

# Nachhaltigkeitsbericht 2022

## Konzern



**die Bayerische**

Versichert nach dem Reinheitsgebot



# Nachhaltigkeitsbericht 2022

## Inhalt

1	Unser Verständnis und unsere Vision .....	3
2	Die Bayerische .....	4
3	Nachhaltigkeitsstrategie .....	7
4	Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen .....	10
5	Verantwortungsvolle Unternehmensführung .....	13
6	Umwelt .....	17
7	Mitarbeitende .....	24
8	Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette .....	30
9	Gesellschaftliches Engagement .....	38
10	EU-Taxonomieverordnung .....	41
11	GRI Inhaltsindex .....	44
12	Informationen zum Bericht .....	49

# 1 Unser Verständnis und unsere Vision

Nachhaltigkeit ist wesentlich für die Zukunftsfähigkeit der Bayerischen und eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Wir von der Bayerischen möchten mit gutem Beispiel vorangehen und durch die Entwicklung unseres Unternehmens dazu beitragen, dass der Wandel unserer Gesellschaft zur Nachhaltigkeit gelingt. Zukünftigen Generationen wollen wir die Chance ermöglichen, gut und sicher leben zu können.

Nachhaltigkeit kann nur bei gleichwertiger Rücksicht auf die Faktoren Ökonomie, Ökologie, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung erreicht werden, die in Abhängigkeit zueinander stehen.

Da die Bekämpfung der negativen Auswirkungen des vom Menschen verursachten Klimawandels eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen im 21. Jahrhundert darstellt, engagiert sich die Bayerische in besonderem Maße für den Klimaschutz.

Die Bayerische setzt sich darüber hinaus für gute und faire Arbeitsbedingungen ein.

Um die Bedürfnisse, Erwartungen und Meinungen unserer Mitarbeitenden, unserer Kunden und Geschäftspartner zu erkennen, betreiben wir einen aktiven Austausch mit den jeweiligen Interessensgruppen.

Dieses Verständnis von Nachhaltigkeit ergänzt die Werte, die Philosophie und die Tradition der Bayerischen ideal. Es trägt zur Umsetzung unserer Unternehmensvision bei und steht im Einklang mit unserer DNA:

**Wir handeln persönlich, verlässlich und vorausschauend.**

Aus diesem Grund hat die Bayerische Nachhaltigkeit fest in ihrer unternehmerischen Vision verankert:

**Wir von der Bayerischen denken über die Grenzen des klassischen Versicherns hinaus. Zugleich verstehen wir uns als Teil einer nachhaltigen und sozial engagierten Gesellschaft. Dabei konzentrieren wir uns auf Vorsorge und Prävention und tragen dazu bei, das Versichern vielleicht sogar überflüssig zu machen.**

Unsere Produkte, Dienstleistungen, Prozesse, Entscheidungen und unser Handeln stellen wir unter den Leitspruch:

**Heute nicht auf Kosten von morgen und hier nicht auf Kosten von anderswo.**

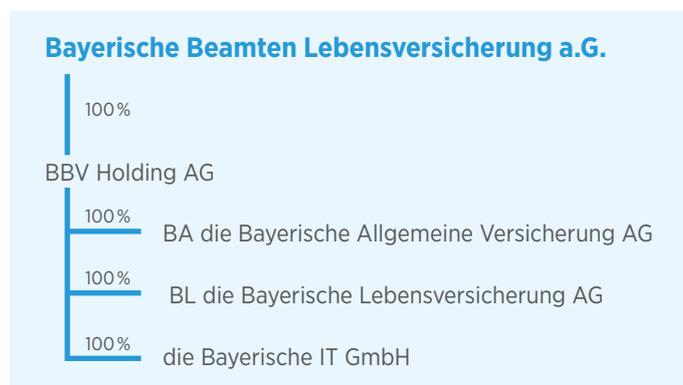


## 2 Die Bayerische

### Konzernstruktur

Muttergesellschaft des Konzerns „die Bayerische“ ist die Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G. („BBV- L“). Daneben gehören die beiden Tochterunternehmen die BL die Bayerische Lebensversicherung AG („BL“) im Bereich Leben und die BA die Bayerische Allgemeine Versicherung AG („BA“) im Bereich Komposit zum Konzern. Alle drei Versicherungsunternehmen haben ihren Sitz in München, Betriebsstätten bestehen nicht.

Die Geschäftstätigkeit des Konzerns konzentriert sich auf das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Die Muttergesellschaft Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G. hat ihr Neugeschäft im Jahr 2010 im Wesentlichen eingestellt. Seitdem ist das Neugeschäft im Bereich Lebensversicherung bei der Tochtergesellschaft BL die Bayerische Lebensversicherung AG konzentriert.



### Umfassende Vorsorge- und Versicherungslösungen

Mehr als eine Million Kunden vertrauen uns den Schutz ihrer Vermögenswerte oder die Absicherung ihrer Altersvorsorge an. Mit der eigenen Marke Pangaea Life verbindet die Bayerische Nachhaltigkeit mit Versicherungs- und Vorsorgelösungen, z.B. in der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, bei Lösungen für Unternehmen sowie in den Sparten Kfz, Haftpflicht und Hausrat.

Zudem fokussiert sich die Bayerische auf innovative Produkte und Dienstleistungen und ist Mitglied im Insur-Tech Hub Munich, da nach unserer Auffassung Innovation und Digitalisierung einen wesentlichen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Transformation leisten. Hierfür wurde die Bayerische durch das Wirtschaftsmagazin Capital und das Datenanalysehaus Statista als eines der innovativsten Unternehmen Deutschlands 2021 ausgezeichnet. Aktuell erreichte die Bayerische in einer von Welt TV beauftragten Studie im Bereich Innovationskraft den dritten Platz von 40 bewerteten Versicherern.



## **Geschäftsverlauf 2022**

### **Kapitalanlage**

Im Geschäftsjahr 2022 verwaltete der Konzern Kapitalanlagen mit Buchwerten von mehr als 4 Mrd. €. Die Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Inhabern von Lebensversicherungspolice stiegen um rund 16 % auf knapp 700 Mio. €.

Das Kapitalanlageergebnis des Konzerns betrug 174,10 Mio. €.

Die Kapitalanlagepolitik ist gemäß den Anlagegrundsätzen auf die Zielsetzung einer ausgewogenen Sicherheit, Qualität, Liquidität und Rentabilität des Portfolios ausgerichtet.

Die Gesellschaft hat bereits 2017 die UNPRI unterzeichnet und sich damit verpflichtet, Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG) bei ihren Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen.

Im Bereich Leben erzielte die Konzernmutter eine Nettoverzinsung von 3,3 %. Die BL die Bayerische Lebensversicherung AG erreichte mit 5,1 % erneut eine Nettoverzinsung, die über dem Marktdurchschnitt der letzten Jahre liegt.

Hervorzuheben ist zudem das trotz der Rückgänge an den Aktien- und Rentenmärkten weiterhin hohe Niveau der stillen Reserven (nach Saldierung mit stillen Lasten), von insgesamt 362,1 Mio. €. Dies entspricht rund 9,0 % des Buchwerts der Kapitalanlagen des Konzerns.

### **Beitragseinnahmen**

Ungeachtet des schwierigen Marktumfelds konnte der Konzern die gebuchten Beiträge im Bereich Schaden- und Unfallversicherung erneut um rund 7 % auf 203,4 Mio. € steigern. Obwohl die Konzernmutter im Wesentlichen kein Neugeschäft mehr zeichnet, stiegen die gebuchten Bruttobeiträge im selbst abgeschlossenen Lebensversicherungsgeschäft insgesamt um 53,9 Mio. € auf 579,2 Mio. €.

### **Versicherungsleistung**

Im Schaden- und Unfallversicherungsgeschäft betrug der Brutto-Schadenaufwand für Geschäftsjahresschäden 143,9 Mio. € und lag um 7,3 % unter dem Vorjahr.

Im Lebensversicherungsgeschäft wurden den Versicherungsnehmern bzw. den Bezugsberechtigten 609,1 Mio. € für Versicherungsfälle, für vorzeitige Leistungen und als Überschussanteile unmittelbar gutgebracht.

### **Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb**

Die Bruttoaufwendungen für den Versicherungsbetrieb nahmen bei deutlich gestiegenen Beitragseinnahmen im Schaden- und Unfallversicherungsgeschäft um 3,0 % auf 65,0 Mio. € zu.

Die Abschlussaufwendungen im Lebensversicherungsgeschäft beliefen sich auf 62,6 Mio. €. Die Verwaltungsaufwendungen betragen 14,5 Mio. €. Der Abschlusskostensatz lag bei 4,8 %. Der Verwaltungskostensatz betrug 2,5 %.

## Rating

Die starke Bonität der Versicherungsgesellschaften spiegelt sich auch im Rating der Agentur Assekurata wider. Assekurata beurteilte die Bonität der Konzernmutter und der Tochtergesellschaft BA die Bayerische Allgemeine Versicherung AG Mitte des Jahres 2022 erneut mit A- (starke Bonität) mit stabilem Ausblick. Die Tochtergesellschaft BL die Bayerische Lebensversicherung AG erzielte im Unternehmensrating der Assekurata erneut ein A+ (sehr gut).

Zudem nahmen die beiden Versicherungstöchter BA die Bayerische Allgemeine Versicherung AG und BL die Bayerische Lebensversicherung AG erstmals am Nachhaltigkeitsrating von Assekurata teil und erzielten auf Anhieb ein A (gut). Der Konzern wurde darüber hinaus mit dem Gold-Siegel im ESG-Unternehmensranking 2022 von Zielke Research und Morgen & Morgen ausgezeichnet.



## Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der Bayerischen sind es, die das Unternehmen auszeichnen.

Der Konzern beschäftigte im Jahresdurchschnitt 568 Mitarbeitende sowie 15 Auszubildende. Der Personalaufwand betrug 61,7 Mio. €. Davon entfielen 43,0 Mio. € auf Löhne und Gehälter, 7,2 Mio. € auf Kosten der sozialen Sicherheit und 11,5 Mio. € auf Kosten der Altersversorgung.

Auch im Geschäftsjahr 2022 wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um Weiterentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit zu fördern. Besonders stolz sind wir daher auf die erneute Auszeichnung als Great Place To Work und Leading Employer sowie als Fair Company 2022.

# 3 Nachhaltigkeitsstrategie

## Nachhaltigkeitsstrategie

Die Bayerische bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens und den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals, „SDGs“). Als Risikoträger und langfristiger Investor unterstützt sie die Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der Versicherungswirtschaft e.V. („GDV“).

Nachhaltigkeit ist bei der Bayerischen daher fest in ihrer Geschäftsstrategie und ihrem Zukunftsprogramm verankert, das neben finanziellen Zielen auch nicht-finanzielle Ziele beinhaltet. Die abgeleitete Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert Ziele und Maßnahmen für die wesentlichen Handlungsfelder.

## Organisation

„Nachhaltigkeit“ ist für die Bayerische ein ganzheitlicher Prozess, der entsprechend der strategischen Bedeutung in einem eigenen, agilen Nachhaltigkeitsressort unter der Leitung des Konzern-CEO verantwortet wird.

Zu dem Ressort gehören neben einer eigenen Nachhaltigkeitsmanagerin, Fachexperten, Führungskräfte und Multiplikatoren aus allen relevanten Organisationseinheiten. Somit wird Nachhaltigkeit tief im Unternehmen verankert und alle maßgebenden Unternehmensbereiche werden mit einbezogen.

Alle 14 Tage findet ein Jour Fixe mit dem Konzern-CEO statt. Das gesamte Nachhaltigkeitsressort tagt mindestens einmal im Monat. Eine Berichterstattung an den Gesamtvorstand findet mindestens vierteljährlich statt.

## Vertretende Unternehmensbereiche im Nachhaltigkeitsmanagement

Controlling	Asset Management	Produktentwicklung Leben	Risikomanagement
Marketing	<b>Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen</b> 		IT & Innovationsmanagement
Kommunikation			Facility Management
Recht & Compliance			HR/People & Culture
Rechnungswesen			Einkauf
Produktentwicklung/Underwriting Komposit			Vertriebsmanagement

Das Nachhaltigkeitsressort ist verantwortlich für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der Bayerischen sowie für die Ableitung von konkreten Zielen und Maßnahmen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird durch den Gesamtvorstand der Konzernmuttergesellschaft sowie der beiden Versicherungstöchter verabschiedet.

Zum Nachhaltigkeitsressort gehört auch das Nachhaltigkeitscontrolling, das die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele anhand von geeigneten Kennzahlen (Key Performance Indicators, „KPI“) überwacht. Diese werden regelmäßig erhoben. Die Datenkonsistenz wird dadurch gewährleistet, dass die Datenströme und Informationen des Vorjahres übernommen und dieselben Auswertungs- und Analysemethoden angewendet werden.

Zudem finden externe Überprüfungen und Audits statt, beispielsweise die Verifizierung der CO<sub>2</sub>-Bilanz des Geschäftsbetriebs durch einen externen Sachverständigen oder die Zertifizierung „berufundfamilie“ durch die Hertie Stiftung.

## Einbindung von Stakeholdern und Wesentlichkeitsanalyse

Die Bayerische legt hohen Wert auf einen transparenten Austausch mit internen und externen Stakeholdern. Zu den wesentlichen Stakeholdern gehören Mitarbeitende, Kunden und Kundinnen, Vertriebs- und Geschäftspartner, Rückversicherungsunternehmen, Behörden, die Öffentlichkeit, Analysten und Ratingagenturen, der Aufsichtsrat sowie die Mitgliederversammlung.

Darüber hinaus tauscht sich die Bayerische mehrmals jährlich mit einem unabhängigen Nachhaltigkeitsbeirat aus. Dieser setzt sich interdisziplinär aus verschiedenen Fachvertretern und -vertreterinnen mit Nachhaltigkeitsexpertise aus den Bereichen Bildung, Kommunikation, Wirtschaft und Umweltschutz zusammen. Die Mitglieder werden auf unserer Website vorgestellt und sind somit öffentlich für jeden sichtbar und kontaktierbar.

Es erfolgt ein kontinuierliches Monitoring der aktuellen Rechtsentwicklungen durch interne Spezialisten. Zudem ist die Bayerische Mitglied im Gesamtverband der Versicherungswirtschaft e.V. („GDV“) und im Verband der privaten Krankenversicherer e.V. („PKV“).

Bei der Entwicklung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierbei sind die Erkenntnisse aus den Gesprächen mit dem Nachhaltigkeitsbeirat, den Mitarbeitenden, Führungskräften, Vertretern des Betriebsrats, Kunden und Kundinnen, Vertriebspartnern, Ratingagenturen, Rückversicherern und dem Aufsichtsrat eingeflossen.

Aus diesen Erkenntnissen wurden zentrale Handlungsfelder abgeleitet und mit Zielen und Maßnahmen belegt. Da die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie inklusive Maßnahmen und Zielen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegt, wurden diese 2022 umfassend aktualisiert und erweitert. Im Geschäftsjahr 2023 ist eine erneute Überprüfung und ggf. Aktualisierung geplant.

## Wesentliche Handlungsfelder

Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden die folgenden wesentlichen Handlungsfelder identifiziert, wobei sich die Bayerische an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals, „SDGs“) orientiert:

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Umwelt
- Mitarbeitende
- Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette, insbesondere Kapitalanlagen und Produkte
- Gesellschaftliches Engagement

Die Handlungsfelder sowie die ergriffenen Maßnahmen und Ziele werden im nachfolgenden Kapitel näher erläutert.



## Kommunikation

Für die erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die transparente interne und externe Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit ein wesentlicher Bestandteil.

Es findet hierzu eine umfangreiche, kontinuierliche Kommunikation statt, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit ganzheitlich in unserem unternehmerischen Tun und Arbeitsalltag zu verankern.

Dies erfolgt z.B. in Form von Schulungen und Webinaren für Mitarbeitende und Vertriebspartner, durch Informationen in der Mitarbeiterzeitschrift, im Intranet, auf den Social-Media-Kanälen und auf der Homepage sowie in monatlichen Austauschformaten mit dem Vorstand, Vorstands-Interviews und im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

Im Jahr 2022 wurden umfangreiche Inhouse Schulungen für Aufsichtsrat, Vorstand, Mitarbeitende und Vermittler durchgeführt. Zudem fanden diverse Konferenzen und Webinare für Kunden und Vermittler statt. Dazu zählten auch eine Sonderkonferenz zur Energiekrise, Informationsveranstaltungen zur Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen und die Veranstaltungsreihe „Wake Up Wednesdays“, bei denen aktuelle Investmenttrends, ESG-Regulatorik und die Umsetzungen im Beratungsalltag behandelt wurden.

Zudem wurde 2022 ein Nachhaltigkeits-Ideenwettbewerb unter allen Mitarbeitenden durchgeführt, um Verbesserungspotentiale zu erkennen und umzusetzen. Der individuelle Beitrag, um Nachhaltigkeit im eigenen Aufgabenbereich zu fördern, wurde fest im jährlichen Mitarbeitergespräch verankert.

Unseren Auszubildenden und Studenten bieten wir die Möglichkeit, künftig am Programm "SDG-Scouts des Bundesdeutschen Arbeitskreis für umweltbewusstestes Management e.V." abgekürzt B.A.U.M., teilzunehmen. Hier haben junge Kolleginnen und Kollegen die Chance an einem Praxisprojekt mitzuarbeiten und Nachhaltigkeit innerhalb der Bayerischen voranzubringen.

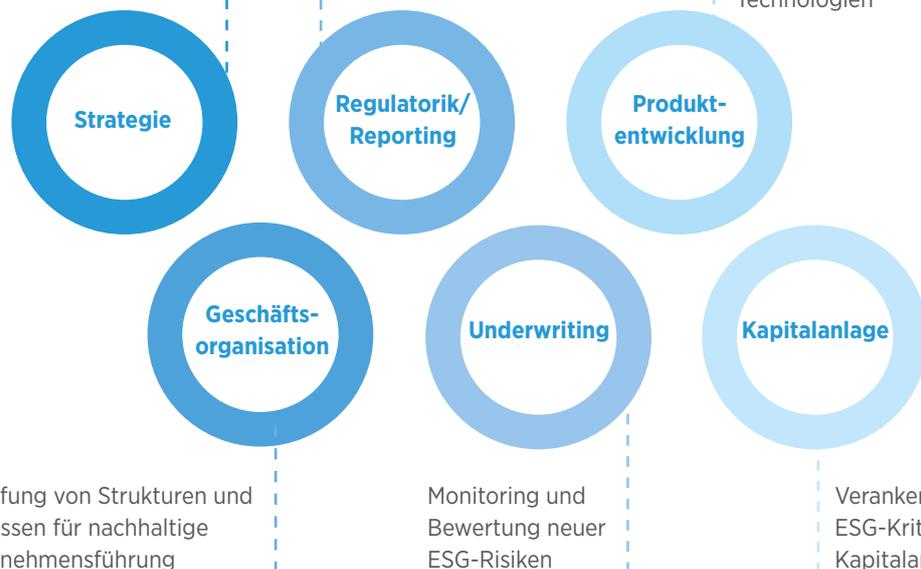
Mit "Frausichert" haben Mitarbeiterinnen der Bayerischen einen Informations-Podcast für Frauen ins Leben gerufen. In unter zehn Minuten pro Folge werden Versicherungsthemen von Frau zu Frau dargestellt. Da Frauen immer noch deutlich schlechter abgesichert sind als Männer, möchte die Bayerische damit einen Beitrag leisten, den „Gender Insurance bzw. Pension Gap“ zu verringern.

## Verankerung von ESG-Kriterien in der Wertschöpfungskette

Ganzheitlicher Ansatz durch Nachhaltigkeitsstrategie

Vermehrte Berichtspflichten und steigende regulatorische Anforderungen

Entwicklung von nachhaltigen Produkten und Versicherung moderner nachhaltiger Technologien



## 4 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status
<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>	Information/Beteiligung relevanter Interessengruppen	Regelmäßiger Dialog mit internen und externen Stakeholdern Veröffentlichung Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und Weiterentwicklung	Mehrmals pro Jahr Jährlich
	Governance und Compliance	Weiterentwicklung des Governance und Compliance Systems, insbesondere zur Verhinderung von Korruption und Menschenrechtsverletzungen Monitoring und Umsetzung neuer rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen	Mindestens jährliche Überprüfung Monatlich
	Weitere Verankerung von ESG im Risikomanagement	Analyse von Einzelrisiken aus der Risikoinventur mit Blick auf ESG-Aspekte Quantifizierung von Klimarisiken im Versicherungsbestand durch Klimawandelszenarien	Vierteljährlich Seit 2022
	Nachhaltigkeit in der Beschaffung und Förderung nachhaltiger Unternehmensführung bei Geschäftspartnern	Berücksichtigung nachhaltiger Einkaufskriterien sowie Weiterentwicklung der Prozesse inkl. Geschäftspartnerkontrolle	2022 aktualisiert, Weiterentwicklung 2023
<b>Umwelt</b>	Klimaneutraler Geschäftsbetrieb	Klimaneutraler Geschäftsbetrieb, u.a. durch Kompensation von CO <sub>2</sub> -Emissionen	Seit 2019
		Bilanzielle Klimaneutralität aus eigener Kraft: - durch weitere Maßnahmen zur Reduktion und Vermeidung von CO <sub>2</sub> -Emissionen - durch Errichtung einer eigenen Photovoltaikanlage	Ab 2027 Laufend Genehmigungsprozess ist 2022 gestartet
		Konzept zur Messung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der Immobilien Messung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der Kapitalanlage Zwischenziel: Reduzierung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks um 50 % Klimaneutralität in der Kapitalanlage	2022 erstellt 2023 2035 2045
	Optimierung des Ressourcenverbrauchs	Bezug von 100 % Ökostrom	Seit mehr als fünf Jahren
		Weiterentwicklung des Abfallkonzepts Digitalisierungsprojekte zur Reduktion des Papierverbrauchs	Laufend Laufend
	Reduktion verkehrsbedingter Emissionen und Förderung nachhaltiger Mobilität	Reduktion der Emissionen aus Berufsverkehr durch Homeoffice-Angebote	Laufend
		Anreize zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs	Laufend
		Anreize zur Nutzung von E-Mobilität und Einhaltung Emissionsobergrenze bei neuen Dienstwägen	Laufend
		Ausbau der Ladeinfrastruktur im Verwaltungsgebäude	Laufend
Reduzierung der Dienstreisen durch digitale Kommunikationsmöglichkeiten		Laufend	
Vorrangige Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gegenüber Flugreisen		Laufend	
Steigerung der Quote hybrider und elektrischer Fahrzeuge im Fuhrpark, (Ausgangsbasis: mind. 25 % im Jahr 2022)		Laufend	
Förderung von Biodiversität	Unterstützung des Projekts Hektar Nektar (Bienenschutz)	Jährlich	
	Einkauf von regionalen und Bio-Produkten in der Betriebsgastronomie, MSC-Siegel bei Fischprodukten, kein Thunfisch	Laufend	

<b>Mitarbeitende</b>	Personalgewinnung, Ausbildung und Weiterentwicklung	Angebot von Praktika, Werkstudententätigkeit, Girls Day, Angebot von Ausbildungsplätzen	Dauerhaft etabliert
		Umfassende Angebote zur Weiterentwicklung von Fach-, Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenzen und agilem Arbeiten	Dauerhaft etabliert
		Angebot von fünf Weiterbildungstagen für jeden Mitarbeitenden	Seit 2021
		Neues Raumkonzept für moderne Arbeitswelt und Kultur	Umsetzung abgeschlossen
		Umfangreiche zusätzliche Leistungen (z.B. VwL, betriebliche Altersvorsorge, kostenloses Wasser und Obst, bezuschusste Kantine, Sportangebot)	Dauerhaft etabliert
Vereinbarkeit von Familie und Beruf		Zertifizierung durch Hertie-Stiftung	Jährlich
		Flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zum Homeoffice und mobilen Arbeiten, Eltern- Kind-Büro	Laufend
		Unterstützung durch pme Familienservice und heynannyly	Laufend
		Beratung durch Pflegelotsen, Angebot fünf zusätzlicher freier Tage bei Pflege eines Angehörigen	Laufend
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung		Kontakthalteprogramm bei familienbedingten Auszeiten	Laufend
		Arbeits- und Brandschutzbeauftragter, Schulungen, Angebot Erste-Hilfe-Kurse	Dauerhaft etabliert
		Ergonomische Arbeitsplätze und umfangreiches Sportangebot	Dauerhaft etabliert
		Präventions- und Vorsorgeangebote	Laufendes Angebot
Förderung Diversity und Frauen in Führungspositionen		Ausgewogene Angebote in der Betriebskantine, kostenloses Wasser und Obst	Dauerhaft etabliert
		Angebot betrieblicher Gesundheitstage inkl. Impfangebot	Jährlich
		Angebot von Sprachkursen für Nicht-Muttersprachler	Laufend
		Spezielle Coachings und Leadership Trainings zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Mehrmals p.a.
Steigerung der Awareness im Bereich Nachhaltigkeit		Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle und Homeoffice	Laufendes Angebot
		Unterschiedliche regelmäßige Kommunikationsformate, Schulungen speziell zu ESG	Laufende Maßnahme
		Teilnahme an zahlreichen Aktionen, wie Stadtradeln, Spendenlauf, zusätzlichen freien Tagen für soziales Engagement	Mehrmals p.a.

<b>Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette</b>	Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	Normenbasiertes Screening und Ausschlusskriterien, Portfolio-Überwachung	Etabliert
		Ausbau nachhaltiger und alternativer Investments	Laufend
		Weiterentwicklung der ESG-Integration (Impact Investing, Sustainability Themed Fonds)	Laufend
		Weiterentwicklung der Voting Policy (Active Ownership Approach)	2022 ff.
		Ermittlung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der Kapitalanlage	2023
		Reduktion des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der Kapitalanlage um 50 %	2035
		Klimaneutralität der Kapitalanlage	2045
Weiterentwicklung ESG in den Produkten (Entwicklung, Leistung, Underwriting Nicht-Leben)	Verankerung von ESG im Produktentwicklungsprozess (Leben und Nicht-Leben)	Ausbau des nachhaltigen Produktangebots (Leben und Nicht-Leben)	Laufend
		Im Schaden-Unfallgeschäft: Ausbau von Lösungen zur Absicherung eines nachhaltigen Lebensstils, Ausschlusskriterien in der Gewerbepolice (Verstöße gegen Tierwohl, Menschenrechte)	Laufend
		Mehrleistung bei nachhaltigen Ersatzprodukten, Kompensation von CO <sub>2</sub> -Emissionen bei Feuerschäden	Etabliert
		Integration von präventiven Maßnahmen (Leben und Nicht-Leben), z.B. Wasserstoppsysteme, Zahnreinigung, Gesundheitsapp Bayfit	Etabliert
		Förderung Nachhaltigkeit im Vertrieb; Kundenzufriedenheit	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen im Beratungsprozess Umfangreiche Schulungen (Webinare, Seminare, Blogs, Quartalskonferenzen) Ermittlung des Net Promoter Scores
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	Förderung des Breitensports	Unterstützung des TSV München 1860 e.V. zur Unterstützung der Breitensportabteilung und andere	Jährlich
	Förderung benachteiligter Kinder und Bildungsförderung	Förderung von verschiedenen Initiativen wie Ballhelden, Lernen mit Kick, Schule für Morgen	Jährlich
	Förderung gesellschaftlicher Initiativen	Teilnahme an Aktionen wie Stadtradeln, Schritte-Challenge, Restcentspende, Spendenlauf, Geldspenden	Jährlich
	Förderung ehrenamtliches Engagement	Angebot von fünf freien zusätzlichen Arbeitstagen für das Engagement bei gemeinnützigen Projekten	Jährlich
	Förderung gemeinnütziger Einrichtungen	Geldspenden	Jährlich

# 5 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

## Governance und Compliance

Die Unternehmen der Versicherungsgruppe die Bayerische sind verlässliche, integre und faire Partner. Das Vertrauen unserer Kunden und Kundinnen sowie unserer Geschäftspartnern stellt die wesentliche Grundlage für unseren geschäftlichen Erfolg dar.

Verstöße gegen Rechtsvorschriften können sowohl erhebliche finanzielle Schäden als auch behördliche Eingriffe in den Geschäftsbetrieb sowie schwerwiegende Reputationsverluste zur Folge haben. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Regelungen hat für uns daher höchste Priorität.

Das Governance-System der Versicherungsgruppe umfasst unter anderem folgende wesentliche Elemente, welche bei allen drei Versicherungsunternehmen konsistent umgesetzt sind:

- Risikomanagementsystem einschließlich Risikomanagementprozess
- Internes Kontrollsystem
- Schlüsselfunktionen (unabhängige Risikocontrolling-Funktion, Compliance-Funktion, Funktion der internen Revision und versicherungsmathematische Funktion)
- Regeln für Outsourcing
- Notfallplanung
- Produktgovernance
- IT-Governance
- Hinweisgebersystem
- Berichtswesen

## Compliance-Funktion

Die Compliance-Funktion der Versicherungsgruppe ist dezentral aufgebaut. Neben einem Compliance-Officer als verantwortlichem Inhaber dieser Schlüsselfunktion gibt es dezentrale Compliance-Beauftragte. Diese nehmen in Bezug auf ihren Aufgabenbereich die Aufgaben der Compliance-Funktion wahr.

Die Compliance-Funktion überwacht sowohl risikoorientiert als auch anlassbezogen, dass die zu beachtenden Gesetze und Verordnungen, aufsichtsbehördlichen Anforderungen, sonstigen externen Vorgaben und Standards sowie die internen Regelungen eingehalten werden (Überwachungsaufgabe). Dabei umfasst die Überwachung mindestens die Rechtsgebiete, die mit wesentlichen Compliance-Risiken verbunden sind. Das sind die für den Betrieb des Versicherungsgeschäfts geltenden Gesetze, Verordnungen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen (insbesondere das Aufsichts-, Versicherungsvertrags- und das Vermittlerrecht). Daneben gibt es spezielle Unternehmensbeauftragte u.a. für die Bereiche Datenschutz, Informationssicherheit, Geldwäscheprävention und Arbeitssicherheit.

Mögliche Compliance-Risiken werden in allen relevanten Unternehmensbereichen analysiert (Risikokontrollaufgabe). Auf Grundlage dieser Risikoanalyse wird beurteilt, ob die vorhandenen Maßnahmen zur Risikovermeidung bzw. -minimierung ausreichen. Zu den Maßnahmen gehören angemessene und wirksame interne, von den operativen Fachbereichen eingerichtete Verfahren. Darunter sind neben Arbeitsanweisungen v.a. prozessintegrierte Kontrollen im Rahmen eines internen Kontrollsystems („IKS“) zu verstehen. Dieses wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Compliance-Funktion berät den Vorstand, wie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und interner Regelungen sichergestellt und laufend verbessert werden kann (Beratungsaufgabe). Dies geschieht beispielsweise durch die frühzeitige Einbeziehung der Compliance-Funktion in den Produktentwicklungsprozess.

Die Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Abständen durch verpflichtende Schulungen für risikoorientiert ausgewählte Themenbereiche geschult. Dies geschieht mittels webbasierter Trainings für die Themenbereiche Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance (Grundlagen, Interessenskonflikte und Zuwendungen, Fraud sowie Kartellrecht) und Geldwäscheprävention. Die Teilnahme und der erfolgreiche Abschluss dieser Pflichtschulungen wird tool-basiert über die Lernmanagement-Software „die Bayerische Akademie“ überwacht.

Ferner beurteilt die Compliance-Funktion im Rahmen des Rechtsmonitoring mögliche Auswirkungen von Änderungen des Rechtsumfeldes und analysiert deren Einfluss auf die Tätigkeit der Unternehmen (Frühwarnaufgabe).

### **Korruptionsbekämpfung**

Im Rahmen der bereits dargestellten Compliance-Risikoanalyse werden auch die Korruptionsrisiken in den Unternehmen der Versicherungsgruppe betrachtet. Im Berichtszeitraum konnten unter Berücksichtigung der zur Risikominimierung getroffenen Maßnahmen keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt werden. Für Bereiche wie etwa Einkauf und Vertrieb, die potenziell anfällig für Korruptionsrisiken sind, sind Leitlinien in Kraft gesetzt, die für alle Mitarbeitenden gelten (u.a. Leitlinie Anti-Fraud Management, Leitlinie Einladungen und Geschenke, Leitlinie Veranstaltungen und Reisen, Leitlinie Einkauf, Leitlinie Zusatzvergütungen für Makler und Mehrfachagenten, Grundsätze Vertriebsvergütung, Anreize und Interessenkonflikte).

Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsfälle aufgetreten. Somit gab es keine Vorfälle, in denen Mitarbeitende aus diesem Grund abgemahnt oder entlassen wurden. Auch gab es keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden. Öffentlich-rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen Verantwortliche der Unternehmen der Versicherungsgruppe die Bayerische oder deren Mitarbeitende eingeleitet wurden, gab es im Berichtsjahr ebenfalls keine. Auch wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.

### **Risikomanagement**

Das Risikomanagementsystem der Bayerischen ist dezentral organisiert. Durch eine eigenentwickelte EDV-Lösung ist sowohl die vollständige und systematische Erfassung aller Risiken als auch die Berichterstattung in standardisierter Form gewährleistet. Das Risikomanagementsystem wird ständig weiterentwickelt und den aufsichtsrechtlichen sowie den unternehmensspezifischen Erfordernissen angepasst.

Die Risikoverantwortlichen sind in ihrem jeweiligen Bereich für die Risikoidentifikation, Risikoanalyse sowie Risikobewertung und -kontrolle zuständig.

Durch das zentrale Risikomanagement erfolgt die Prüfung aller Risikoeinzelberichte und unter Berücksichtigung möglicher Kumuleffekte, die Darstellung der Risikogesamtsituation des Konzerns für Vorstand und Aufsichtsrat. Die Beurteilung der Gesamtrisikolage des Konzerns findet im Rahmen des vierteljährlich tagenden Risikokomitees statt. Zu seinen wesentlichen Aufgaben zählen die regelmäßige Analyse und Diskussion der Gesamtrisikosituation sowie der Risikotragfähigkeit.

Eine Klassifizierung erfolgt gemäß den internen Leitlinien zum Risikomanagement in die Risikokategorien versicherungstechnisches Risiko, Marktrisiko, Kreditrisiko, Konzentrationsrisiko, Liquiditätsrisiko, operationelles Risiko, strategisches Risiko, Reputationsrisiko und Compliance-Risiko.

Nachhaltigkeitsrisiken bilden keine separate Risikokategorie, sondern sind je nach Ausprägung den genannten Kategorien zugeordnet.

Im Bereich Umwelt stehen Klimarisiken im Vordergrund. Hier sind sowohl physische als auch transitorische Risiken relevant. Physische Risiken sind z.B. Extremwetterereignisse. Ein Beispiel für transitorische Risiken ist der potenzielle Wertverlust von Anlagen in CO<sub>2</sub>-intensiven Branchen, die durch die Transformation zu einer nachhaltigen Gesellschaft an Wettbewerbsfähigkeit verlieren (sog. „stranded assets“).

Im Bereich Mitarbeitende und Soziales stellt der Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels und veränderter Anforderungen sowie die Arbeitgeberattraktivität ein Risiko dar.

Zur verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Standards. Verstöße können zu Reputationsschäden und finanziellen Sanktionen führen.

Ziel ist, Nachhaltigkeit noch stärker im Risikomanagement zu verankern. Hierzu wurden beispielsweise die Auswirkungen des Klimawandels auf den Versicherungsbestand mittels Szenario-Analysen im Rahmen des ORSA-Prozesses quantifiziert. Zudem erfolgt eine Analyse der Einzelrisiken aus der Risikoinventur mit Blick auf ESG-Aspekte.

Neben der regelmäßigen Überwachung durch den Aufsichtsrat unterliegt das gesamte Risikomanagementsystem der Überwachung und Kontrolle durch die Interne Revision. Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses erfolgt durch die beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einmal jährlich die Prüfung des Risikofrüherkennungssystems.

### **Vergütung**

Um kurzfristige Fehlanreize gänzlich zu vermeiden, wurde bereits 2017 die variable Vergütung für Vorstände abgeschafft. Statt kurzfristiger Bonifikation nutzt der Aufsichtsrat eine attraktive betriebliche Altersversorgung als geeigneteres Mittel, den Vorstand in seinem Bestreben nach einem im wirtschaftlichen Sinne nachhaltigen Management zu stärken.

Nachhaltigkeit wurde auch in der betrieblichen Altersversorgung der Mitarbeitenden verankert, welche die Bayerische als freiwillige soziale Leistung gewährt. Die Bayerische schließt dabei zur Finanzierung der jeweiligen Pensionszusage eine fondsgebundene Versicherung mit ausschließlich nachhaltigen Fonds als Investmentanlage ab.

Die Gesamtbezüge des Vorstands betragen für das Geschäftsjahr 1,7 Mio. €, die der früheren Mitglieder des Vorstands oder ihrer Hinterbliebenen 1,7 Mio. €.

Für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen für frühere Mitglieder des Vorstands sowie ihrer Hinterbliebenen wurde eine Rückstellung in Höhe von 21,1 Mio. € gebildet. Die Vergütung des Aufsichtsrats betrug im Geschäftsjahr 0,4 Mio. €.

Bei der Beratung sollen ausschließlich die Kundenbedürfnisse im Vordergrund stehen. Es widerspricht unserem Nachhaltigkeitsverständnis eine höhere Vergütung für nachhaltige Produkte zu implementieren und letztendlich auch die Kundinnen und Kunden mit höheren Kosten zu belasten. Aus diesem Grund orientiert sich die Vergütung für die Vermittlung von Versicherungen und Finanzprodukten nicht an den Nachhaltigkeitsrisiken, die mit den damit verbundenen Anlagen einhergehen. Dies bedeutet insbesondere, dass die Vergütungshöhe des Produktes nicht von den Nachhaltigkeitsrisiken der Anlage positiv oder negativ beeinflusst wird. Gleiches gilt für die Vergütung der Mitarbeitenden.

### **Achtung der Menschenrechte**

Geschäftsgebiet der Bayerischen ist die Bundesrepublik Deutschland. Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen, wie Todesstrafe, Zwangs- oder Kinderarbeit sind in Deutschland und der EU gesetzlich verboten. Zudem verfügt die Bayerische über Betriebsräte und Arbeitssicherheitsbeauftragte, die gemeinsam mit dem Personalmanagement den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte der eigenen Mitarbeitenden überwachen.

Die Bayerische sieht einen wesentlichen strategischen Hebel für Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage. Sie hat bereits 2017 die Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen (United Nations Principles for Responsible Investing, kurz: UNPRI) unterzeichnet und sich dazu auch öffentlich bekannt.

Um die Nachhaltigkeit unseres Portfolios sicherzustellen, wurde MSCI ESG Research mit der regelmäßigen Beobachtung der Kapitalanlagen beauftragt.

Im Jahr 2021 wurden die Ausschlusskriterien in der Anlagestrategie der Bayerischen überarbeitet und weiter verschärft sowie eine Zero-Tolerance-Schwelle für disponible Assets eingeführt.

Dabei erfolgt im Rahmen eines normenbasierten Screenings eine Überprüfung der liquiden Investments nach ihrer Konformität mit bestimmten internationalen Standards und Normen, z.B. dem UN Global Compact oder den ILO-Kernarbeitsnormen. Investitionen in Staaten oder Unternehmen (Zinstitel und Aktien) werden systematisch ausgeschlossen, wenn diese gegen Menschen- oder Arbeitsrechte verstoßen.

## Nachhaltigkeit in der Beschaffung und Forderung nachhaltiger Unternehmensführung bei Geschäftspartnern

Die Bayerische pflegt mit allen Lieferanten einen partnerschaftlichen Umgang unter Einhaltung von allen nationalen und internationalen Standards und Gesetzen. Dazu gehören insbesondere Grund- und Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und der Ausschluss von Geldwäsche, Bestechung und Korruption. Das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer direkten Lieferkette bewerten wir als gering. Entsprechende Unternehmensrichtlinien wurden verabschiedet und Prüfungen werden im Verdachtsfall durchgeführt.

Die Bayerische hat eine Leitlinie als Grundlage zum konzernweiten Einkauf verabschiedet. Bereits seit 2016 ist darin unter anderem auch explizit das Kriterium „Nachhaltigkeit“ genannt, welches in den Dimensionen Datenschutz, Menschenrechte, Umweltschutz und Compliance konkretisiert wird.

Zusätzlich ist ab einem definierten Umsatzvolumen eine Geschäftspartnerkontrolle durch Einholung einer Selbstauskunft vorgeschrieben. Diese Vorgaben sollen den Einkauf von Waren und Dienstleistungen auf Nachhaltigkeit ausrichten und Vertragsabschlüsse mit Lieferanten verhindern, die sich nicht an nationale und internationale Standards und Gesetze halten.

Bei der Beschaffung von Büromaterial wird auf das „Be green“-Logo geachtet, welches für nachhaltige Artikel steht. Des Weiteren wird bei Umbauten in der Hauptverwaltung auf eine fachgerechte und möglichst sortenreine Entsorgung zur Förderung der Kreislaufwirtschaft geachtet. Bei sämtlichen Neu- und Ersatzbeschaffungen unserer IT-Hardware ist die Energieeffizienz der Geräte ein wesentliches Kriterium, um Ressourcen zu schonen („Green IT“). Des Weiteren werden Geräte auch nach Abschreibungsende möglichst lange genutzt.

Digitalisierungsprozesse tragen dazu bei Ressourcen zu schonen. Auch im Jahr 2022 wurden gezielt alle Lieferanten und Dienstleister angesprochen und gebeten, anstelle von Papierrechnungen elektronische Rechnungen auszustellen. Dadurch konnte die Quote digitaler Eingangsrechnungen erneut gesteigert werden und betrug im Geschäftsjahr 2022 83,6%.



## 6 Umwelt

Die Bayerische bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Klimaschutz und der verantwortungsbewusste, schonende Umgang mit Ressourcen sind daher wichtige Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

### **Klimaneutraler Geschäftsbetrieb**

Die Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb ist ein wichtiges Ziel der Bayerischen. Dies erreichen wir primär durch die Vermeidung und Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie durch die Kompensation der anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Zudem hat sich die Bayerische für den Geschäftsbetrieb das Ziel gesetzt, ab 2027 aus eigener Kraft klimaneutral zu wirtschaften. Dies soll zum einen durch weitere Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen erreicht werden. Zum anderen streben wir an, auf einem Grundstück in Zwickau auf 100.000 qm einen Photovoltaikpark zu errichten, um so die bilanzielle Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs zu erreichen.



Um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu messen, erstellt die Bayerische im Rahmen des Nachhaltigkeitscontrollings seit 2019 jährlich eine CO<sub>2</sub>-Bilanz. Für die Berechnung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks orientieren wir uns am VfU Kennzahlen Handbuch. Dies ist ein anerkannter Standard in der Finanzbranche, welcher den Maßstäben der Global Reporting Initiative (GRI), des Treibhausgas-Footprinting-Standards und dem Greenhousegas Protocol (GHG) entspricht.

Als wesentliche Quellen in unserem Geschäftsbetrieb haben wir die Bereiche Fuhrpark, Berufsverkehr der Mitarbeitenden, die Versorgung mit Strom- und Heizenergie für das Verwaltungsgebäude als auch im Homeoffice, Dienstreisen, Papierverbrauch sowie die Betriebsgastronomie identifiziert.

Nachfolgende Tabelle spiegelt den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Bayerischen, differenziert nach Scope 1-3, wider.

Scope 1 umfasst Quellen, die direkt im eigenen Besitz oder Geltungsbereich sind. Hierzu zählen die Emissionen der Fahrzeuge des eigenen Fuhrparks inkl. Leasingfahrzeuge. Aber auch aus dem Betrieb stationärer Anlagen zur eigenen Energieerzeugung, wie der Einsatz von Heizöl oder Erdgas für Heizanlagen oder der sonstigen Erzeugung von Strom, Wärme oder Dampf fallen unter Scope 1. Die Bayerische besitzt keine stationären Anlagen und erzeugt auch keine Energie, daher wird der Betrieb stationärer Anlagen in nachfolgender Tabelle nicht ausgewiesen.

Kältemittelverluste durch Leckagen an Klimaanlage lagen nicht vor, wobei auch nur einzelne ausgewählte Räume über eine Klimaanlage verfügen. Unter Scope 1 fällt auch der Dieselmotorkraftstoff Verbrauch für Notstromaggregate. Die Bayerische besitzt zwei Notstromaggregate, der Verbrauch entstand 2022 nur durch Tests und Wartungen und wird in nachfolgender Tabelle ausgewiesen.

Scope 2 beinhaltet alle indirekten Quellen aus eingekaufter Energie. Die Bewertung des Stroms erfolgt mit dem marketbased-Ansatz. Der Kühlenergieverbrauch ist im Stromverbrauch enthalten. Es wurde kein Dampf verbraucht. Da die Bayerische zu 100 % Ökostrom bezieht, betragen die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Strom 0 Tonnen. Der Strom- und Wärmeverbrauch im Homeoffice wird seit 2021 separat unter Scope 3 ausgewiesen, wohingegen dieser im Jahr 2020 noch aggregiert unter Scope 2 gezeigt wurde.

Scope 3 berücksichtigt weitere wesentliche Emissionsquellen aus dem Geschäftsbetrieb, konkret den Strom- und Wärmeverbrauch im Homeoffice, den Berufsverkehr der Mitarbeitenden, Dienstreisen, Papierverbrauch und die Betriebsgastronomie. Die Bayerische verfügt über kein eigenes Rechenzentrum. Das externe Rechenzentrum wird unter Scope 3 betrachtet.

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Geschäftsjahr 2022 wurde von einem unabhängigen öffentlich bestellt und vereidigten Sachverständigen geprüft und verifiziert.

CO <sub>2</sub> -Fußabdruck der Bayerischen in Tonnen [t]	2019	2020	2021	2022
<b>Scope 1 - Direkte Emissionen</b>				
Fuhrpark	121,3	243,8	228,8	278,2
Stationäre Anlagen zur eigenen Energieerzeugung	-	-	-	-
Kältemittelverluste	0,0	0,0	0,0	0,0
Dieselmotoren-Verbrauch für Notstromaggregate	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>Gesamt Scope 1</b>	<b>121,3</b>	<b>243,8</b>	<b>228,8</b>	<b>278,3</b>
<b>Scope 2 - Indirekte Emissionen</b>				
Strom Verwaltungsgebäude	35,0	34,2	0,0	0,0
Fernwärme Verwaltungsgebäude**	182,6	207,7	90,4	73,9
<b>Gesamt Scope 2</b>	<b>217,6</b>	<b>241,9</b>	<b>90,4</b>	<b>73,9</b>
<b>Scope 3 - Erweiterte Emissionen</b>				
Strom Homeoffice***	n.a.	n.a.	21,5	17,1
Wärme Homeoffice***	n.a.	n.a.	36,1	37,1
Dienstreisen - Flugreisen	92,9	39,0	17,1	36,2
Dienstreisen - Bahnreisen	0,6	0,2	0,1	0,5
Dienstreisen - Leihwagen	0,6	0,3	0,4	0,9
Dienstreisen - Privatfahrzeug	11,2	4,7	6,0	6,6
Berufsverkehr der Beschäftigten	685,9	307,7	166,0	219,4
Papier	101,2	68,1	45,3	37,4
Hygienepapier	5,56	5,5	2,5	3,0
Betriebskantine	127,0	32,2	37,0	56,2
Rechenzentrum	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Gesamt Scope 3</b>	<b>1.024,6</b>	<b>475,7</b>	<b>332,0</b>	<b>414,3</b>
<b>Total (Scope 1-3)*</b>	<b>1.363,8</b>	<b>990,5</b>	<b>651,3</b>	<b>766,4</b>
<b>tCO<sub>2</sub>e / FTE (Scope 1-3)*</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>

\* Gemäß Konzerngeschäftsbericht hatte die Bayerische durchschnittlich 568 Mitarbeitende im GJ. 2022 (im Vj. 504 Mitarbeitende). Im Geschäftsjahr 2022 entspricht das umgerechnet in Vollzeit 534,8 FTE (im Vj. 476,5 FTE).

\*\* Zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh wird der Umrechnungsfaktor gem. Mitteilung nach §§ 22 (2), 85 (5) Gebäudeenergiegesetz (GEG) durch den Versorger (SWM Versorgungs GmbH) angesetzt. Im Jahr 2021 weist die SWM Versorgung GmbH verglichen mit den Vorjahren eine verbesserte Energieeffizienz aus.

\*\*\* Der Strom- und Wärmeverbrauch im Homeoffice 2020 wurde aggregiert unter Scope 2 ausgewiesen, ab 2021 separat unter Scope 3.

Die Zahl der Mitarbeitenden stieg im Geschäftsjahr 2022 deutlich gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 von 504 auf 568 Mitarbeitende bzw. umgerechnet in Vollzeitbeschäftigte von 476,5 FTE auf 534,8 FTE. Hierdurch steigen auch die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Nach dem Ende der Coronapandemie nahm zudem auch die Reisetätigkeit und der Berufsverkehr der Beschäftigten im Geschäftsjahr 2022 wieder zu. Aufgrund der ergriffenen Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen konnte aber ein Anstieg der CO<sub>2</sub>-Emissionen pro FTE vermieden werden.

Die Scope 1-2 Emissionen betragen im Geschäftsjahr 2022 0,7 Tonnen CO<sub>2</sub> pro FTE (im Vj. 0,7 Tonnen CO<sub>2</sub> pro FTE). Die Scope 1-3 Emissionen betragen 1,4 Tonnen CO<sub>2</sub> pro FTE (im Vj. 1,4 Tonnen CO<sub>2</sub> pro FTE).

Die Emissionen durch den eigenen Fuhrpark sind gestiegen. Zum einen hat sich die Zahl der Fahrzeuge aufgrund der deutlich gestiegenen Mitarbeiterzahl leicht erhöht. Zum anderen liegt dies an einer höheren Anwesenheit und mehr Präsenzterminen nach Corona. Darüber hinaus wurden 2022 auch erstmals die Emissionen der E-Fahrzeuge aus dem Strommix Deutschlands miteinbezogen.

Hervorzuheben ist, dass der komplette Kraftstoffverbrauch und Stromverbrauch der Fahrzeuge, also auch der Verbrauch für private Fahrten, eingerechnet ist.

Die Emissionen aus dem Fernwärmeverbrauch des Verwaltungsgebäudes konnten trotz erhöhter Anwesenheit um 18% gegenüber dem Vorjahr durch verschiedene Energiesparmaßnahmen reduziert werden. Beispielsweise wurden mit der Einführung des neuen Raumkonzepts genutzte Flächen verdichtet und reduziert und die Betriebstemperatur gesenkt.

Die Bayerische bezieht zu 100 % Ökostrom.

Die Bayerische hat die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen fest etabliert. Dennoch wurde nach der Lockerung der Corona-Regeln wieder vermehrt aus dem Verwaltungsgebäude gearbeitet. Dies wirkt sich insbesondere auf den Verbrauch von Hygienepapier, den Berufsverkehr der Beschäftigten und die Betriebskantine aus.

Auch die Dienstreisen sind nach Corona angestiegen, da mehr Präsenztermine, Schulungen und Workshops stattfanden.

Der Verbrauch an Drucker- und Kopierpapier konnte durch umfangreiche Digitalisierungsmaßnahmen gesenkt werden. Im Homeoffice sind Ausdrücke nicht möglich und auch Abrechnungen für unsere Vermittler erfolgen weitestgehend papierlos. Innerhalb des digitalen Kundenmanagers wurde ein zugangsgeschütztes elektronisches Kundenpostfach weiter ausgebaut. Die Software ermöglicht die papierlose Kommunikation mit Kunden und Kundinnen in vielen Bereichen. Auch unsere Mitarbeitenden werden auf einen schonenden Umgang mit Papier, wie z.B. digitale Notizen oder Duplex-Druck, regelmäßig hingewiesen.

Auch das externe Rechenzentrum der Bayerischen wird unter Scope 3 betrachtet. Dem Dienstleister ist es nicht möglich die Serverkapazitäten und den zugehörigen Energieverbrauch der Bayerischen einzeln zu ermitteln. Allerdings werden an den Standorten des Rechenzentrums, wie im Vorjahr, ausschließlich Ökostrom und Ökogas verwendet. Heizöl wird mittels Klimaschutzzertifikaten kompensiert. Insofern dürften die Scope 3 Emissionen des Rechenzentrums nahe Null betragen und sind aus unserer Sicht daher kein wesentlicher Treiber.



Durch die Reduktions- und Vermeidungsmaßnahmen konnte die Bayerische ihr Ziel von maximal 850 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2022 – auch nach dem Wegfall der Corona-Beschränkungen und trotz der deutlich gestiegenen Zahl an Mitarbeitenden - deutlich erreichen.

Die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen, d.h. aus Scope 1, 2 und 3 werden durch zertifizierte Ausgleichsmaßnahmen kompensiert. Die Bayerische stellt aber nicht nur ihren eigenen Geschäftsbetrieb, sondern auch den des selbstständigen Exklusivvertriebs klimaneutral.

Um dies zu erreichen, wurden für das Geschäftsjahr 2022 entsprechend 767 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert. Dabei arbeiten wir mit der anerkannten Organisation Klimainvest zusammen und unterstützen gemeinnützige Klimaschutzprojekte nach dem führenden Gold Standard. Des Weiteren wurde zur Auswahl des Projekts unser unabhängiger Nachhaltigkeitsbeirat und alle Mitarbeitenden des Nachhaltigkeitsressorts einbezogen. Zur CO<sub>2</sub>-Kompensation für das Geschäftsjahr 2022 wurde ein Projekt für energieeffiziente Kochöfen und zum Waldschutz in Afrika unterstützt. Dank energieeffizienter Kochöfen, welche mit Biomasse befeuert werden, statt mit Holz, wird weniger Regenwald abgeholzt. Zudem wird die Rauchentwicklung durch diese Öfen stark reduziert und weniger Brennmaterial benötigt. Hierdurch werden weniger Rußpartikel in die Umgebungsluft abgegeben und die Luftqualität wird somit verbessert, was zu einem Rückgang an Kohlenmonoxidvergiftungen und Atemwegserkrankungen führt.

Für den selbstständigen Exklusivvertrieb der Bayerischen wurden für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt 680 Tonnen CO<sub>2</sub> berechnet und entsprechend über AQ Green TeC, ebenfalls nach dem Gold Standard kompensiert. Hierbei wird die Instandsetzung von Brunnensystemen in Eritrea unterstützt. Das Projekt dient der Vermeidung von holzbefeuerten Wasserreinigungsanlagen durch die Reparatur defekter Brunnen. Ohne funktionsfähige Brunnen muss das Trinkwasser zur Sterilisation abgekocht werden, wodurch erhebliche Mengen an CO<sub>2</sub> ausgestoßen werden.

## Klimaneutralität in der Kapitalanlage

Die Bayerische unterstützt das Ziel eines klimaneutralen Europas bis 2050.

Als langfristig orientierter institutioneller Investor ist die klimaneutrale Kapitalanlage ein wesentliches Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie der Bayerischen.

Die Klimaneutralität in der Kapitalanlage der Bayerischen soll bis 2045 erreicht werden.

Als Zwischenziel wird eine Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks um 50 % im Jahr 2035 angestrebt.

Im Jahr 2022 wurde damit begonnen, Methoden für die Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Kapitalanlage der Bayerischen zu implementieren. Die Umsetzung soll im ersten Halbjahr 2023 abgeschlossen sein.

Für weitere Informationen, Maßnahmen und Ziele zum Thema ESG in der Kapitalanlage wird auf Kapitel 8 Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette, Abschnitt Kapitalanlage verwiesen.

## Beitrag unserer Produkte zum Klima- und Umweltschutz

Als Versicherungskonzern steht die Bayerische für Risikoschutz und Vorsorge. Sie bietet nicht nur Produkte zur Absicherung von Klimarisiken, z.B. im Rahmen der Elementarschadenversicherung, sondern auch Lösungen zur Absicherung eines nachhaltigen Lebensstils an.

Zur Förderung des Umwelt- und Klimaschutzes berücksichtigt die Bayerische beispielsweise auch Tarifmerkmale, die sich positiv auf Umwelt und Klima auswirken. Aber auch in der Schadenregulierung wird Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Darüber hinaus integriert die Bayerische auch präventive Maßnahmen, die dafür sorgen sollen, dass ein Schaden gar nicht erst entsteht. Für konkrete Informationen zum Thema ESG im Produktbereich verweisen wir auf Kapitel 8 Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette, Abschnitt Produkte sowie auf Kapitel 10 EU-Taxonomieverordnung.

## Reduzierung und Optimierung des Energieverbrauchs

Der Anteil von Ökostrom an unserem Gesamtstromverbrauch liegt bei 100 %. Der Kühlenergieverbrauch ist in der Angabe zum Stromverbrauch enthalten. Es wurde kein Dampf verbraucht.

Heizenergie wird zu 100 % als Fernwärme von den Stadtwerken München bezogen. Es wurde keine Energie verkauft.

Trinkwasser wurde ausschließlich aus dem öffentlichen Netz der Stadt München bezogen. 100 % der Verbrauchsmenge wurde über die Abwasserleitungen der Reinigung in Klärwerken zugeführt.

Die folgende Tabelle gibt detailliert Aufschluss über den Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch im Jahr 2022. Die das Homeoffice betreffenden Verbrauchsangaben beruhen auf Annahmen und Hochrechnungen.

<b>Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden [kWh] Wasserverbrauch in Kubikmeter [m<sup>3</sup>]</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Stromverbrauch gesamt</b>	<b>1.000.259</b>	<b>983.193</b>	<b>906.985</b>	<b>705.665</b>
Stromverbrauch Verwaltungsgebäude	1.000.259	889.158	764.870	651.691
Stromverbrauch durch Homeoffice	n.a.	94.035	142.115	53.973
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/FTE)*	n.a.	n.a.	1.903	1.319
<b>Wärmeverbrauch gesamt</b>	<b>1.341.650</b>	<b>1.434.186</b>	<b>1.907.756</b>	<b>1.323.621</b>
Wärmeverbrauch Verwaltungsgebäude	1.341.650	1.067.250	1.370.353	1.119.177
Wärmeverbrauch durch Homeoffice	n.a.	366.936	537.402	204.444
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/FTE)*	n.a.	n.a.	4.004	2.475
<b>Wasserverbrauch gesamt [m<sup>3</sup>]</b>	<b>5.508</b>	<b>3.719</b>	<b>2.667</b>	<b>3.016</b>
Spezifischer Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> /FTE)*	n.a.	n.a.	5,6	6

\* Gemäß Konzerngeschäftsbericht hatte die Bayerische durchschnittlich 568 Mitarbeitende im Gj. 2022 (im Vj. 504 Mitarbeitende). Im Geschäftsjahr 2022 entspricht das umgerechnet in Vollzeit 534,8 FTE (im Vj. 476,5 FTE).

Der gesamte Stromverbrauch inklusive des geschätzten Stromverbrauchs im Homeoffice betrug im Jahr 2022 rund 705.665 kWh gegenüber 906.985 kWh im Jahr 2021. Der Umstieg auf LED-Lampen, die flächendeckende Umstellung der IT-Hardware auf Thin Clients seit 2019 sowie die Reduzierung und Verdichtung der genutzten Büroflächen im Rahmen des neuen Raumkonzepts tragen zu diesem Rückgang bei.

Der Wärmeverbrauch für das Verwaltungsgebäude betrug 1.119.177 kWh, nach 1.370.353 kWh im Jahr 2021. Trotz erhöhter Anwesenheit konnte der Verbrauch durch verschiedene Energiesparmaßnahmen, wie z.B. durch eine Reduzierung und Verdichtung der genutzten Flächen oder einer Absenkung der Bürotemperatur reduziert werden. Der gesamte Wärmeverbrauch inkl. des geschätzten Anteils für Homeoffice lag im Jahr 2022 bei 1.323.621 kWh nach 1.907.756 kWh im Vorjahr.

Der Anstieg des Wasserverbrauchs ist auf die gestiegene Anwesenheit im Verwaltungsgebäude als auch auf den normalen Betrieb der Betriebsgastronomie nach der Coronapandemie zurückzuführen.



## Abfall

Ein weiteres Ziel ist die Reduzierung von Abfall und ein möglichst hoher Recyclinganteil. Die Bayerische hat daher bereits seit mehreren Jahren Abfalltrennsysteme etabliert. Diese wurden im Jahr 2022 erneut evaluiert und erweitert.

Um Bürobedarf nicht zu verschwenden oder unnötig neu zu bestellen, wurde ein „Sharing-Regal“ errichtet. Hierbei können Mitarbeitende leere Ordner, ungenutzte Tacker/ Locher, Ordnungssysteme und vieles mehr ins Regal stellen. Mitarbeitende mit Bedarf können sich dieses jederzeit entnehmen.

Die bisher im regelmäßigen Geschäftsbetrieb anfallenden Abfälle werden nach Papier, Glas, Restmüll getrennt und dem Abfallwirtschaftsbetrieb der Stadt München zur weiteren Verwertung übergeben. Ab 2023 wird zusätzlich auch in den Büros Plastik separat gesammelt und zum Recyceln an den Abfallwirtschaftsbetrieb übergeben. Darüber hinaus wird 2023 eine Kreislaufwirtschaft für Hygienehandtücher in Zusammenarbeit mit Tork der Firma essity etabliert. Somit werden benutzte Hygienehandtücher nicht mehr über den Restmüll entsorgt, sondern sortenrein gesammelt und Tork als Recyclingstoff für die Herstellung neuer Hygienehandtücher übergeben. Damit möchte die Bayerische einen Wechsel von der Wegwerfgesellschaft hin zu einer verantwortungsvollen Kreislaufwirtschaft unterstützen und selbst weg vom linearen Verbrauch zu einem zirkulären Modell. Die Vorbereitungsarbeiten hierfür wurden Ende 2022 abgeschlossen.

Zusätzlich anfallende Abfälle, wie z.B. Büroeinrichtungen, Elektroschrott, Speisereste aus der Betriebskantine, werden entsprechend getrennt gesammelt und von Dienstleistern verwertet, bzw. wenn möglich einem Recycling zugeführt. Nicht wiederverwertbare Abfälle werden einer geordneten Entsorgung zugeführt. Zudem wird bei Umbauten im Verwaltungsgebäude auf eine fachgerechte und möglichst sortenreine Entsorgung geachtet.

Bei der Bayerischen fiel im Berichtszeitraum, außer herkömmlichen Batterien, kein gefährlicher Abfall an. Batterien werden gesondert gesammelt und von einer Firma für nachhaltiges Batterierecycling zur fachgerechten Entsorgung abgeholt.



Abfallmengen in Tonnen [t]	2021	2022
Aktenvernichtung [L]	45.060	60.175
Plastik [t]	0,03	0,03
Papier [t]	22,6	11,4
Speiseabfälle [L]	6.800	16.080
Dosen [L]	2.200	4.400
Mischglas [L]	1.100	2.200
Altfett [L]	240	924
Fettabscheider [cbm]	n.a	9
Elektroschrott [t]	0,3	1,22
Sperrmüll [t]	1,1	10,36
Restmüll [L]	514.800	514.800
Bauschutt [cbm]	n.a.	510
Batterien [t]	n.a.	0,08
Druckertoner [t]	n.a.	0,37

Abfälle wie Aktenvernichtung, Speiseabfälle, Dosen, Mischglas und Restmüll werden in Containern gesammelt und bei der Abholung nicht gewogen. Die Angaben beziehen sich daher auf die Bestellung der Container und nicht auf die tatsächlich abgeholte Menge, die niedriger ist.

Insgesamt sind die Abfallmengen gegenüber 2021 gestiegen, da mehr Mitarbeitende im Verwaltungsgebäude gearbeitet haben. Zudem wurden mehr Veranstaltungen, Schulungen und Workshops abgehalten. Zusätzlich fanden im Jahr 2022 Umzüge und eine Umstrukturierung unseres Verwaltungsgebäudes statt, weshalb der Anteil an Aktenentsorgung, Bauschutt, Elektroschrott und Sperrmüll stark gestiegen ist. Auch externe Firmen durften wieder in unserer Betriebskantine essen, weshalb die Menge an Altfett und Speiseabfälle höher als im Vorjahr ist. Der Anteil für externe Gäste wurde hierbei nicht rausgerechnet.

Seit 2021 arbeiten wir in der Betriebsgastronomie mit dem Start-Up reCIRCLE. Hierdurch werden in der Betriebsgastronomie statt Einwegverpackungen Mehrwegbehälter genutzt und Abfall reduziert.

## Reduktion verkehrsbedingter Emissionen und Förderung nachhaltiger Mobilität

Der Arbeitsweg der Mitarbeitenden, Dienstwägen und Dienstreisen sind wesentliche Emissionsquellen im Geschäftsbetrieb der Bayerischen. Die Bayerische hat daher zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um Emissionen zu reduzieren und nachhaltige Optionen zu fördern.



Die Möglichkeit von Homeoffice und mobilem Arbeiten - auch nach Ende der Coronamaßnahmen trägt maßgeblich zur Reduktion des Berufsverkehrs bei. Zudem erhalten Mitarbeitende bei Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss. Diesen Zuschuss haben 28,9% der Mitarbeitenden, bezogen auf die Mitarbeitenden im Konzern, in Anspruch genommen.

Für Mitarbeitende, die den Arbeitsweg mit dem Fahrrad antreten, bietet die Bayerische eine Umkleidekabine sowie ein Fahrradhaus mit Ökostrom Lademöglichkeiten für E-Bikes und E-Scooter.

Am Parkplatz des Verwaltungsgebäudes wurden bereits 12 E-Ladestationen errichtet, die in den kommenden Jahren noch weiter ausgebaut werden sollen.

Zudem wurde die schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge fortgesetzt. Die Quote zum 31.12.2022 belief sich auf 41,4 % für Hybridfahrzeuge und auf 13,8 % für Vollelektrofahrzeuge. Das Ziel, die Quote für Hybrid- und Elektrofahrzeuge bis Ende 2022 auf mindestens 25 % zu steigern, wurde somit übertroffen.

Die Dienstwagenrichtlinie wurde bereits Ende 2021 überarbeitet. Noch vor Abschluss eines neuen Leasingvertrags wird Dienstwagennutzern eine Bahncard 100 statt eines Dienstwagens angeboten. Grundsätzlich wird bei der Auswahl der Motorisierung aus Umweltgesichtspunkten auf niedrige Verbrauchs- und CO<sub>2</sub>-Werte geachtet. Wenn möglich soll ein Voll-Elektrofahrzeug gewählt werden. Hierzu werden finanzielle Anreize geschaffen, z.B. wird die Anschaffung einer privaten Wallbox gefördert. Bei reinen Dieselfahrzeugen gilt eine Obergrenze von 120 g CO<sub>2</sub>/km. Zudem fördern wir durch verlängerte Leasinglaufzeiten den schonungsvollen Umgang mit Ressourcen.

Ebenfalls wurde die Reiskostenrichtlinie Ende 2021 überarbeitet. Wir glauben an das Einfache und nicht an das Komplexe. Daher stellen wir alle Reisen unter folgenden Grundsatz: **Handele (Reise) so wie es für die Bayerische am besten ist!** Wenn es sich durch Online-Meetings / Veranstaltungen nicht vermeiden lässt, reisen wir so umweltfreundlich wie möglich. Bei Dienstreisen sind öffentliche Verkehrsmittel wie die Bahn zu bevorzugen. Zudem ist auf den Strecken München-Berlin sowie München-Frankfurt auf Flüge zu verzichten.



### Förderung von Biodiversität

Unser Verwaltungsgebäude befindet sich in der Stadt München, ist angemietet und lässt daher wenig Möglichkeiten zur Förderung der Biodiversität zu. Da uns das Thema dennoch wichtig ist, unterstützt die Bayerische das Projekt 2028 von Hektar Nektar zum Schutz der Bienen. Durch das Projekt werden Imker mit einer fachgerechten Ausstattung sowie mit Wild- und Honigbienenvölkern ausgestattet, mit dem Ziel die Bienenpopulation zu steigern und den Erhalt von Artenvielfalt zu unterstützen.

Weiteres achtet unsere Betriebskantine auf den Bezug regionaler Produkte und bietet viele Lebensmittel in Bio-Qualität. Um Lebensmittelverschwendung aktiv entgegenzuwirken, spendet die Bayerische regelmäßig übrige Lebensmittel an die Community Kitchen München. Zudem beziehen wir selbst Lebensmittel von Querfeld und bieten als Abholstation, den Einkauf auch für unsere Mitarbeitenden an. Querfeld bietet die gesamte Ernte von Bio-Erzeugern an, d.h. auch Obst und Gemüse das krumm gewachsen ist oder Schönheitsfehler aufweist und das deswegen nicht in Supermärkten verkauft und oftmals weggeschmissen wird. Beim Einkauf von Fischprodukten wird auf das MSC-Siegel geachtet. Darüber hinaus wird auf den Einkauf von Thunfisch vollständig verzichtet. Es werden täglich vegetarische und vegane Optionen angeboten. Zudem hat sich ein „Veggi-Wednesday“ etabliert, an dem mittags kein Fleisch in der Kantine angeboten wird. 2022 fand bei der Bayerischen zum ersten Mal der Weltvegantag statt. Hierzu wurde in der Kantine zum Thema Veganismus aufgeklärt und ausschließlich vegane Mittagsgesichte & Snacks angeboten. Auch der Betreiber unserer Baristabar chicco-di-caffè ist seit September 2022 mit dem EU-Siegel 'Green Coffeebar' ausgezeichnet.

## 7 Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der Bayerischen sind es, die das Unternehmen auszeichnen. Engagierte und qualifizierte Mitarbeitende sind die Basis für nachhaltiges Handeln und unternehmerischen Erfolg.



Die wesentlichen Ziele unserer Personalpolitik sind daher die Bindung und Entwicklung von Mitarbeitenden, die Förderung von Vielfalt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung der Gesundheit, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Attraktivität der Bayerischen als Arbeitgeber zu sichern. Der Konzern beschäftigte im Jahresdurchschnitt 568 Mitarbeitende.

Die Auszeichnungen als Great Place To Work Leading Employer 2022 zeigen, dass die ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen. Auch die Kununu Bewertung von 4,3 Sternen und eine Weiterempfehlungsquote von 91 % sprechen für sich.

Zudem wurde die Bayerische im Rahmen einer deutschlandweiten Studie des Wirtschaftsmagazins Capital mit dem Qualitätssiegel „Beste Ausbilder Deutschlands 2022“ ausgezeichnet. Hier erhielt die Bayerische in der Kategorie „Ausbildung“ die Höchstnote von fünf Sternen. Zudem lässt sich die Bayerische regelmäßig von der Hertie-Stiftung im Rahmen des Audits Beruf und Familie zertifizieren.

### Raumkonzept „Höhle der Löwen“ – New Work

New Work ist die Bezeichnung für ein neues Verständnis von Arbeit in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung. Den veränderten Anforderungen einer modernen Arbeitswelt und -kultur wird mit einem neuen Raumkonzept begegnet. Anstelle eines Arbeitsplatzes für alle Tätigkeiten, hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit an einem Ort zu arbeiten, der auf die jeweilige Aufgabe abgestimmt ist. Neben Standardarbeitsplätzen stellen wir Konzentrations-, Kollaborations-, Kommunikations-, und Erholungsräume zur Verfügung, um agiles und hybrides Arbeiten zu ermöglichen.

### Personalgewinnung, Ausbildung und Weiterentwicklung

Um qualifiziertes und motiviertes Personal als Mittelständler zu gewinnen, ist es wichtig, Bewerberinnen und Bewerber schon in einem frühen Stadium ihrer Ausbildung zu erreichen. Aus diesem Grund hat die Bayerische ihre Aktivitäten im Bereich Employer Branding verstärkt. So arbeiten wir mit Hochschulen und Universitäten zusammen, um Studierende auf die Bayerische aufmerksam zu machen und bieten Tätigkeiten für Werkstudenten aus vielfältigen Fachrichtungen. Darüber hinaus bieten wir Schülern und Studierenden im Rahmen von Praktika erste Einblicke und werden 2023 erneut am Girls Day teilnehmen.

Allen unseren Auszubildenden bieten wir die Möglichkeit, am Programm SDG-Scouts des Bundesdeutschen Arbeitskreis für umweltbewusstestes Management e.V., teilzunehmen. Hier haben junge Kolleginnen und Kollegen die Chance an einem Praxisprojekt mitzuarbeiten und Nachhaltigkeit innerhalb der Bayerischen voranzubringen.

Die Bayerische investiert in die Ausbildung junger Menschen und bietet neben der Ausbildung Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen z.B. auch duale Ausbildungsplätze für den Innen- und Außendienst an. Während ihrer Ausbildungszeit durchlaufen unsere Auszubildenden verschiedene Fachabteilungen und erhalten so einen qualifizierten Einblick in unsere Unternehmensabläufe. Zudem bieten wir ein Mentoring-Programm für Auszubildende.

	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Anzahl Auszubildender	20	19	15
Ausbildungsquote	4,1 %	3,8 %	2,64 %
Übernahmequote	95 %	85,7 %	100 %

Neben der Gewinnung und Ausbildung von qualifizierten Mitarbeitenden ist auch die Weiterbildung und Personalentwicklung zentraler Bestandteil der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie der Bayerischen.

Die Bayerische fördert Mitarbeitende auf allen Ebenen und in jedem Stadium ihrer Laufbahn. Neben Angeboten zur Fachkompetenz investiert die Bayerische auch in die Kompetenzentwicklung im Bereich Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenz.

Eine sich verändernde Arbeitswelt erfordert methodisch gut ausgebildete Mitarbeitende und agile Strukturen. Aus diesem Grund bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit der Ausbildung zum „Agile Master“ und „Product Owner“. Über elf Monate hinweg lernen die angehenden Agile Master und Product Owner sowohl theoretisch als auch praktisch mehr über agile Praktiken und Tools, Stakeholdermanagement, eine agile Denk- und Handlungsweise sowie die Förderung der Selbstorganisation.

Unser Nachfolgemanagement hat zum Ziel, die Nachfolge von Führungspositionen in unserem Unternehmen sicherzustellen und intern Nachwuchsführungskräfte aufzubauen.

Im Jahr 2023 startet ein neues Potentialträgerprogramm, mit dem Ziel, die individuellen Stärken und Potenziale der Mitarbeitende zu identifizieren und entsprechend zu fördern, ohne eine starre Laufbahn vorzugeben.



Darüber hinaus ermöglicht die Bayerische neben klassischen Seminaren und Workshops mit webbasierten Trainings in unserer die Bayerische Akademie und der Kooperation mit Good Habitz auch eine ortsunabhängige Weiterbildung. Zudem existiert eine unternehmensinterne Wissensdatenbank.

Es fanden zahlreiche Schulungen und Workshops speziell zum Thema ESG statt, um die Qualifikation und Awareness der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit zu fördern und weiterzuentwickeln. Zudem ist der eigene Beitrag, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzubringen, künftig Pflichtbestandteil im persönlichen Mitarbeitergespräch.

Alle unmittelbar und maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligten Angestellten sind verpflichtet, sich mindestens 15 Stunden im Jahr weiterzubilden und dies auch zu dokumentieren. Zudem gibt es verpflichtende Trainings für alle Mitarbeitenden, wie z.B. im Bereich Datenschutz, Compliance und Informationssicherheit.

Hervorzuheben ist, dass darüber hinaus jedem Mitarbeitenden fünf Tage zur persönlichen Weiterentwicklung zur Verfügung stehen.

Einmal im Monat findet das „Vorstandskaffee“ für alle Mitarbeitenden statt. Hier berichtet ein Mitglied des Vorstands über aktuelle Themen. Zusätzlich hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit, selbst Themen vorzubringen. Damit alle Mitarbeitenden davon profitieren, wird jede Sitzung aufgezeichnet und im Nachgang online zur Verfügung gestellt.

Aber auch durch die Teilnahme an Aktionen wie dem Stadtradeln, der Schritte-Challenge, dem Wings 4 Life Run oder der Restcentspende wird die Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit laufend gesteigert.

Über die Volunteering Plattform „lets act“, wird das soziale Engagement bei der Bayerischen gefördert. Jeder Mitarbeitende hat die Möglichkeit fünf Innovationstage für soziales Engagement in Anspruch zu nehmen.

Dieses Jahr fand erstmals die „social week“ der Bayerischen statt, in der mehrere Teams sich in unterschiedlichen Projekten engagiert haben. Die rege Teilnahme zeigt das persönliche Engagement der Mitarbeitenden. Für Details verweisen wir auf Kapitel 9 Gesellschaftliches Engagement.

Zudem ergreift die Bayerische Maßnahmen, um den internen Austausch zu fördern, wie z.B. After-Work-Veranstaltungen, Sommerfest oder Mystery Coffees. Das Mystery Coffee Konzept wurde im Oktober 2022 nun auch um den Außendienst erweitert. Bei den mehrmals im Jahr stattfindenden „Fuck-Up-Nights“ wird gemeinsam der Umgang mit Misserfolgen thematisiert und eine konstruktive Fehlerkultur gefördert.

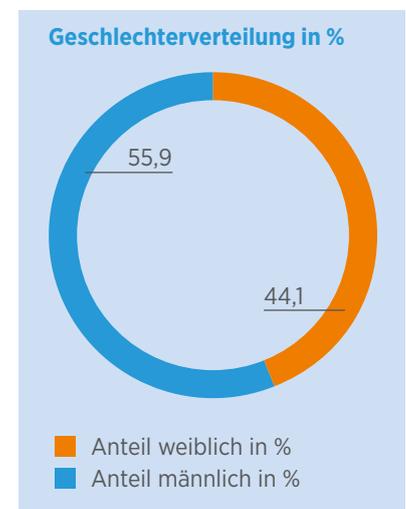
Um neuen Mitarbeitenden den Einstieg zu erleichtern, wurde 2022 ein monatlicher Welcome Day etabliert und das „Buddy“-Programm umgesetzt. Der Buddy ist eine Person aus dem Unternehmen, die den neuen Mitarbeitenden in den ersten Wochen begleitet.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Fluktuationsquoten, Altersstruktur und Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden:

	2020	2021	2022
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	14,0	13,5	12,7
Fluktuationsquote	5,5 %	7,9 %	7,4 %
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	13	17	24
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	14	23	18
Neu eingestellte Mitarbeitende	50	56	89
Quote neu eingestellte Mitarbeitende	10,1 %	11,1 %	15,7 %

Altersstruktur (in %)	2020	2021	2022
> 60	5,6	6,4	6,6
51 - 60	32,6	31,3	28,7
41 - 50	19	19,3	20,6
31 - 40	21,8	22,4	24
25 - 30	15,4	15,7	15,8
< 25	5,6	4,9	4,3

Mitarbeitende (in %)	2020	2021	2022
Männlich	57,1	56,1	55,9
Weiblich	43,0	43,9	44,1
Divers	0,0	0,0	0,0



### Vergütung und Benefits

Die Versicherungsunternehmen der Bayerischen sind wie die Mehrzahl der in Deutschland tätigen Versicherungsunternehmen an die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft gebunden. Zusätzlich zur tariflichen Vergütung bietet die Bayerische übertarifliche Gehaltskomponenten und eine Sonderzahlung, die vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängig ist.

Über die Vergütung hinaus gewährt die Bayerische viele attraktive Benefits. Zu diesem Zweck hat die Bayerische ein Benefit-Portal für Mitarbeitende eingerichtet, in dem alle Benefits und Angebote modular gebündelt sind. Beispiele hierfür sind vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge, bezuschusstes Mittagessen in der betriebseigenen Kantine, Angebote zum Betriebssport, Fahrtkostenzuschuss bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, JobRad-Angebote, täglich kostenloses Obst und Wasser.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als von der Hertie-Stiftung nach dem Audit Beruf und Familie zertifiziertes Unternehmen fördert die Bayerische die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch zahlreiche Maßnahmen.



Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, diverse Teilzeitangebote und die Möglichkeit von Homeoffice sowie mobilem Arbeiten auch nach der Pandemie. Zudem wurde bereits vor einigen Jahren ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet.

Um unsere Mitarbeitenden auch bei beruflichen oder privaten Problemstellungen zu unterstützen, arbeiten wir mit der pme Familienservice GmbH zusammen. Zu den Leistungen der pme gehört beispielsweise die Vermittlung von Kindertageseinrichtungen, Betreuungsangeboten im schulischen Bereich sowie Hilfestellung bei der Organisation von Pflegedienstleistungen. Zudem bietet pme ein vertrauliches Lebenslagencoaching zur Hilfe in schwierigen Lebenslagen an, z.B. bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen, privaten Konflikten oder sich verändernden Lebensphasen. Am häufigsten wurde im Jahr 2022 das Angebot im Bereich der Kinderbetreuung sowie die Akademie der pme genutzt. Die Akademie bietet Trainings zu unterschiedlichsten Themen wie z.B. Haushaltskassen-Planung, Steuer-Coaching aber auch sportlichen Aktivitäten an. Ergänzend dazu wurde im Jahr 2022 die Kinder- und Hausaufgabenbetreuung von „hey nannyly“ implementiert, hier übernimmt der Arbeitgeber die Kosten.

Auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gewinnt immer mehr an Bedeutung. Pflegebedürftigkeit kann das alltägliche Leben und Planungen für die Zukunft stark verändern. Oft müssen innerhalb kürzester Zeit Lösungen gefunden werden. Die Bayerische unterstützt ihre Mitarbeitenden durch verschiedene Maßnahmen:

Die Bayerische bietet bei Pflege eines Angehörigen fünf zusätzliche freie Arbeitstage. Zudem gibt es die Möglichkeit Sonderzahlungen in zusätzliche Urlaubstage umzuwandeln. Weiter steht den Mitarbeitenden direkt ein betrieblicher Pflegelotse zur Verfügung.

Der Pflegelotse ist ein vertraulicher Ansprechpartner, der folgende Hilfestellungen bietet:

- Erste Orientierung
- Aufklärung über betriebliche und gesetzliche Hilfsangebote, sowie Pflegeversicherung
- Informationen zu Vollmacht, Betreuung und Patientenverfügung
- Beratung zu Möglichkeiten der Vereinbarung von Pflege und Beruf
- Hilfe bei der Informationsbeschaffung
- Entlastungsmöglichkeiten entwickeln
- Erfahrungsaustausch zwischen Pflegenden fördern
- Ein offenes Ohr für Sorgen und Nöte

Zudem wird Mitarbeitenden, die familienbedingt eine längere Auszeit nehmen, aktiv ein Kontakthalteprogramm angeboten.

### Arbeitsschutz

Alle Mitarbeitenden sind in Deutschland beschäftigt. Es werden alle geltenden Rechtsvorschriften zum Arbeitsrecht und zur Arbeitnehmermitbestimmung eingehalten. Die wesentlichen Rahmenwerke sind die einschlägigen Gesetze, tarifvertragliche Vereinbarungen sowie Betriebsvereinbarungen. Die Bayerische agiert im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen. Ein Arbeitsschutz- und Brandschutzbeauftragter sowie die Personalabteilung und der Betriebsrat kontrollieren die Einhaltung der Schutzbestimmungen. Zudem gibt es geschulte Ersthelfer, wobei jährlich Erste-Hilfe-Kurse für alle Mitarbeitenden angeboten werden.

Kennzahlen Arbeitsschutz (Anzahl)	2020	2021	2022
Arbeitsunfälle	0	2	2
Wegeunfälle	4	2	1
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

Bei den Arbeitsunfällen handelt es sich um einen Treppensturz sowie eine Ansteckung mit Covid-19.

## Gesundheitsförderung

Die Bayerische unterstützt ihre Mitarbeitenden durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement und hat zahlreiche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Prävention ergriffen.

Eine Maßnahme ist das Angebot ergonomischer Arbeitsplätze. Die Bayerische bietet höhenverstellbare Schreibtische sowie ergonomische Drehstühle. Um den Mitarbeitenden, die überwiegend aus dem Homeoffice arbeiten, ebenfalls diesen ergonomischen Standard zu ermöglichen, wird ein Zuschuss von bis zu 1.000 € für die Anschaffung von Büromöbeln gewährt.

Die Bayerische unterstützt ihre Mitarbeitenden mit einem breiten sportlichen Angebot. Hierzu zählen z.B. die Kooperation mit dem Fitnessanbieter EGYM Wellpass (ehemals qualitrain), regelmäßige Yogakurse (auch online) oder auch kostengünstige Massageangebote sowie ein JobRad-Modell. Zusätzlich werden über unseren Sponsoringpartner „Lederhosentraining“ Fitnesskurse angeboten. Auch ein Selbstverteidigungskurs wurde angeboten.

Darüber hinaus hat die Bayerische einen Betriebsarzt, der bei regelmäßigen Aktionstagen neben kostenlosen Untersuchungen wie z.B. Hautscreenings oder Sehtests auch Gripeschutzimpfungen durchführt. Zudem steht eine bezuschusste, betriebseigene Kantine zur Verfügung, die täglich ausgewogene Gerichte aus regionalen und teilweise biologischen Produkten anbietet. Darüber hinaus steht den Mitarbeitenden täglich kostenloses Obst sowie Wasser zur Verfügung.

Bereits zu Beginn der Coronapandemie wurde ein weitreichendes Schutz- und Hygienekonzept umgesetzt. Auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus stehen Homeofficemöglichkeiten und kostenlose Antigentests zur Verfügung. Anfang des Jahres 2022 gab es bei der Bayerischen im Rahmen der Corona-Impfkampagnen das Angebot zur Booster-Impfung.

	2020	2021	2022
Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeiten (in Tagen)	7,7	8,0	9,8

## Diversity

Die Bayerische bekennt sich klar zu einer Kultur der Vielfalt und fördert diese.

In einer sich immer schneller verändernden Welt sind vielfältige Sichtweisen und Erfahrungen nach unserer Auffassung Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg und nachhaltiges Handeln.



Wir fördern unsere Mitarbeitenden gleichermaßen unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderungen, kultureller oder sexueller Identität oder Weltanschauung. Aber auch unterschiedliche Bildungshintergründe bedeuten für uns Diversität. 2022 wurde eine Beschwerde eines Mitarbeitenden über Aussagen eines anderen Mitarbeitenden eingereicht, People & Culture ist diesem umgehend nachgegangen und hat mit allen Beteiligten Gespräche geführt.

Wir beschäftigen Menschen aus 16 Nationen. Um Nichtmutter-sprachler zu gewinnen und zu fördern, übernimmt die Bayerische die Kosten für einen externen Sprachkurs.

Sämtliche Stellenausschreibungen werden genderneutral formuliert und mit dem Zusatz "M/W/D" versehen. So wird gewährleistet, dass sich keiner ausgeschlossen fühlt und jeder angesprochen ist.

## Frauen in Führungspositionen

Vielfalt unabhängig von Geschlecht ist uns wichtig. Es wurden daher Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu fördern.

Mitte des Jahres 2022 fand ein Workshop zu Female Empowerment statt. Dieser hat das Ziel den Soll-Ist-Zustand zu ermitteln. In einem Folge-Workshop werden aus dieser Erkenntnis Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Es wurde ein Schlagfertigkeitstraining für Frauen mit dem Schwerpunkt Verhandlungssicherheit und selbstsichere Kommunikation durchgeführt.

Weibliche Potentialträgerinnen haben jedes Jahr die Möglichkeit an einem Coaching, dem FIT für Leadership Training, teilzunehmen. Auch die im Abschnitt Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannten Maßnahmen tragen dazu bei, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Im Jahr 2023 startet das Potentialträgerprogramm „Lions for Future“, das auch zusätzliche Module zum Thema Frauenförderung beinhaltet.

Zudem werden auch Job-Sharing-Modelle für Führungspositionen angeboten. Weiterbildungs- und Kontakthalteprogramme werden auch während familienbedingter Auszeiten angeboten.

	Frauenquote Konzern 2020	Frauenquote Konzern 2021	Frauenquote Konzern 2022
Aufsichtsrat	20,8 %	20,8 %	25 %
Vorstand	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Führungsebene 1	13,6 %	23,8 %	24,0 %
Führungsebene 2	29,4 %	24,2 %	27,6 %

## Inklusion

Die Bayerische bietet barrierefreie Zugänge, individuell angepasste Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sowie flexible Arbeitszeit- und Homeoffice-Modelle, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsalltag zu fördern.

Hierzu zählen zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische, zusätzliche Bildschirme, eine spezielle Beleuchtung des Arbeitsplatzes, Tastaturen für sehbehinderte und blinde Menschen oder eine Software, die Texte vorliest. Eine Schwerbehindertenvertretung fungiert als Vertrauensperson und vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderung im Unternehmen und im Betriebsrat.

	2020	2021	2022
Anteil Menschen mit Behinderung < 50 %	0,8 %	0,8 %	0,2 %
Anteil schwerbehinderter Menschen	3,4%	2,2 %	2,1 %
Anteil gleichgestellter Menschen	0,4 %	0,2 %	0,2 %



# 8 Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette

## Kapitalanlage

Die Kapitalanlage ist ein wesentlicher Bestandteil der Wertschöpfungskette der Bayerischen als Versicherungskonzern und damit ein wesentlicher Hebel im Bereich Nachhaltigkeit.

Die Bayerische wendet bereits seit 2017 die UNPRI an.



Die **UNPRIs** lauten wie folgt:

1. Wir werden Environment Social Governance-Themen (ESG; Ökologie-, Sozial- und Unternehmensführungs-Themen) in Investmentanalyse- und Entscheidungsfindungsprozesse einbeziehen.
2. Wir werden aktive Inhaber sein und ESG-Themen in unsere Eigentümerpolitik und -praxis integrieren.
3. Wir werden auf angemessene Offenlegung von ESG-Themen bei den Unternehmen achten, in die wir investieren.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Grundsätze in der Investmentindustrie vorantreiben.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Effektivität bei der Umsetzung der Grundsätze zu steigern.
6. Wir werden jeweils über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze berichten.

Im Rahmen der Umsetzung der UNPRI haben wir uns zu einer strikten qualitativen Auswahl der Investments verpflichtet.

Der Anlagegrundsatz der Sicherheit, eine angemessene Rendite für den Kunden sowie die Berücksichtigung von ESG-Kriterien prägen die Anlagestrategie der Bayerischen.

Die Kapitalanlagen werden im Wesentlichen in folgende Anlageklassen unterteilt:

Anlageklasse	Anlagesegment
<b>Disponibile Anlagen</b>	Liquide Aktien und Zinstitel
<b>Alternatives</b>	Private Equity
	Infrastruktur
	Erneuerbare Energien
	Private Debt Fonds
<b>Immobilien</b>	Direktanlagen
<b>Realkredite</b>	Direktanlagen
<b>Fondspolicen</b>	Fonds und Zertifikate
<b>Sonstige</b>	Ungelistete Aktien, Beteiligungen
<b>Realkredite</b>	Diektanlagen

## Normenbasiertes Screening und Ausschlusskriterien

Die disponiblen Assets werden einem normenbasierten Screening und einem umfassenden Katalog von Ausschlusskriterien unterworfen, die sowohl Staaten als auch Unternehmen betreffen.

Im Jahr 2021 wurde dieser Ausschlusskatalog erweitert und verschärft. Der Schwellenwert der u.g. Ausschlüsse wurde auf 100 % gesenkt (sog. „Zero-Tolerance“).

Zu den liquiden Anlagen gehören auch Publikumsfonds. Bei diesen Fonds erfolgt mangels veröffentlichter Daten keine Durchsicht auf die Einzelwerte. Die Bayerische hat keinen Einfluss auf die Zusammensetzung von Publikumsfonds. Die Bayerische hält nur einen unwesentlichen Bestand an Publikumsfonds.

Um die Nachhaltigkeit unseres Portfolios sicherzustellen, wird jährlich eine externe Überprüfung des Portfolios durch MSCI ESG Research durchgeführt.

Alternatives sind in der Regel geschlossene Fonds, die ganz überwiegend in kleinere Unternehmen investieren, die von MSCI ESG Research nicht gecoverd werden. Viele Fonds sind jedoch, wie die Bayerische, Unterzeichner der UNPRI und haben sich somit zu einem kongruenten Verhalten verpflichtet.

Immobilien und Realkredite schaffen Wohn-, Lebens- und Gewerberaum und sind eine langfristige Kapitalanlage. Die Immobilien dürfen daher im Rahmen des Nachhaltigkeitsverständnisses der Bayerischen nicht für Spekulationszwecke gehalten werden, sondern müssen der langfristigen Einkunftserzielung dienen. Die Bayerische hält zum größten Teil Wohnimmobilien in München und wirkt somit dem Mangel an Wohnungen entgegen. Teilweise unterliegen die Immobilien auch der Sozialbindung.

### Übersicht Ausschlusskriterien:

Ausschlusskriterien für Staaten	Ja	Nein
<b>Menschenrechtsverletzungen</b>		
Unfreie Staaten, die gemäß der Organisation Freedom House als nicht „frei“ klassifiziert sind	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todesstrafe ist im nationalen Strafrecht als Strafmaß vorgesehen und wird angewandt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Arbeitsrechtsverletzungen:</b> Verletzungen der ILO-Kernarbeitsnormen zu:		
Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Waffen &amp; Rüstung</b>		
Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens über Streumunition (Oslo-Übereinkommen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens über Anti-Personen-Minen (Ottawa-Übereinkommen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens über das Verbot biologischer Waffen (BWIÜ)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens über das Verbot chemischer Waffen (CWÜ)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Klimaschutz</b>		
Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens von Paris	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Korruption</b>		
Bewertung im „Corruption Perceptions Index“ der Organisation Transparency International	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grenzwert / Mindestpunktzahl des Score:	50 Punkte	

Ausschlusskriterien für Staaten	Ja	Nein
<b>Menschenrechtsverletzungen</b>		
Verstöße gegen die Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Arbeitsrechtsverletzungen:</b> Verletzungen der ILO-Kernarbeitsnormen zu:		
Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichbehandlung (Übereinkommen 100 und 111)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewerkschaftsrechte (Übereinkommen 87 und 98)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Waffen &amp; Rüstung</b>		
Streumunition: Produktion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anti-Personen-Minen: Produktion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ABC-Waffen: Produktion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jegliche Art von Kriegswaffen: Produktion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Fossile Brennstoffe</b>		
Betrieb von Kohlekraftwerken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Kohle, Erdöl und Erdgas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Atomkraft</b>		
Betrieb von Atomkraftwerken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abbau von Uran	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Tabak</b> (Produktion und Vertrieb von Tabak und Tabakwaren)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Glücksspiel</b> (Produktion, Betrieb & Vertrieb)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Pornografie</b> (Produktion und Vertrieb)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Cannabis &amp; sonstige Drogen</b> (Produktion und Vertrieb)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Investitionen in Derivate auf Agrarrohstoffe und Nahrungsmittel</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Anteil der Kapitalanlagen in erneuerbare Energien und Infrastruktur:

Die Bayerische hat ihr Investment in erneuerbare Energien und Infrastruktur in den letzten Jahren deutlich ausgebaut.

Investments in erneuerbare Energien fördern die Nutzung von Solar und Windenergie sowie Wasserkraft. Infrastrukturinvestments fördern den Ausbau von Versorgungswegen und das Transportwesen (Wasserwege, Schienen, Straßen).

Zum 31.12.2022 betrug der Buchwert der Investitionen in erneuerbare Energien rund 163,2 Mio. €. Dies entspricht rund 4,0 % der Kapitalanlagen des Konzerns.

Der Buchwert der Investitionen in Infrastruktur betrug zum 31.12.2022 rund 193,0 Mio. €. Das entspricht rund 4,8 % der Kapitalanlagen des Konzerns.

Bei den Kapitalanlagen für fondsgebundene Versicherungen, die für Rechnung und Risiko des Versicherungsnehmers gehalten werden, waren zudem zusätzlich rund 287,7 Mio. € in den Pangaea Life Blue Energy investiert. Dieser Fonds investiert ausschließlich in erneuerbare Energien. Dies entspricht rund 41 % der gesamten fondsgebundenen Kapitalanlage für Rechnung und Risiko des Versicherungsnehmers im Konzern. Zudem waren rund 27,0 Mio. € bzw. 3,9 % der Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko des Versicherungsnehmers in den Pangaea Live Blue Living Fonds investiert, der in Neubaurealestate mit hohem Energieeffizienzstandard investiert. Sowohl der Pangaea Life Blue Energy Fonds als auch der Pangaea Life Blue Living werden nach Art. 8 EU-Offenlegungsverordnung eingestuft.

### Best in Class-Ansatz:

Best in Class bezeichnet Investitionen in Unternehmen mit der nachhaltigsten Performance ihrer Branche, Kategorie oder Klasse.

Bis zum Jahr 2022 wurde der Best in Class-Ansatz mangels Datenverfügbarkeit nur bei dem Fonds Pangaea Blue Energy aktiv verfolgt. Anders als die meisten gemanagten Fonds investiert Pangaea Life Blue Energy nicht an den Aktienmärkten, sondern in konkrete nachhaltige Sachwertanlagen. Hierfür wurde der Pangaea Life Blue Energy im April 2022 durch das Handelsblatt als bester gemanagter Fonds ausgezeichnet. Mit einer Rendite von über 16 % im Jahr 2022 (Vorjahr: 15 %) erzielt der Fonds eine marktüberdurchschnittliche Rendite.



### Pangaea Life Blue Energy ist Testsieger im Handelsblatt-Ranking

Unser klimafreundlicher Fonds erhielt als bester gemanagter Fonds die Note „sehr gut“ - als einziger der Risikoklasse 3. Im Vergleich mit allen anderen Risikoklassen liegt der Fonds auch auf Platz 1.

### Sustainability Themed Investing:

Sustainability Themed Investing bezeichnet Investitionen in Unternehmen, deren Aktivitäten zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen.

Neben den drei Fonds, Pangaea Life Blue Energy, Deutscher Solarfonds und Blackrock Renewable, die in erneuerbare Energien investieren und damit zur gesellschaftlich wichtigen Energiesicherheit sowie zur Reduktion von Treibhausgasen beitragen, ist hier auch der im Jahr 2021 neu aufgelegte Fonds Pangaea Live Blue Living zu nennen.

Der Pangaea Life Blue Living investiert in nachhaltige Neubau-Wohnimmobilien mit dem Ziel, diese langfristig im Portfolio zu verwalten. Die Wohnimmobilien erfüllen dabei zum Beispiel mindestens den Energieeffizienzhaus-Standard KfW 55 und es wird ausschließlich Ökostrom bezogen. Die Investitionen in den Pangaea Life Blue Living wurden im Jahr 2022 deutlich ausgebaut und betragen rund 1,4 % der Kapitalanlagen des Konzerns.

Weitere Anlagen in diesem Bereich können mangels Datengrundlage (noch) nicht verlässlich identifiziert werden.

### **Impact Investing:**

Impact Investing bezeichnet Investitionen in Kapitalanlagen, die neben der finanziellen Rendite messbare, vorteilhafte soziale oder ökologische Auswirkungen haben.

Im Bereich Impact Investing sind für das Jahr 2022 im Wesentlichen die beiden oben genannten Fonds Pangaea Blue Energy und Pangaea Life Blue Living zu nennen.

Der Pangaea Life Blue Energy Fonds investiert in erneuerbare Energien, z.B. in wind- und wasserreichen Gegenden wie Dänemark und Norwegen oder in sonnigen Ländern wie Spanien und Portugal und trägt damit konkret zur Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und zur Sicherheit der Energieversorgung bei.

Der Pangaea Life Blue Living Fonds vergrößert das Angebot an nachhaltigem Wohnraum - aktuell in Ballungsräumen in Deutschland und wirkt so dem Wohnungsmangel unter Berücksichtigung von Energieeffizienzstandards entgegen.

Weitere Anlagen in diesem Bereich können mangels Datengrundlage (noch) nicht verlässlich erhoben werden.

### **Engagement und Voting:**

Die Bayerische sieht sich selbst als aktiven Investor („active ownership approach“) und macht ihren Einfluss zum Thema ESG durch Nutzung von Stimmrechten bei allen wesentlichen Direktanlagen in notierte Aktien geltend.

Als wesentliche Direktanlage gilt ein Engagement, das 1,5 % oder mehr des Kapitalanlagebestandes zum letzten Bilanzstichtag beträgt. Hier nutzt die Bayerische ihr Stimmrecht aktiv, um auf die jeweilige Unternehmenspolitik positiv im Sinne von ESG einzuwirken. Bei einzelnen Engagements nutzt die Bayerische ihr Stimmrecht auch aktiv, wenn das Engagement unter 1,5 % liegt.

Zudem ist die Bayerische im Anlageausschuss des Pangaea Blue Energy Fonds vertreten, der ein Vetorecht mit Blick auf geplante Neuinvestitionen hat und dabei insbesondere berücksichtigt, ob die Investition einen positiven Einfluss auf die Umwelt oder Gesellschaft hat.

Bei Neuinvestments in Alternatives besteht die Bayerische darauf, dass sich die externen Manager auch zur Einhaltung der Ausschlusskriterien der Bayerischen verpflichten.

### **Ziele der Bayerischen in der Kapitalanlage:**

- Eine umfassende Aktualisierung und Erweiterung des Fachkonzepts „Nachhaltige Anlagepolitik“ im Jahr 2022 ist erfolgt, für 2023 ist eine Überprüfung und Aktualisierung geplant.
- Ausweitung Screening Frequenz durch MSCI: Seit 2022 wird das Portfolio der liquiden Assets\* zweimal pro Jahr via MSCI ESG gescreent. Ab 2023 werden auch die nicht-liquiden Assets in das halbjährliche Portfolio-screening mit aufgenommen.
- Weiterentwicklung der ESG-Integration bei Neuanlagen: Bei jeder Investition werden ESG-Indikatoren noch stärker in die Investitionsentscheidung einbezogen, insbesondere mit Bezug auf die Aspekte Impact Investing und Sustainability Themed Investing. Es ist davon auszugehen, dass dies künftig aufgrund verbesserter Datenlage möglich ist.
- Die Klimaneutralität in der Kapitalanlage der Bayerischen soll bis 2045 erreicht werden. Als Zwischenziel wird eine Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks um 50 % im Jahr 2035 angestrebt.
- Bis spätestens Juni 2023 soll die Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Kapitalanlage der Bayerischen abgeschlossen werden.

\* Hier wurden bis 2022 primär die operativen Versicherungstöchter BL und BA betrachtet, da die Konzernmutter seit 2010 im Wesentlichen kein Neugeschäft mehr zeichnet und der Kapitalanlagebestand stetig abnimmt.



## Produkte

Nachhaltigkeit ist fest im Produktentwicklungsprozess der Bayerischen verankert. Alle Versicherungsprodukte der Bayerischen werden hinsichtlich der Integration von ESG-Aspekten über alle Sparten hinweg untersucht. Sowohl im Bereich Leben als auch im Bereich Nicht-Leben werden soziale und ökologische Aspekte analysiert, um mit ökonomischer Machbarkeit in Einklang gebracht zu werden.



Unter der eigenen Marke Pangaea Life verbindet die Bayerische Absicherung und Vorsorge mit Nachhaltigkeit, z.B. in der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, bei Lösungen für Unternehmen sowie in den Sparten Kfz, Haftpflicht und Hausrat. Im Rahmen der Kapitalanlage wird bei diesen Produkten in die beiden Fonds Pangaea Life Blue Energy und Pangaea Life Blue Living investiert. Die Fonds fokussieren sich auf die Themen Erneuerbare Energien bzw. Nachhaltiges Wohnen. Für eine nähere Beschreibung der beiden Fonds wird auf den vorangegangenen Abschnitt Kapitalanlage verwiesen. Zudem wird für jeden neuen Vertrag, der über Pangaea Life abgeschlossen wird, ein Baum gepflanzt.

Die Pangaea Life Basis-Rente und die Pangaea Life betriebliche Altersvorsorge wurden mit dem Sustainable Award in Finance in den Kategorie Umwelt und Social ausgezeichnet. Der Award wird durch das Analysehaus Morgen & Morgen zusammen mit dem Bankmagazin und dem Versicherungsmagazin verliehen. Darüber hinaus wurde die Pangaea Life Basis-Rente durch das Handelsblatt mit dem Siegel „sehr gut“ ausgezeichnet.



Das Produktportfolio der BA die Bayerische Allgemeine Versicherung AG bietet unseren Kunden und Kundinnen die Möglichkeit, einen nachhaltigen Lebensstil abzusichern.

Zum Beispiel wird in der Kfz-Versicherung ein eigener Tarif mit speziellen Leistungsmerkmalen für Elektro- und Hybridfahrzeuge angeboten. Mitversichert sind u.a. Ladestation und Ladekabel, Kurzschlusschäden und Folgeschäden an der Verkabelung und dem Antriebs-Akkumulator, Pannenhilfe bei Entladung des Antriebs-Akkumulators.

Die Kfz-Versicherung berücksichtigt Tarifmerkmale, die sich positiv auf das Thema ESG auswirken, z.B. CO<sub>2</sub>-Ausstoß, und jährliche Fahrleistung und Kraftstoffverbrauch, Ökostromnutzung bzw. Energieeffizienz.

Auch in der Wohngebäudeversicherung wird ein Öko-Baustein angeboten. Damit können Kundinnen und Kunden ihre Solar-, Photovoltaik- und Wärmepumpenanlagen absichern. Auch Kunden, die keine Gebäude- oder Hausratversicherung bei der Bayerischen abgeschlossen haben, bieten wir die Möglichkeit, sich mit einer Elementar-Solo-Deckung gegen Naturgefahren abzusichern.

Zudem haben wir eine Fahrradkaskoversicherung für konventionelle Räder und E-Bikes im Portfolio. Diese bietet u.a. Leistungen bei Diebstahl von Akkus an Ladestationen, bei Brand- und Vandalismusschäden, selbstverschuldeten Unfall- und Sturzschäden sowie Übernahme von Reparaturkosten.

Der Ökobaustein in der Hausratversicherung beinhaltet zum Beispiel auch die Mitversicherung von Wallboxen für Elektrofahrzeuge. E-Bikes und Pedelecs können mitversichert werden.

In der Privathaftpflicht sind auch ehrenamtliche oder unentgeltliche Freiwilligenarbeit mitversichert.

Für unsere Kleingewerbepolice gelten strenge Ausschlusskriterien in unserer Annahmepolitik. So versichern wir beispielsweise keine Betriebe mit kontroversen Geschäftspraktiken (z.B. Glücksspiel, Pornographie), Waffenherstellung- oder -verkauf, pelzverarbeitende oder -vertreibende Betriebe oder Kinderarbeit. Industrielle Risiken werden nicht gezeichnet.

Aber auch im Schadenfall wird das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigt.

In der Schadenbearbeitung setzen wir zunehmend auf digitale Lösungen, anstatt Gutachter vor Ort zu senden. Ebenso setzen wir auf Reparatur vor Ersatz sowie der Förderung von Recycling vor Ersatz.

Zudem bieten wir beispielsweise in der Hausratversicherung einen Nachhaltigkeitsbaustein an. Dieser beinhaltet nach einem Schaden Mehrleistungen von bis zu 20 % der Anschaffungskosten für nachhaltige Ersatzprodukte, wie z.B. für Geräte mit der höchsten Energieeffizienzklasse, nachhaltig produzierte Möbel oder Kleidung. Dazu gehört auch eine klimaneutrale Schadenregulierung bei Feuerschäden. Nach einem Feuerschaden erfolgt eine Zahlung zur Kompensation der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Auch in der Wohngebäudeversicherung hat die Bayerische einen eigenen Tarif mit Nachhaltigkeitsbaustein im Portfolio. Dieser Baustein beinhaltet Mehrleistungen für nachhaltigen Schadenersatz, z.B. für nachhaltig produzierte Bodenbeläge oder Farben. Zudem werden Beratungskosten für nachhaltige Technologien übernommen. Nach einem Feuerschaden übernehmen wir eine CO<sub>2</sub>-Kompensation. Mitversichert sind Zubehör der hauswirtschaftlichen Selbstversorgung (z.B. Bienenvölker, Obst- und Gemüsepflanzen). Dieser Nachhaltigkeitsbaustein soll im Lauf des Jahres 2023 in allen unseren Wohngebäudeprodukten angeboten werden.

In der Betriebshaftpflicht unterstützt die Bayerische nachhaltiges Handeln durch Mehrleistungen bei nachhaltiger Wiederbeschaffung. Die Betriebshaftpflicht umfasst auch Ladestationen für E-Autos, eine Umwelthaftpflicht- und Umweltschadenversicherung sowie eine klimafreundliche Schadenregulierung bei Schäden an den Elementen Luft, Wasser, Boden oder Biodiversität.

In der Inhaltsversicherung fördern wir nachhaltiges Handeln durch Übernahme von Mehrkosten bei nachhaltiger Wiederbeschaffung, beim Einsatz nachhaltiger Handwerker oder Reparaturbetriebe sowie einer klimafreundlichen Schadenregulierung bei einem Feuerschaden. Das E-Bike als Geschäftsfahrrad wird mitversichert.

Getreu unserer Vision „Versichern vielleicht überflüssig zu machen“ wird auch Prävention in der Produktentwicklung berücksichtigt, z.B. mit Rabatten für Fahrsicherheitstrainings in der Kfz-Versicherung, der Förderung des Einbaus von Wasserstoppsystemen im Rahmen der Wohngebäudeversicherung oder einer jährlichen professionellen Zahnreinigung im Rahmen der Zahnzusatzversicherung.

Im Bereich Leben bietet die Bayerische Lösungen zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge (klassische und fondsgebundene Lebensversicherungen mit und ohne Garantie) sowie Berufs- und Grundfähigkeitenversicherungen an und leistet so einen gesellschaftlichen Beitrag zur Verhinderung von Altersarmut und Armut bei Berufsunfähigkeit.

Im Rahmen der Berufs- und Grundfähigkeitenversicherung bieten wir Tarife an, die die App „Bayfit“ beinhalten. Die App leistet einen Beitrag zur Prävention und Gesundheitsförderung und bietet z.B. Tipps zum Thema gesunde Ernährung und Achtsamkeit, aber auch Zugang zu Fitnesskursen, die von den Krankenkassen anerkannt und bezuschusst werden.

## Vertrieb und Kundenzufriedenheit

Um Nachhaltigkeitspräferenzen des Kunden, gemäß den gesetzlichen Vorgaben im Beratungsprozess zu berücksichtigen, wurden diverse Tools in die Beratungssoftware der Bayerischen integriert. Zudem fanden Schulungen für Vertriebspartner in Form von Webinaren und Seminaren statt. Auch im Jahr 2023 sollen hier umfangreiche Schulungen angeboten werden.

Zudem wurde im Bereich Leben gemäß den gesetzlichen Vorgaben ein ESG-Informationsblatt in die vorvertraglichen Informationen integriert.

Die Bayerische überzeugte als nur eines von zwei Versicherungsunternehmen im Rahmen einer Mystery Shopping Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY zur Nachhaltigkeitspräferenzabfrage.

Das Kundenservice-Center der Bayerischen hat im Jahr 2022 am Ende eingehender Telefongespräche und bei ausgehenden Email-Antworten kontinuierlich eine Online-Bewertung zum NetPromoter-Score („NPS“) angeboten, mit der Frage „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Bayerische aufgrund Ihrer Erfahrung Freunden oder Kollegen weiterempfehlen würden?“

Diese Online-Bewertung wurde Neu- und Bestandskunden gleichermaßen und über alle Produkte hinweg, d.h. im Bereich Leben und Schaden-Unfall, angeboten. Hierzu erhielten wir im Jahr 2022 insgesamt 4.189 Bewertungen von Kundinnen und Kunden sowie Vertriebspartnern. Der durchschnittliche NPS lag bei einem sehr guten Wert von 80.



## 9 Gesellschaftliches Engagement

Die Konzernmutter, die Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G. wurde vor über 160 Jahren aus dem Gedanken der Gegenseitigkeit heraus gegründet. Das Unternehmen trägt Verantwortung für die Mitarbeitenden, Versicherten und Geschäftspartner sowie das kulturelle und gesellschaftliche Miteinander. Verantwortung für das Gemeinwohl ergibt sich für die Bayerische bereits untrennbar aus der Teilhabe an der Gesellschaft. Diese Verantwortung wird durch persönliches, fachliches sowie finanzielles Engagement wahrgenommen. Zusammenhalt und Solidarität sind Fundamente unserer Gesellschaft. Dazu tragen auch wir mit verschiedenen sozialen Initiativen bei.

Für eine nachhaltigere Weltgemeinschaft reicht es nicht, die Umwelt zu schützen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Auch die Menschen und das Miteinander müssen in vielen Bereichen gefördert werden.

### Förderung des Breitensports

Im Bereich Sport sind wir nicht nur Sponsoringpartner der Lizenzspielermannschaft der Münchner Löwen, sondern auch Förderer des Vereins TSV München von 1860 e.V. zur Unterstützung des Breitensports. Als Förderpartner des „Lederhosentrainings“, einem kostenlosen Outdoor-Fitnessprogramm für jedermann in vielen bayerischen Städten, unterstützen wir ebenfalls den Breitensport.

Zudem bieten wir ein Sport- und Gesundheitsangebot für Mitarbeitende, s. Kapitel 7 Mitarbeitende.



### BallHelden - Kicken für Kinder in Not

Die Bayerische unterstützt die Aktion „BallHelden – Kicken für Kinder in Not“ des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbandes (BLLV) und des Bayerischen-Fußball-Verbandes (BFV).

Ziel der BallHelden-Aktion ist es, die Freude der Kinder am Fußball mit weltweiter Hilfe für Kinder in Not zu verbinden. Der Kerninhalt des Konzepts beinhaltet ein Sport- und Kreativprogramm, das im Rahmen eines BallHelden-Aktionstags an Schulen durchgeführt wird.

Der Erlös fließt an die gemeinnützige BLLV-Kinderhilfe, die BFV-Sozialstiftung und an soziale Projekte, die von den teilnehmenden Schulen vorgeschlagen werden.

### Lernen mit Kick

Lernen mit Kick ist ein kostenloses, außerschulisches Bildungsangebot der Arbeiterwohlfahrt München-Stadt e.V. für Schüler und Schülerinnen unterschiedlicher Jahrgangsstufen.

### Schule für Morgen

Zusammen mit dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV) hat die Bayerische die Initiative „Schule für Morgen“ ins Leben gerufen. Die Initiative hilft Grundschulern dabei, Wissenslücken aufzuholen und digitale Medienkompetenz aufzubauen. In Form von Online-Nachhilfeunterricht durch Studierende und pensionierte Lehrkräfte erhalten die Kinder kostenlose Lernunterstützung. Durch die Corona-Pandemie und der daraus entstandenen schwierigen Lernsituation haben Schülerinnen und Schüler, die bereits vor Corona benachteiligt waren, zusätzliche Defizite aufgebaut. Die Bayerische möchte als Initiator des Projekts den Kindern helfen – nicht nur temporär während Corona, sondern auch danach.

### Die Bayerische beteiligte sich an der Aktion „Stadtradeln“.

Bei der Aktion „Stadtradeln“ leisteten die Mitarbeitenden der Bayerischen durch ihr Engagement nicht nur einen Beitrag für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt: Sie radelten im Jahr 2022 insgesamt 13.467 Kilometer und belegten Platz 34 aus 730 aktiven Teams in München. Die zurückgelegte Gesamtstrecke entspricht einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von 2.036,2 Kilogramm klimaschädlichem CO<sub>2</sub>. Die Bayerische spendete für jeden Radel-Kilometer einen Centbetrag. Insgesamt wurden 5.206,60 € an die Aktion „Babybox“ des Vereins „München hilft Ukraine e.V.“ gespendet, um Eltern mit Babys in der Ukraine mit den nötigsten Utensilien, wie Medikamente, Babynahrung oder Windeln zu versorgen.

### **Die Schritte-Challenge**

Bei dieser Aktion konnten über einen Zeitraum von knapp drei Wochen die täglich zurückgelegten Schritte getrackt werden. Alle durch die Teilnehmer gesammelten Schritte wurden im Anschluss in eine Spende umgewandelt. Der Betrag in Höhe von 3.450 € ging an verschiedene gemeinnützige Einrichtungen, davon 1.500 € an „Die gute Stube e.V.“.

### **Restcentspende**

Viele Mitarbeitende beteiligen sich an der Aktion „Restcentspende“. Dabei wird die Nachkommastelle des Nettogehalts bei der monatlichen Gehaltsabrechnung automatisch einbehalten. Am Ende des Jahres kommt auch bei diesen kleinen Beträgen eine stattliche Summe zusammen. Die Spenden in Höhe von rund 1.500 € gehen im Jahr 2022 an Bündnis Entwicklung hilft.

### **Wings 4 Life Spenden-Run**

Die Bayerische nahm mit einem Team am diesjährigen Wings 4 Life Spenden-Run teil. Dieser sammelt Spenden für die Rückenmarksforschung, um Menschen im Rollstuhl wieder das Gehen zu ermöglichen.

### **Unterstützung Familienhörbuch**

Seit ungefähr zwei Jahren unterstützt die Bayerische die GmbH „Familienhörbuch“ mit einer Spende für jede abgeschlossene Sterbegeldversicherung. Die gemeinnützige Organisation setzt sich für die Audiodokumentation von Familiengeschichten ein, besonders wenn die Familien mit dem Versterben nahestehender Verwandter konfrontiert sind.

### **Unterstützung der Initiative WeForest**

Im Rahmen der Produktlinie Pangaea Life unterstützt die Bayerische die Initiative WeForest. So konnten seit 2018 bis zum Zeitpunkt der Berichterstellung über 28 Tsd. Bäume gepflanzt werden, beispielsweise in Äthiopien. Dies wirkt nicht nur der Abholzung entgegen, sondern bietet lokalen Kleinbauern darüber hinaus die Möglichkeit, mit Bienenzucht ihren Lebensunterhalt selbständig zu finanzieren.

### **Förderung ehrenamtliches Engagement**

Die Bayerische hat 2021 40 % der Geschäftsanteile an der Lets GmbH erworben. Diese ist Betreiber der Volunteering Plattform „Letsact“. Über diese App können sich freiwillige Helfer Projekte in ihrer Nähe anzeigen lassen und sich mit nur einem Klick anmelden, z.B. als Helfer bei der Tafel, bei der Hilfe für Geflüchtete oder bei Projekten zum gemeinsamen Vorlesen und Kochen mit Kindern.

Die Bayerische gewährt jedem ihrer Mitarbeitenden fünf Innovationstage, um sich während der Arbeitszeit für ein gemeinnütziges Projekt, z.B. über „Letsact“ zu engagieren. Im August 2022 wurde in Kooperation mit Lets eine „social week“ ins Leben gerufen, bei der sich Mitarbeitende eine ganze Woche engagiert haben.



### **Große Hilfsaktion für die Opfer des Krieges in der Ukraine**

Wenige Tage nach Start des russischen Überfalls auf die Ukraine startete die Bayerische eine großangelegte Hilfsaktion für die betroffenen Menschen in der Ukraine und Geflüchtete aus den Kriegsgebieten. Die Hilfsaktion umfasste unter anderem:

- Auflegung eines Spendentopfes in Höhe von 50.000 € für unterschiedliche Hilfsorganisationen
- Sachspenden-Aktion unter allen Mitarbeitenden mit Sponsoring-Partner TSV 1860 München
- Bereitstellung von Unterkünften in Hotels
- Persönliche Teilnahme am Projekt „Sternfahrer“, die wichtige Hilfsgüter mit dem Auto direkt an die ukrainische Grenze brachten.

### **Förderung von Sportler Darius Braun beim Charity-Projekt „und trotzdem...“**

Die Bayerische unterstützt Darius Braun auf seiner Fahrrad-Reise entlang der Panamericana von Kanada bis nach Patagonien. Auf dieser Reise sammelt der ehemals an einem Hirntumor erkrankte Leistungssportler Spenden für die Hirntumorforschung und setzt ein Zeichen für nachhaltiges Reisen.

### **Förderung der Tafel Deutschland im Rahmen der Oktoberfestversicherung**

Zum Start des Münchner Oktoberfests startet die Bayerische die Versicherung „Wiesn-Schutz“. Alle Einnahmen spendete die Bayerische an die Tafel Deutschland und rundete den Betrag selbst auf 10.000 € auf.

### **Teilnahme an der Aktion „Die Versicherungsbranche rettet Leben“**

Die Bayerische beteiligt sich an der branchenweiten Blutspende-Aktion „Die Versicherungsbranche rettet Leben“ und organisiert dafür gemeinsam mit dem Bayerischen Roten Kreuz einen Blutspende-Tag unter allen Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe.

### **Waldpatenschaft im Rahmen der Fachmesse DKM 2022**

Gemeinsam mit den Partnern bessergrün und dem DKM-Veranstalter bbg Betriebsberatungs GmbH übernahm die Bayerische mit Pangaea Life für jeden Messebesucher der DKM 2022 die Patenschaft zum Schutz von einem Quadratmeter Buchenwald in der Eifel. Dadurch leistet die Bayerische einen wichtigen Beitrag zum Schutz heimischer Artenvielfalt und Lebensräume.

### **Zuwendungen an gemeinnützige Einrichtungen**

Im Geschäftsjahr 2022 hat die Bayerische Zuwendungen an gemeinnützige Einrichtungen von über 96 Tsd. € geleistet, davon 22.970 € an die Familienhörbuch GmbH, 15.000 € an die Schule für Morgen gUG als Starthilfe zur Gründung der gUG, 10.860 € an die Tafel Deutschland e.V. aus den Einnahmen der Oktoberfest-Police, und jeweils rund 7.800 € an die drei Organisationen Apostolische Exarchie, Save the Children und Bündnis Entwicklung Hilft & Aktion Deutschland Hilft aus der Hilfsaktion Ukraine und der Spendenverdopplung der Mitarbeiterspenden, rund 5.200 € an die München Hilft e.V. im Rahmen der Aktion Stadtradeln sowie diverse kleinere Spenden an unterschiedliche gemeinnützige Einrichtungen.

### **Unterstützung gesellschaftlicher Initiativen**

Neben den o.g. Spenden an gemeinnützige Einrichtungen hat die Bayerische zusätzlich gesellschaftliche Initiativen wie BallHelden oder Schule für Morgen mit einem Gesamtbetrag von rund 192 Tsd. € unterstützt.

# 10 EU-Taxonomieverordnung

## Rechtlicher Hintergrund

Die EU-Taxonomieverordnung (Verordnung (EU) 2020/852 vom 18.06.2020, „TaxonomieVO“) ist ein Klassifizierungssystem für die Definition von ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten.

Ziel der EU-Taxonomieverordnung ist es, nachhaltige Investitionen zu erleichtern. Die TaxonomieVO soll Nachhaltigkeit messbar und vergleichbar machen. Sie wird durch delegierte Rechtsakte konkretisiert.

Eine Investition ist gem. TaxonomieVO dann ökologisch nachhaltig, wenn sie

- einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem Umweltziel leistet und
- keinem anderen Umweltziel schadet („do not significantly harm“) und
- bestimmte soziale Mindeststandards erfüllt.

Die TaxonomieVO umfasst sechs Umweltziele:

- 1) Klimaschutz
- 2) Anpassung an den Klimawandel
- 3) Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen
- 4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- 5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- 6) Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Die ersten beiden Ziele sind ab 01.01.2022 anzuwenden, hierzu wurden bereits technische Bewertungskriterien definiert. Für die weiteren vier Umweltziele sind noch keine technischen Bewertungskriterien veröffentlicht worden.

Tätigkeiten, die nicht in delegierten Rechtsakten genannt sind, sind aber nicht per se nicht nachhaltig. Die delegierten Rechtsakte legen zunächst Kriterien für die Sektoren fest, die für die Erreichung der Umweltziele am wichtigsten sind. Die TaxonomieVO soll in den nächsten Jahren erweitert werden.

Die TaxonomieVO verpflichtet bestimmte Unternehmen, insbesondere Finanzmarktteilnehmer und Unternehmen, die eine nichtfinanzielle Erklärung veröffentlichen müssen, bestimmte Leistungsindikatoren (sog. Key Performance Indicators, „KPI“) offenzulegen.

Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität

- Wirtschaftstätigkeiten sind taxonomiefähig, wenn sie sich Taxonomie-Kriterien zuordnen lassen.
- Wirtschaftstätigkeiten sind taxonomiekonform, wenn sie die Taxonomie-Kriterien erfüllen.

Die Taxonomiefähigkeit gibt also keinerlei Hinweis darauf, ob eine Tätigkeit ökologisch nachhaltig ist. Sie ist aber Voraussetzung für eine spätere Klassifizierung als taxonomiekonform oder als nicht taxonomiekonform.

Kapitalanlagen	2021		2022	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Kapitalanlagen gem. HGB Konzernabschluss	4.139.451	100,00	4.034.050	100,00
Anteil Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten	679.712	16,42	591.969	14,67
Anteil Derivate	0	0,00	0	0,00

	2021		2022	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Kapitalanlagen ohne Staaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivate davon:	3.459.738	83,58	3.442.353	83,33
Anteil taxonomiefähige Kapitalanlagen	1.578.721	45,63	1.276.496	37,08
Anteil nicht taxonomiefähige Kapitalanlagen	1.881.017	54,37	2.165.857	62,92

Bei den Kapitalanlagen handelt es sich um die Kapitalanlagen des Konzerns ohne Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko des Versicherungsnehmers gem. HGB-Konzernabschluss zum 31.12.2022. Derivate wurden im Geschäftsjahr nicht gehalten.

Die vorliegende Berechnung verfolgt einen konservativen Ansatz.

Als taxonomiefähige Kapitalanlagen werden lediglich die direkt gehaltenen Immobilien und Hypotheken (ohne Policendarlehen) eingeordnet.

Mangels Datenverfügbarkeit kann die Taxonomiefähigkeit anderer Kapitalanlagen wie Fonds oder Aktien noch nicht verlässlich beurteilt werden. Dies gilt auch für die Auswertung von Positionen gegenüber Nicht-EU Ländern oder Unternehmen, die z.B. aufgrund ihrer Größe keine Angaben zur Taxonomie veröffentlichen müssen. Diese Kapitalanlagen sind derzeit daher insgesamt als nicht taxonomiefähig eingestuft. Durch die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den nächsten Jahren ist davon auszugehen, dass sich die Datenverfügbarkeit zunehmend erhöht.

### Versicherungstechnische Tätigkeiten

Die Tätigkeit von Lebensversicherungsunternehmen ist derzeit nicht von der Taxonomie erfasst. Daher ist nur die Tätigkeit von Nichtlebensversicherungsunternehmen zu berücksichtigen.

Acht Solvency II-Geschäftszweige (sog. lines of business, „LoB“) des Nichtlebensversicherungsgeschäfts fallen unter die Taxonomieverordnung und sind damit taxonomiefähig.

	2021		2022	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Gebuchte Bruttobeiträge für das Schaden- und Unfallversicherungsgeschäft gem. HGB-Konzernabschluss	190.000	100,00	203.419	100,00
Anteil taxonomiefähiger Bestand	163.611	86,1	173.757	85,4
Anteil nicht taxonomiefähiger Bestand	26.389	13,9	29.662	14,6

Die Bayerische ist in fünf dieser acht LoB tätig und ordnet die gebuchten Beiträge dem taxonomiefähigen Bestand zu. Hierbei handelt es sich um folgende Geschäftszweige: Sonstige Kraftfahrtversicherung, Feuer- und andere Sachversicherungen, Kraftfahrzeughaftpflichtversicherung, Krankheitskostenversicherung sowie Berufsunfähigkeitsversicherung. In den beiden erstgenannten Geschäftszweigen werden Klimarisiken explizit abgesichert, die letzten drei Geschäftszweige decken Klimarisiken implizit mit ab.

München, 13.04.2023

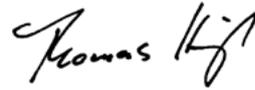
Der Vorstand



Dr. Herbert Schneidemann



Martin Gräfer



Thomas Heigl



# 11 GRI Inhaltsindex

Bei der vorliegenden Berichterstattung orientieren wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative („GRI“). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option „Kern“ erstellt. Die im nachfolgenden Index angegebenen Jahre entsprechen dem Jahr der Veröffentlichung des GRI Standards.

## GRI Standard und Angaben

## Verweise auf Seitenzahlen und Erläuterungen

### GRI 101: GRUNDLAGEN 2016\*

### GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016

#### ORGANISATIONSPROFIL

102-1	Name der Organisation	4
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4, 20, 35-37, 42
102-3	Hauptsitz der Organisation	4
102-4	Betriebsstätten	4
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	4
102-6	Belieferte Märkte	4
102-7	Größe der Organisation	4
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	6, 13-15, 24-29
102-9	Lieferkette	15-16
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	13-16
102-12	Externe Initiativen	4, 6, 27-29
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8-9

#### STRATEGIE

102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	n.a.
--------	---	------

#### ETHIK UND INTEGRITÄT

102-16	Werte, Grundsätze, Standards	3
--------	------------------------------	---

#### UNTERNEHMENSFÜHRUNG

102-18	Führungsstruktur	48, GB 4-5
--------	------------------	------------

#### EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

102-40	Liste der Stakeholdergruppen	8
102-41	Tarifverträge	26
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	7-9
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7-9
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8-12

#### VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	4, GB 38
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7-9
102-47	Liste der wesentlichen Themen	10-12
102-48	Neudarstellung von Informationen	7-9
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	7-9, 48
102-50	Berichtszeitraum	48
102-51	Datum des letzten Berichts	48
102-52	Berichtszyklus	48
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	48
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	48
102-55	GRI Inhaltsindex	44-47
102-56	Externe Prüfung	Keine

## WESENTLICHE THEMEN

### GRI 200: ÖKONOMISCHE THEMEN

#### WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 5-16, GB 6-21
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	5-16, GB 6-21
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5-16, GB 6-21
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	13-16, 30-37
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Versorgungspläne	15
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Keine

#### INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 4-16, 30-37, GB 6-21
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	4-16, 30-37, GB 6-21
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	4-16, 17-23, GB 6-21
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	30-36
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	30-36

#### KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 13-16, 30-34
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-16
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5-6, 10-16, 31-32
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Keine Betriebsstätten
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	9, 13-15, 25
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	13-14

#### WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 13-16, 30-34
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-16
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5-6, 10-16
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine



## GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN

### MATERIALIEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 14-16, 17-23, 30-37
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 17-23, 30-32
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	10-12, 17-23, 31-32
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	17-23

### ENERGIE

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 17-21, 23, 30-37
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 17-21, 23, 30-37
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17-21, 23, 30-37
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	17-21, 23
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	17-21, 23

### WASSER UND ABWASSER

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 17-21
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 17-23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	10-12, 17-23
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018 Angaben zum Managementansatz	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	17-21
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	17-21
Themenspezifische Angaben	303-5	Wasserverbrauch	17-21

### EMISSIONEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 17-21, 23, 30-37
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 17-21, 23, 30-37
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17-22, 30, 32
GRI 305 Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	17-19
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	17-19
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	17-19
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	17-23

### ABFALL

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 17-22
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 17-22
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	10-12, 17-22
GRI 306 Abfall 2020 Angaben zum Managementansatz	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	17, 22
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	17, 22
Themenspezifische Angaben	306-3	Angefallener Abfall	17, 22
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	17, 22
	306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	17, 22

### UMWELT-COMPLIANCE

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7-9, 13-16, 17-23, 30-37
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 17-23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	17-23
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Keine Verstöße

### UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7-9, 16
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	8, 10, 16
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15-16
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	15-16
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	15-16

## GRI 400: SOZIALE THEMEN

### BESCHÄFTIGUNG

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 10-12, 24-29
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 24-29
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	10-12, 24-29
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	24-26
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	24-29

### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 15, 27-28, 31-32	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10-12, 15, 27-28, 31-32	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	10-12, 15, 27-28, 31-32	
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 Angaben zum Managementansatz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15, 27-28, 31-32	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	15, 27-28, 31-32	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	27-28	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15, 27-28, 31-32	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15, 27-28	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	15, 27-28	
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	15, 27-28, 31-32	
	Themenspezifische Angaben	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	27-28
		403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	27-28

### AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3,7-9, 10-12, 13-14, 24-29
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3, 7-9, 10-12, 13-14, 24-29
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	10-12, 13-14, 24-29
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	24-26
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	11, 13, 24-26, 28-29
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	n.a.

### DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	6-7, 8-10, 20-24
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 23-24
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	20-24
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	22

### NICHTDISKRIMINIERUNG

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 10-12, 24-29
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3, 7-9, 10-12, 24-29
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 10-12, 13-14, 24-29
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	28

### PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7-9, 13-16, 30-34
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	12, 13-16, 30-34
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 10-12, 13-16, 30-34
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	16, 31-32

### SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 13-16, 30-34
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	7-9, 10-12, 16-16, 30-34
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 10-12, 13-16, 30-34
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien bewertet wurden	5, 10-12, 13-16, 30-34
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	16

### MARKETING UND KENNZEICHNUNG

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 13-16, 35
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	7-9, 10-12, 13-16, 35
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 35
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine

### SCHUTZ DER KUNDENDATEN

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 13-16
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	7-9, 10-12, 13-16
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 13-16
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten“	n.a.

### SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 13-16, 27-29, 38-40
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	7-9, 10-12, 13-16, 27-29, 38-40
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	5, 7-9, 10-12, 13-16, 27-29, 38-40
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Keine Verstöße

### GRI BRANCHENANGABEN FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

#### ACTIVE-OWNERSHIP-ANSATZ

GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3, 7-9, 34
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	7-9, 10-12, 34
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	34
FS11	Anteil der Kapitalanlagen, die bzgl. Umwelt- und Sozialthemen geprüft wurden		30-34

GB: Die Abkürzung GB verweist auf den Geschäftsbericht 2022 der Bayerischen Beamten Lebensversicherung a.G.

## 12 Informationen zum Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022, soweit nichts anderes angegeben ist. Der Bericht wurde erstmals für das Jahr 2021 erstellt und wird künftig jährlich veröffentlicht. Für die Jahre 2019 und 2020 wurde eine Erklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex („DNK“) erstellt.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf der Homepage veröffentlicht  
<https://www.diebayerische.de/unternehmen/zahlen-und-fakten/>

### Herausgeber:

Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G.  
Aufsichtsratsvorsitzender: Prof. Dr. Alexander Hemmelrath  
Vorstand: Dr. Herbert Schneidemann (Vorsitzender), Martin Gräfer, Thomas Heigl  
Registergericht: München HR B 262  
Umsatzsteueridentifikationsnummer (Ust-ID-Nr.): DE 129 274 448

Anschrift:  
Thomas-Dehler-Str. 25  
81737 München  
Tel. 089 / 6787-0  
Fax 089 / 6787-9150  
E-Mail: [info@diebayerische.de](mailto:info@diebayerische.de)

Aufsichtsbehörde:  
Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)  
-Bereich Versicherungen-  
Graurheindorfer Str. 108  
53117 Bonn

Ansprechpartner für das Thema Nachhaltigkeit:  
Claudia Nikolic, Product Owner Ressort Nachhaltigkeit  
Laura Rußbach, Agile Master Ressort Nachhaltigkeit  
[Nachhaltigkeit@diebayerische.de](mailto:Nachhaltigkeit@diebayerische.de)

### Bildnachweise:

Seite 22, 25, 38, 39 die Bayerische  
Seite 1, 2, 3, 5, 8, 16, 17, 21, 23, 28, 29, 34, 35, 37, 43, 45 iStock by Getty Images



# die Bayerische

**Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G.**  
Thomas-Dehler-Str. 25 | 81737 München  
089/6787-0 | F 089/6787-9150  
[diebayerische.de](https://www.diebayerische.de)