie nahmen in der Berichtsperiode generell Dienstreisen wieder zu. Dies spiegelt sich auch in unseren Verbrauchsdaten bzw. in den Hochrechnungen wider (vgl. Tabelle in Abschnitt 3.1.1). 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 tariflich 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 als Nordbayerisches Institut für Versicherungswissenschaft und -wirtschaft 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 Home-Office-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 Mitarbeitern – 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

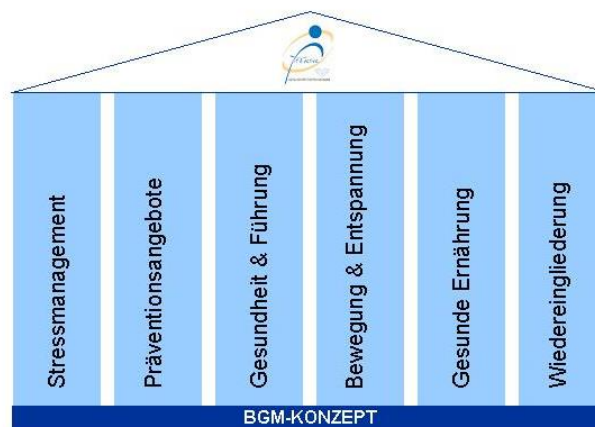
entsprechende Qualifizierungsangebote die erforderlichen digitalen Kompetenzen zu vermitteln und sie auf die Anforderungen zukünftiger Change-Projekte und ein lebenslanges Lernen vorzubereiten. Die Ermittlung des kurz- und mittelfristigen Personalbedarfs erfolgt unternehmensweit mit einem Planungssystem. 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. Zudem leben wir Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung durch Umweltschutz sowie durch Berücksichtigung sozialer Aspekte, wie soziales Engagement, Work-Life-Balance-Konzepte und Maßnahmen zu Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

Unsere Angebote zur Gesundheitsförderung haben wir bereits im Jahr 2010 zusammengefasst und zentral organisiert. 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.

Vorsorgeschreenings 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 Grippe- und Corona-Schutzimpfung sowie die Bereitstellung eines Fitnessraumes inklusive Ergonomie-Beratung zu nennen.

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 Beschäftigten 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 Schwerbehinderten-Quote betrug im Geschäftsjahr 2022 5,04 %.

Außerdem ist mit unserem Personalleiter Herrn Uwe Müller ein Inklusionsbeauftragter benannt, der sich arbeitgeberseitig um die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmert und bei Bedarf als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements werden regelmäßig auch Projekte mit Inklusions-Hintergrund durchgeführt, wie z. B. der Shadow Day und die Wheelmap-Aktion 2022 (vgl. Abschnitt 3.3.1).

Als mitarbeiter- und familienorientiertes Unternehmen ist uns die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon immer ein besonderes Anliegen. Eine wichtige Basis bieten dabei unsere:

- vielfältigen Arbeitszeitmodelle mit flexibler Arbeitszeit und Möglichkeiten zur Telearbeit,
- Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fit&active,
- und Möglichkeiten der Personalentwicklung.

Seit 2010 hat die uniVersa, basierend auf der Qualifizierung der Bertelsmann Stiftung „work-life-competence“ das Programm WORK|LIFE|BALANCE aufgesetzt, das darüber hinaus viele Angebote im Bereich Work-Life-Balance anbietet.

Unsere werdenden Eltern unterstützen wir aktiv, sobald uns die Schwangerschaft bekannt ist. Hierzu gehören ein Beratungsgespräch durch Personalbetreuerin oder -betreuer mit Aushändigung einer Informationsmappe (Elternzeit, Elterngeld, Kindergeld etc.). 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.

Auch für unsere Mitarbeiterkinder haben wir Angebote. Jährlich findet ein Bewerbungstraining für Mitarbeiterkinder statt. Außerdem konnten wir auch im Jahr 2022 Kindern unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder die Möglichkeit bieten, ein Praktikum, Ferienarbeit oder eine Werkstudententätigkeit bei den uniVersa Versicherungsunternehmen zu absolvieren.

Bereits seit 2011 bieten die uniVersa Versicherungsunternehmen in Kooperation mit dem Servicezentrum für Medizin und Pflege (SMP) ein sogenanntes „Elder Care“ an. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen können hier Hilfestellungen erhalten. Ziel der Zusammenarbeit ist es, betroffene Beschäftigte schnell, umfassend und nachhaltig zu entlasten. SMP berät, informiert und vermittelt individuelle und qualifizierte Hilfen und Dienstleistungen. Weiterhin sind telefonische und persönliche Beratungen möglich, auch die Begleitung bei Terminen kann in Anspruch genommen werden. Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier unkompliziert und nachhaltig zu unterstützen, übernehmen die uniVersa Versicherungsunternehmen die Kosten für drei Stunden pro Jahr und Angehörigem. Im Jahr 2022 konnten über das SMP vier Webinare zum Thema „Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und Betreuungsverfügung“ für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden.

Die Corona-Pandemie stellte auch im Jahr 2022 für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Herausforderung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Die uniVersa Versicherungsunternehmen unterstützen ihre Angestellten mit der schnellen Bereitstellung und Gewährung unkomplizierter Home-Office-Lösungen. Um die Betreuung der Kinder und pflegenden Angehörigen zu gewährleisten, wurden die erweiterten Betriebszeiten beibehalten: Montag bis Freitag von 6.00 – 21.00 Uhr und Samstag von 6.00 – 19.00 Uhr. Unbürokratische Urlaubs- und Gleitzeitregelungen trugen ebenfalls zur Entlastung der Eltern bei, um schwierige Betreuungssituationen zu kompensieren.



Wir setzen uns bei den uniVersa Versicherungsunternehmen 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 18,2 Jahren zeigt, ist eine bedeutende Triebfeder für Motivation und exzellente Arbeitsergebnisse.

Unser Engagement als Arbeitgeber findet auch extern Beachtung und Anerkennung. 2022 wurden wir als LEADING EMPLOYER ausgezeichnet und zählen damit zu den TOP 1 Prozent der deutschen Arbeitgeber. Die unabhängige Studie basiert ausschließlich auf frei verfügbaren, umfangreichen Sekundärdaten und wurde ohne unsere Beteiligung durchgeführt. Kategorien wie Attraktivität, Zufriedenheit, Familie, Innovation, Youngsters, Vielfalt, Gesundheit und Corporate Social Responsibility werden bewertet. Mit einem speziell entwickelten Scoring-Modell und einer Gewichtungsmatrix werden die besten 1 Prozent unter 160 000 analysierten Unternehmen hinsichtlich der Arbeitgeberqualität zum LEADING EMPLOYER gekürt.

Die uniVersa hat in 2022 noch viele weitere Auszeichnungen erhalten, die sowohl unser gesellschaftliches Engagement widerspiegeln als auch den Fokus, den wir auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen. Zu nennen sind beispielsweise die Studie „Höchste Fairness im Job“ des Instituts für Management und Wirtschaftsforschung (IMWF), „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ im Auftrag von Deutschlandtest und Focus Money, die Capital Ausbilderstudie „Beste Ausbilder“ und die Studie „Für das Gemeinwohl wertvollste Arbeitgeber“ des Analyseinstituts Service Value.

Aufgrund der sehr weit reichenden gesetzlichen Regelungen und zusätzlichen Maßnahmen der uniVersa ist die Einrichtung zusätzlicher, 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, beseitigt oder zumindest deutlich abmildert.

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 Verdienstausfall, 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 2022 umfassten sie bei der uniVersa Krankenversicherung a. G. 206.996 Tarifversicherte, bei der uniVersa Lebensversicherung a. G. 165.538 Hauptversicherungen und bei der uniVersa Allgemeine Versicherung AG 155.240 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 Gesundheitswesens bei:

- Die private Krankenversicherung stabilisiert die medizinische Infrastruktur und stützt das gesamte Gesundheitssystem:  
Jährlich fließen ca. 38 Mrd. EUR durch Privatversicherte ins deutsche Gesundheitssystem. Wären sie gesetzlich versichert, würde das System knapp 12 Mrd. EUR 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.<sup>5</sup>
- 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.
- Das deutsche Gesundheitswesen gehört zu den besten der Welt. 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 garantierten, nicht kürzbaren Leistungen gibt. Das duale System fördert den medizinischen Fortschritt und den Wettbewerb, die für das deutsche Gesundheitssystem wichtig sind.

<sup>5</sup> <https://www.pkv.de/positionen/finanzierungsbeitrag-zum-gesundheitssystem/>

- 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 316 Mrd. EUR in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgebaut.<sup>6</sup> So sorgen sie für ihre im Alter steigenden Gesundheitsausgaben vor und sind nicht auf die Beiträge der jüngeren Generation angewiesen. Das entlastet das Gesamtsystem.

- 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.

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. Deshalb gilt für die uniVersa bis heute: Gut. Besser. Engagiert.

Zwar stand auch in 2022 das gesellschaftliche Engagement der uniVersa noch stark unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie, weshalb einige Projekte, wie der Freiwilligen Tag, nur eingeschränkt durchgeführt werden konnten. Doch auch mit den schwierigen Bedingungen unter Corona konnten wir unserer Tradition treu bleiben und das soziale Engagement der uniVersa Versicherungsunternehmen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf hohem Niveau fortsetzen. So fanden die Aktion Ehrenwert, Spenden statt Schenken, das Programm „Türen Öffnen“ sowie zahlreiche Spenden- und Unterstützungsaktionen statt.

Viele Personen setzen sich freiwillig, ehrenamtlich und selbstlos für andere ein – im Kleinen bei der persönlichen Hilfe für Mitmenschen oder Hilfsbedürftigen, oder auch im Größeren, mit der Übernahme von Funktionen und Ämtern in gemeinnützigen Vereinen und Organisationen. Sie wollen Menschen helfen, Trost spenden und sich für die Allgemeinheit engagieren. Unser Gemeinwesen kann man sich ohne die Millionen von Ehrenamtlichen nicht vorstellen – über 30% der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland engagieren sich freiwillig.

Um dieses Engagement mit einzelnen Beispielen zu würdigen, verleihen die Stadt Nürnberg und die uniVersa Versicherungsunternehmen mit Unterstützung der Nürnberger Nachrichten seit April 2009 gemeinsam einen Preis für das „ehrenamtliche Engagement des Monats“ in der Metropolregion. Mit dieser Auszeichnung soll verdienten Menschen Dank und Anerkennung ausgesprochen werden. Neben einer Veröffentlichung in den Nürnberger Nachrichten erhält die ausgezeichnete Person eine Spende von 1.000 EUR – die in den meisten Fällen dem jeweiligen Projekt zugutekommt. Ziel ist es außerdem, durch die geehrten Vorbilder noch mehr Menschen zum bürgerschaftlichen Engagement zu motivieren. Die Freiwilligentage, die nur in den Jahren 2020 und 2021 eine Zwangspause aufgrund der Corona-Situation einlegen mussten, sind in 2022 wieder vorsichtig angelaufen. Zwei soziale Projekte konnten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten, in denen sie sich engagieren konnten.

Gemeinsam mit den Boxdorfer Werkstätten wurde die Idee des Shadow Days aufgegriffen: Mitarbeiter der Boxdorfer Werkstätten schauten im September 2022 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der uniVersa

<sup>6</sup> <https://www.pkv.de/verband/presse/pressemitteilungen/private-krankenversicherung-im-plus/>

Versicherungsunternehmen bei der täglichen Arbeit über die Schultern. Im Gegenzug zeigten die Kollegen eine Woche später ihre eigenen Arbeits- und Aufgabenbereiche. So erlebten die Teilnehmer aus den Boxdorfer Werkstätten erste Erfahrungsmomente in einem großen Unternehmen. Für den Weg, an bewussten und selbstbestimmten Berufsentscheidungen zu arbeiten, sind solche Erfahrungen wichtige Grundlagen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der uniVersa Versicherungsunternehmen gewannen den Blick über den Tellerrand und gewannen mit den Einblicken in eine andere Arbeitswelt einer Behindertenwerkstatt wertvolle Erkenntnisse. Besonders der partnerschaftliche Austausch auf Augenhöhe begeisterte alle Teilnehmer und sorgte für einen gelungenen Shadow Day.

Das zweite Projekt fokussierte sich auf die Wheelmap-App, eine Online-Karte, die Rollstuhlfahrer dabei hilft, barrierefreie Einrichtungen wie Supermärkte, Restaurants oder Kinos zu finden. Das ist kniffliger als gedacht – denn nicht nur die Eingänge müssen überwindbar sein, sondern es müssen natürlich auch die Toiletten befahrbar und die Waschbecken unterfahrbar sein. Dafür sind mehr als ein Dutzend Freiwillige im Oktober 2022 zusammen mit drei Rollstuhlfahrern vom Rolli-Treff-Franken e.V. auf die Straßen von Galgenhof/Steinbühl gegangen und haben den Stadtteil ausführlich kartiert. Das große Engagement aller Helfer half dabei, die Straßen von Nürnberg ein wenig übersichtlicher für Rollstuhlfahrer gemacht zu haben.

Das Motto der „Spenden statt Schenken“ Aktion 2022, die seit 2012 durchgeführt wird, war „Nach ‚lieben‘ ist ‚helfen‘ das schönste Zeitwort der Welt“. Gerade das will unsere Aktion „Spenden statt Schenken“ zusammenbringen: Ein soziales Projekt, das unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „lieb“ ist und für das die uniVersa durch eine Spende „Hilfe“ leistet. Im Rahmen der Aktion wird auf den Versand von Weihnachtsgeschenken und Weihnachtskarten für Geschäftspartner und Kunden in der Adventszeit verzichtet und der Gegenwert an gemeinnützige Organisationen, die von uniVersa Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgeschlagen wurden, gespendet. Auch 2022 war wieder zu sehen, wie stark die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der uniVersa sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit sozial engagieren, einen persönlichen Bezug zu den jeweiligen Einrichtungen aufgebaut haben und diese Kontakte pflegen. Ein Spendenbeitrag von 18.000 EUR konnte für soziale Projekte auf den Weg gebracht werden. Daneben erreichen uns auch während des Jahres immer wieder Spendenanfragen, die wir im Rahmen eines Spendenbudgets des Vorstandes berücksichtigen, sofern uns der Unterstützungsbedarf dringlich und sinnvoll erscheint.

Im Rahmen der Aktion „Türen Öffnen“ haben unsere Führungsnachwuchskräfte die Möglichkeit, drei Tage bei einer sozialen Einrichtung mitzuarbeiten. Der Perspektivwechsel verschafft ein neues Verständnis für Menschen in schwierigen Lebensverhältnissen. Für die Einrichtungen bedeutet „Türen öffnen“ Aufmerksamkeit und tatkräftige Unterstützung.

Die uniVersa unterstützt, wo Hilfe gebraucht wird, und beteiligt sich ebenfalls an vielen Spenden- und Unterstützungsaktionen. 2022 war geprägt vom Krieg in der Ukraine. Auch hier konnten die uniVersa Versicherungsunternehmen ihr gesellschaftliches Engagement sinnvoll einbringen. So unterstützen wir finanziell mit Spenden und Spendenaufrufen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber auch durch die beitragsfreie Erweiterung des Versicherungsschutzes unserer Kunden für privat aufgenommene Geflüchtete in der Privat-Haftpflichtversicherung und der Hausratversicherung konnten wir einen Beitrag leisten. Außerdem unterstützten wir die Aktion „Euer Verbandskasten für die Ukraine“ des Kolpinwerks Augsburg, des ADACs in Bayern und Bayern 3, in dem wir eine Sammelaktion für Verbandskasten unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern starteten. So konnte durch die Aktion zahlreiches Verbandsmaterial, das in der Ukraine dringend benötigt wird, um notfallmedizinische Hilfe zu leisten, zur Verfügung gestellt werden.

Des Weiteren sammelten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vergangenen Jahr gebrauchte Hörgeräte inkl. zahlreichem Zubehör, die Familie Andres mit nach Sri Lanka gegeben werden konnten. Seit über 15 Jahren kümmert sich das Ehepaar Andres bereits um hochgradig schwerhörige Kinder und junge Erwachsene in Sri Lanka. Regelmäßig fahren sie in das sri-lankische Hinterland. In Gemeindehäusern und Tempeln bieten sie kostenlose Hör-Sprechstunden und verteilen Hörsysteme an Bedürftige. Für dieses Engagement wurde die Familie Andres 2018 mit dem Ehrenwert-Preis für besonders bürgerschaftliches Engagement ausgezeichnet. Grund genug, um auch seitens der uniVersa Unterstützung anzubieten.

Ebenso im Jahr 2022 wurde erneut die Schulmittelaktion vom Nürnberger „Netz gegen Armut“ unterstützt, bei der wir Schulmaterialspenden von unseren Beschäftigten für bedürftige Erstklässler sammeln. Bei der zu Weihnachten organisierten Wunschbaumaktion unterstützten wir mit der Aktion die Caritas Straßenambulanz Franz von Assisi: eine Organisation, die sich um wohnungslose Menschen kümmert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten zwischen zwei Geschenkpaketen wählen, eins für Männer und eins für Frauen. Insgesamt konnten 60 Geschenkpakete gespendet werden, die nicht nur wärmende Kleidung, sondern auch dringend gebrauchte Hygieneartikel und süße Leckereien beinhaltet haben.

In zahlreichen Fördermitgliedschaften in kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Vereinen unterstützen wir mit jährlichen Beiträgen das Gemeinwesen. Zwei Fördermitgliedschaften möchten wir hier besonders herausgreifen: Die Unterstützung des Vereins „Wirtschaft für die Europäische Metropolregion Nürnberg e. V.“, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, die regionale Wirtschaft der Europäischen Metropolregion Nürnberg, vertreten insbesondere durch Unternehmen, Kammern und Verbände sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen, zu fördern und die nachhaltige Entwicklung in der Region unseres Hauptsitzes in Nürnberg zu unterstützen. 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 von Forum V als Nordbayerisches Institut für Versicherungswissenschaft und -wirtschaft gefördert. In diesem Zusammenhang unterstützen wir auch die Weiterbildungsreihe „Forum V-Versicherungsmathematisches Kolloquium“ mit einem jährlichen Förderbeitrag.

Darüber hinaus unterstützen wir zahlreiche Kooperationspartner bei sozialen Projekten. Mit der Lebenshilfe Werkstätten Schwabach-Roth gGmbH für behinderte Menschen besteht eine Kooperation zum Beispiel für die datenschutzrechtliche Aktenvernichtung. Ältere Mitbürger mit geringem Einkommen und unzureichender Vorsorge zu unterstützen, war der Grundgedanke, aus dem heraus die Kooperation mit dem Seniorennetzwerk entstand. Am Freiwilligentag, bei der Wunschbaumaktion und in einzelnen Projekten arbeiten wir mit dem Seniorennetzwerk Nord zusammen. Neben der medizinischen und pflegerischen Basisversorgung von wohnungslosen Menschen bietet die Caritas Straßenambulanz auch ein vielfältiges kostenloses Hilfs-, Betreuungs- und Freizeitangebot an. Wir sind außerdem Mitglied im Unternehmen Ehrensache. Das Netzwerk fördert das bürgerschaftliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen aus der Region Nürnberg. Das Zentrum Aktiver Bürger ist fester Kooperationspartner im bereits beschriebenen Projekt „Türen öffnen“, bei dem unsere Führungskräfte einen Einblick in sozialen Einrichtungen bekommen, aber auch bei anderen Projekten.

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 Compliance-Funktion als Teil des unternehmensinternen Kontrollsystems zu installieren. Die Einrichtung der Compliance-Funktion als eine von vier Governance-Funktionen wird durch die Aufsichtsbehörden überwacht. In Deutschland ist dafür die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mit Sitz in Bonn zuständig.

Zu den Aufgaben der Compliance-Funktion gehört unter anderem die Überwachung der Einhaltung interner und externer Vorgaben. Die Sicherstellung der Regelkonformität wird darüber hinaus durch ein umfassendes internes Kontrollsystem (IKS) unterstützt, das zusätzliche fachspezifische Kontroll- und Sicherungsmechanismen bereithält.

Bei der uniVersa ist die Compliance-Funktion dem Vorstand direkt unterstellt und dezentral ausgestaltet. Die für jeden Bereich benannten Compliance Beauftragten haben die Einhaltung der Vorgaben in ihrem Zuständigkeitsgebiet sicherzustellen und zu überwachen. Für Unternehmensbereiche, in welchen die Risiken für Compliance-Verstöße, unter anderem für Korruption und Bestechung, höher eingeschätzt werden, bestehen gesonderte interne Regelwerke.

Die Compliance-Funktion verfügt über ein Compliance-Management-System (CMS), welches durch den TÜV Rheinland auf Basis des „TR CMS 101:2015 Standards“ zertifiziert ist.

Das von Compliance eingerichtete Hinweisgebersystem ermöglicht vertrauliche Meldungen potenzieller oder tatsächlicher Verstöße an die Compliance-Funktion. Für anonyme Hinweise über Verstöße gegen aufsichtsrechtliche Vorschriften steht das Hinweisgebersystem der Aufsichtsbehörde zur Verfügung.

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

Die Vorstände der drei Versicherungsunternehmen haben bereits vor 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 Compliance-Funktion 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 (VAG) und den Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo) sehen die Implementierung einer wirksamen Compliance-Organisation vor. Diese ist eingerichtet und durch die Benennung dezentraler Compliance-Beauftragter unternehmensübergreifend implementiert. Es ist damit sichergestellt, dass in Folge der Geschäftstätigkeit keine Risiken mit wesentlichen Auswirkungen auf die Förderung von Korruption und Bestechung bestehen.

## 4. Kennzahlen - nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

### 4.1 Angaben zu Arbeitnehmer- und Sozialbelangen

#### 4.1.1 Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2022 nach Unternehmen und Beschäftigungsart

##### Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2022 nach Unternehmen, Geschlecht, Beschäftigungsart

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.*	uniVersa Allgemeine Versicherung AG	Konzern uniVersa Krankenversicherung a. G.
Frauen	413	350	282	427
Darunter Innendienst	392	336	279	406
Außendienst	0	9	0	0
Auszubildende	21	5	3	21
Männer	294	293	233	317
Darunter Innendienst	275	242	228	291
Außendienst	0	42	0	0
Auszubildende	19	9	4	26
Insgesamt	707	643	514	744
Darunter Innendienst	667	578	508	697
Außendienst	0	51	0	0
Auszubildende	40	14	7	47

\* Im Konzern gelten die gleichen Zahlen

##### Voll- und Teilzeitbeschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2022 nach Unternehmen und Geschlecht

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.*	uniVersa Allgemeine Versicherung AG	Konzern uniVersa Krankenversicherung a. G.
Vollzeitbeschäftigte	150	132	31	182
Darunter Frauen	74	51	14	87
Männer	76	81	17	95
Teilzeitbeschäftigte	557	511	483	562
Darunter Frauen	339	299	268	279
Männer	218	212	215	283

\* 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	13,3 %	14,3 %	14,3 %
2. Führungskräfteebene Innendienst	28,3 %	30 %	28,2 %
1. Führungskräfteebene Außendienst	-*	14,3 %	-*
2. Führungskräfteebene Außendienst	-*	14,6 %	-*

\* 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. Der angestellte Außendienst wird in der nachfolgenden Übersicht ebenfalls nicht berücksichtigt.

##### Kennzahlen aus dem Personalmanagement der uniVersa

	2022	2021	2021
	uniVersa	uniVersa	Branche*
Durchschnittsalter der Beschäftigten	45,1 Jahre	44,9 Jahre	45,3 Jahre
Anteil der Beschäftigten nach Betriebszugehörigkeit			
– Bis 5 Jahre	19,9 %	18,4 %	22,0 %
– Von 5 bis 15 Jahre	25,9 %	26,4 %	22,6 %
– Von 15 bis 25 Jahre	23,2 %	25,0 %	25,7 %
– Über 25 Jahre	31,0 %	29,6 %	29,7 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten	18,2 Jahre	18,0 Jahre	17,7 Jahre
Krankheitsausfallquote der Beschäftigten (Kranktage je Beschäftigten in Prozent bei 220 Sollarbeitstagen)	7,0 %	4,0 %	5,1 %
Schwerbehinderten-Anteil an den Beschäftigten	3,9 %	4,3 %	5,4 %
Fluktuationsquote des Innendienstes (einschl. natürlicher Fluktuation wie Ruhestand und passive Altersteilzeit)	6,9%	6,8 %	5,0 %
Anzahl der Beschäftigten mit Elternzeit	36	41	
Darunter Frauen	27	28	n. v.
Männer	9	13	

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

#### 4.2 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 taxonomiefähigen Versicherungstätigkeiten gemäß DeIVO (EU) 2021/2139 (Klimataxonomie) Anhang II Abschnitte 10.1 und 10.2 entsprechen, offen.

##### Versicherungstechnische KPI uniVersa Krankenversicherung a. G. zum 31.12.2022

Gebuchte Bruttobeiträge	Absolute Prämien	Anteil der Prämien
	Wert in Tsd. €	%
<b>A.1 Taxonomiefähiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsgeschäft</b>	1.923	0,3
A.1.1 Davon rückversichert	0	0,0
A.1.2 Davon aus der Rückversicherungstätigkeit stammend	0	0,0
A.1.2.1 Davon rückversichert (Retrozession)	0	0,0
<b>A.2 Nicht unter A.1 enthaltene Tätigkeiten</b>	704.260	99,7
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	706.182	100,0

**Versicherungstechnische KPI uniVersa Allgemeine Versicherung AG zum 31.12.2022**

Gebuchte Bruttobeiträge	Absolute Prämien	Anteil der Prämien
	Wert in Tsd. €	%
<b>A.1 Taxonomiefähiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsgeschäft</b>	14.292	51,4
A.1.1 Davon rückversichert	0	0,0
A.1.2 Davon aus der Rückversicherungstätigkeit stammend	0	0,0
A.1.2.1 Davon rückversichert (Retrozession)	0	0,0
<b>A.2 Nicht unter A.1 enthaltene Tätigkeiten</b>	13.504	48,6
<b>Total (A.1 + A.2)</b>	27.796	100,0

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

**Anteil an Kapitalanlagen, die auf die Finanzierung von (nicht) taxonomiefähigen 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 taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu dem Buchwert der Gesamtaktiva	333.847	24%	1.526.372	25%	20.013	21%
Verhältnis der Buchwerte der Vermögenswertklassen CIC 1 und CIC A-F zu dem Buchwert der Gesamtaktiva	210.037	15%	1.130.979	18%	17.912	19%
Verhältnis der Buchwerte von Unternehmen, die keine nichtfinanzielle Erklärung abgeben, zu der Gesamtaktiva	1.229.485	90%	5.336.703	86%	71.897	75%
Verhältnis des Buchwertes der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu dem Buchwert der Gesamtaktiva	1.031.351	76%	4.684.544	75%	75.263	79%

**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. EUR. Der Nenner setzt sich entsprechend der Definition gemäß der DeI/VO (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.

**KPI 1: Verhältnis des Buchwertes der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu dem Buchwert der Gesamtaktiva (Art. 10 Abs. 3 lit. a DeIVO)**

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 taxonomiefähigen Buchwerte. Dieser wird in das Verhältnis zu den Gesamtaktiva gesetzt.

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

Der Zähler enthält sämtliche Anlagen, die dem CIC 1 und CIC A-F zugeordnet sind. Entsprechend weist die Kennzahl den prozentualen Anteil dieser Wertpapiere 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 DeIVO)**

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 DeIVO 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. Daher wird angenommen, dass für nicht gelistete Papiere keine nichtfinanzielle Erklärung abgegeben wird. 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 taxonomiekonformen 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 DeIVO 2021/2178 Anhang XI mit Erläuterungen zu Art, Zielen der taxonomiekonformen 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 UN PRI ist die uniVersa Lebensversicherung a. G. Gründungsmitglied der Branchen-Initiative „Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“ des Instituts für Finanz-Markt-Analyse. Außerdem können unsere Kundinnen und Kunden für ihre Fondsrente aus einer großen Anzahl an nachhaltigen Fonds gemäß der Offenlegungsverordnung wählen.

**Zusätzliche oder ergänzende Angaben zur Untermauerung der Strategien des Finanzunternehmens und zur Bedeutung der Finanzierung von taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten in ihrer Gesamttätigkeit**

Das langfristige Ziel der uniVersa Versicherungsgesellschaften ist es, den Anteil an Investitionen in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten stetig zu steigern. So soll zum Beispiel weiterhin 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).

#### **4.3 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 Compliance-Funktion 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.