



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Bianca Auer

Kurfürstendamm 111 - 113
10711 Berlin
Deutschland

030896010
nachhaltigkeit@bvv.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (BVV Pensionskasse beziehungsweise kurz BVV) ist einer der größten deutschen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) mit Geschäftssitz in Berlin. Mit rund 260 Mitarbeitenden, 784 Mitglieds- und Trägerunternehmen (Mitgliedsunternehmen) und ungefähr 485.000 Versorgungsberechtigten bietet er seinen Kundinnen und Kunden, den Beschäftigten der Banken- und Finanzdienstleistungsbranche, zuverlässige Leistungen rund um die betriebliche Altersversorgung (bAV). Seit seiner Gründung im Jahr 1909 leistet er als zentrales Versorgungswerk der Finanzwirtschaft einen wichtigen Beitrag zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung.

Gemessen am verwalteten Vermögen von rund 33.014 Millionen Euro (Stand 31.12.2021) ist der BVV Deutschlands größte überbetriebliche Pensionskasse.

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist der BVV von Beginn an paritätisch organisiert und daher in besonderem Maße seinen Mitgliedern verpflichtet: Im Rahmen der jährlichen Mitgliederversammlungen treffen Vertretende der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – die Mitglieder des BVV – gemeinsam alle wichtigen Entscheidungen. Zu den Mitgliedern des BVV gehören Banken, Finanzdienstleister und diesen verbundenen Dienstleistungsunternehmen, deren versicherte Mitarbeitende sowie ehemalige Mitarbeitende, die ihre Versicherung freiwillig fortsetzen oder beitragsfrei gestellt haben.

Der BVV setzt sich aus drei selbstständigen Versorgungsträgern zusammen: dem BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (BVV Pensionskasse), dem BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V. (BVV Unterstützungskasse) und der BVV Pensionsfonds des Bankgewerbes AG (BVV Pensionsfonds). Die vollständige Verwaltung der drei Versorgungsträger obliegt der BVV Pensionskasse.

Im Mittelpunkt steht gemäß der Satzung und den Versicherungsbedingungen des BVV die Erbringung einer Rentenleistung nach Erreichen der Altersgrenze, bei andauernder Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung. Für Versorgungsberechtigte bestehen zahlreiche Möglichkeiten, sich an der

Finanzierung der Altersversorgung zu beteiligen. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer Entgeltumwandlung oder als Riester-Rente erfolgen.

Mit der Gründung der Beratungsgesellschaft betavo GmbH (betavo) im Jahr 2021 hat der BVV sein Beratungs- und Dienstleistungsspektrum für seine Mitgliedsunternehmen erweitert. Dadurch kann der BVV künftig weitere Dienstleistungen im Rahmen der bAV anbieten, was ihm vorher aufgrund regulatorischer Rahmenbedingungen nicht möglich war.

Ergänzende Anmerkungen:

Die BVV Pensionskasse als EbAV gemäß §§ 232 bis 244d Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) unterliegt den nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor gemäß der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und Rates (OffenlegungsVO).

Demnach beziehen sich die Ausführungen zu den folgenden Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Berichtsstandard vorrangig auf die BVV Pensionskasse, um Informationen über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten auf Unternehmens- und Produktebene offenzulegen.

Weiterführende Informationen zur BVV Pensionskasse gemäß der OffenlegungsVO sind hier zu finden: [Nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten der BVV Pensionskasse](#)

Der vorliegende Bericht ist eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Nachhaltigkeitsaktivitäten des BVV für das Berichtsjahr 2021.

Die nachfolgend aufgeführten Nachhaltigkeitsbestrebungen basieren auf der im Jahr 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse und der daraus entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie des BVV. Die in 2021 neu gegründete betavo wurde in diesem Bericht folglich nicht berücksichtigt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Als einer der größten deutschen Altersversorger in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit besitzt der BVV per se eine gesellschafts- und wertorientierte Ausrichtung: Der BVV bietet zuverlässige Leistungen rund um die bAV für die Banken- und Finanzdienstleistungsbranche und leistet somit einen entscheidenden Beitrag zur Alterssicherung (siehe Kriterium 10).

Nachhaltigkeit ist de facto seit jeher in der DNA des BVV fest verankert. Denn Nachhaltigkeit ist maßgeblich für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft, auf der Grundlage eines stabilen wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes sowie einer intakten Umwelt. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet, nachwachsenden Generationen ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge zu hinterlassen. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen korrespondiert mit dem Kerngeschäft des BVV – der Altersversorgung für die Finanzwirtschaft – und dessen langfristiger Natur. Das nachhaltige unternehmerische Handeln des BVV sowie die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung sind demnach wesentliche Bestandteile seines Geschäftsmodells.

Nachhaltigkeitsstrategie des BVV

Zur Steuerung und Verankerung seiner Nachhaltigkeitsaktivitäten hat der BVV im Jahr 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Dauer von fünf Jahren erarbeitet und diese in die übergeordnete langfristige Geschäftsstrategie integriert. Auf diese Weise geht der Nachhaltigkeitsansatz des BVV in alle Unternehmensbereiche ein. Jede Abteilung trägt zur Erreichung der durch die Strategie definierten Ziele und Maßnahmen bei.

Die zielgerichtete Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Überwachung der dafür festgelegten Maßnahmen werden durch spezifische Prozesse im Nachhaltigkeitsmanagement sichergestellt (siehe Kriterium 6). Im Zuge von regelmäßigen Überprüfungs- und Anpassungsprozessen wird die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterentwickelt.

Ausgangspunkt für die derzeitige Nachhaltigkeitsstrategie des BVV war eine in 2020 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2). Bei dieser wurden die wichtigsten internen sowie externen Stakeholder des BVV befragt und anschließend aus den Ergebnissen vier zentrale Handlungsfelder abgeleitet.

Um den strategischen Nachhaltigkeitsansatz des BVV nachvollziehbar nach innen und außen zu kommunizieren, sind die Handlungsfelder mit ihren Zielen und Maßnahmen in einem übergeordneten Nachhaltigkeitsleitbild, wie nachfolgend dargestellt, zusammengefasst:

Nachhaltigkeitsleitbild: Unser Beitrag für eine nachhaltige Zukunft

Nachhaltigkeit ist unsere Selbstverpflichtung, für die alle Mitarbeitenden des BVV gemeinschaftlich einen Beitrag leisten.

Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden, den Beschäftigten der Banken- und Finanzdienstleistungsbranche, innovative und zuverlässige Leistungen rund um die betriebliche Altersversorgung. Seit der Gründung des BVV im Jahr 1909 ist Nachhaltigkeit, als ganzheitlicher Ansatz, in unserem Geschäftsmodell fest verankert. Damit wir unserem Anspruch gerecht werden, entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales kontinuierlich weiter.

<p>Was wir erreichen wollen: Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage</p> <p>Wir wollen die langfristige Ertragskraft des BVV erhalten und negative Auswirkungen aus Nachhaltigkeitsrisiken vermeiden. Wir sind überzeugt, dass eine nachhaltigkeitsorientierte Anlagepolitik bestmöglich zu einem langfristigen, ökologisch und sozial tragfähigen Wirtschaftssystem beiträgt.</p> <p>Deshalb nutzen wir im Anlage- wie auch Risikomanagement konsequent ein breites Spektrum an Strategien und Instrumenten, um soziale, ethische und ökologische Aspekte zu berücksichtigen und ihre positive Entwicklung zu fördern.</p>	<p>Was wir umsetzen: Schonender Umgang mit der Umwelt</p> <p>Wir streben im Rahmen unseres Geschäftsbetriebes einen schonenden, bewussten und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen an.</p> <p>Dafür</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ digitalisieren wir unsere Arbeitsabläufe, ▪ vermeiden unnötige Wege und nutzen vorrangig CO₂-schonende Mobilitätsangebote, ▪ senken den Energieverbrauch durch eine entsprechende Gebäudetechnik und ▪ etablieren ein modernes Abfallmanagement.
<p>Wofür wir stehen: Soziale Verantwortung</p> <p>Wir stehen für Geschäftsbeziehungen, die sich durch Loyalität, Beständigkeit und gegenseitiges Vertrauen auszeichnen.</p> <p>Mit freiwilligen, gemeinnützigen Projekten leisten unsere Mitarbeitenden nachhaltig einen verantwortungsvollen Beitrag für die Region und die Gesellschaft.</p> <p>Neben einem wertschätzenden und respektvollen Miteinander bieten wir unseren Mitarbeitenden auch ein attraktives Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert.</p>	<p>Was wir anstreben: Transparente Kommunikation</p> <p>Im Zuge einer offenen, transparenten internen sowie externen Kommunikation schaffen wir Vertrauen und stärken gleichzeitig unsere Kundenbeziehungen.</p> <p>Dafür veröffentlichen wir regelmäßig einen Nachhaltigkeitsbericht, der den aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsleistungen offenlegt.</p>

Nachhaltigkeit wird beim BVV folglich durch die vier zentralen Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsleitbildes strategisch umgesetzt:

- Was wir erreichen wollen: Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage
- Was wir umsetzen: Schonender Umgang mit der Umwelt
- Wofür wir stehen: Soziale Verantwortung
- Was wir anstreben: Transparente Kommunikation

Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

Das erste Handlungsfeld „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“ thematisiert den Kernauftrag des BVV, die langfristige Ertragskraft zu erhalten und darüber hinaus negative Auswirkungen aus Nachhaltigkeitsrisiken zu vermeiden. Der BVV ist sich seiner unternehmerischen Verantwortung als institutioneller Investor bewusst und leistet aktiv einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Nachhaltigkeitsaspekte in der Kapitalanlage werden dafür, sowohl im Rahmen von Investitions- und Desinvestitionsentscheidungen, als auch im

Risikomanagement, unter dem Begriff ESG adressiert. ESG steht dabei als Abkürzung für Environment, Social und Governance, das heißt für die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekten. Als langfristiger Investor sieht der BVV die Auswirkungen des Klimawandels als ein besonders drängendes Problem an. Diese führen zu Chancen, aber vor allem auch zu Risiken für die Kapitalanlagen des BVV und damit ebenso für die Leistungsversprechen gegenüber den Versorgungsberechtigten.

Der BVV möchte diesen Risiken aktiv begegnen und Chancen konsequent nutzen. Aus diesem Grund sind die negativen Auswirkungen des Klimawandels in der Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend berücksichtigt (siehe Kriterien 10 und 13).

Schonender Umgang mit der Umwelt

Im Rahmen des zweiten Handlungsfeldes „Schonender Umgang mit der Umwelt“ wird die strategische Einbettung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsbetrieb forciert. Angesichts anhaltender ökologischer Herausforderungen, wie der Ressourcenknappheit, beschäftigt sich der BVV eingehend mit Lösungsansätzen für einen schonenden, bewussten und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen im Geschäftsbetrieb (siehe Kriterien 11 bis 13).

Soziale Verantwortung

Das dritte Handlungsfeld „Soziale Verantwortung“ verdeutlicht, wofür der BVV steht: Als Altersversorger für die Finanzwirtschaft leistet er, neben der gesetzlichen Rentenversicherung als weitere Säule, einen maßgeblichen Beitrag zur finanziellen Absicherung der Menschen im Alter. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit stehen für den BVV in besonderem Maße seine Mitglieder im Fokus, mit denen er langjährige Geschäftsbeziehungen, basierend auf Loyalität, Beständigkeit und gegenseitigem Vertrauen, führt. Im Rahmen von gemeinnützigen Projekten engagieren sich die Mitarbeitenden des BVV gezielt für die Region und die Gesellschaft (siehe Kriterium 18). Überdies besitzen für den BVV als attraktiven und modernen Arbeitgeber soziale Nachhaltigkeitsaspekte, wie Chancengerechtigkeit, individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten und die Sicherstellung eines wertschätzenden und respektvollen Arbeitsumfeldes, höchste Priorität (siehe Kriterien 14 bis 16).

Transparente Kommunikation

Das vierte Handlungsfeld „Transparente Kommunikation“ greift unter anderem das Bestreben des BVV auf, seine aktuellen und zukünftigen Nachhaltigkeitsaktivitäten transparent offenzulegen und damit die Informationsbedürfnisse seiner Stakeholder zu erfüllen (siehe Kriterium 9).

Nachhaltigkeitsrelevante Standards der Berichterstattung

Grundsätzlich ist der aus dem Geschäftsmodell und der erfolgten Wesentlichkeitsanalyse abgeleitete strategische Nachhaltigkeitsansatz des BVV an den Anforderungen des DNK als Berichtsstandard und den dazugehörigen

Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) angelehnt. In der Ableitung seiner ESG-Prinzipien orientiert sich der BVV im Rahmen der Kapitalanlage an globalen Standards, namentlich dem United Nations Global Compact (UN Global Compact) und den Principles for Responsible Investment (PRI).

Der BVV ist bestrebt, die Sustainable Development Goals (SDGs) und andere Leistungsindikatoren zur Bewertung von Nachhaltigkeitswirkungen als Bestandteil seiner Investment- und Risikomanagementprozesse – nach eingehender Prüfung – zu berücksichtigen und diese gegebenenfalls zukünftig entsprechend auf weitere Unternehmensebenen auszuweiten.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wesentlichkeitsanalyse

Der Nachhaltigkeitsstrategie des BVV liegt eine Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2020 zugrunde. Im Rahmen der Analyse wurde mit externer Unterstützung einerseits ermittelt, welche Chancen und Risiken seitens der Stakeholder als wesentlich für den Geschäftsbetrieb des BVV erachtet werden und andererseits, welche Ansprüche diese bezüglich Nachhaltigkeit haben. Im Fokus lag dabei der direkte Dialog mit dem Vorstand, Vertretenden des Aufsichtsrates, der Mitgliedsunternehmen, der Versorgungsberechtigten sowie der Mitarbeitenden des BVV.

Zur Ermittlung der Erwartungshaltung und der Einschätzungen wurden diese mittels persönlicher Telefoninterviews befragt. Zudem wurde zur Erfassung eines gesamten Meinungsbildes der Mitarbeitenden eine Online-Befragung durchgeführt. Begleitend dazu wurden verschiedene Workshops mit den Führungskräften, den Vertretenden der Mitarbeitenden sowie den Mitgliedern des Nachhaltigkeitsteams abgehalten. Die Ergebnisse der Analyse wurden ausgewertet und sind in die Entwicklung der Strategie und Ableitung der vier Handlungsfelder maßgeblich eingeflossen (siehe Kriterium 1).

EU-Taxonomie im Rahmen des EU-Aktionsplans

Der Klimawandel, die Ressourcenknappheit, aber auch der demografische Wandel und sich verändernde Kundenbedürfnisse haben Auswirkungen auf das Kerngeschäft. Der BVV als Altersversorger agiert in einem, unter anderem durch den Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums (EU-

Aktionsplan) der EU, stark regulierten Umfeld. Der Finanzwirtschaft kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, um die grüne Transformation der Realwirtschaft zu ermöglichen. Dazu sind signifikante Investitionen nötig, um Produktionsweisen, Lieferketten und Geschäftsmodelle zukunftssicher zu gestalten.

Auf europäischer Ebene wird diese grüne Transformation mithilfe der Verordnung (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung (EU-Taxonomie-Verordnung) vorangetrieben. Die EU-Taxonomie-Verordnung – als Herzstück des EU-Aktionsplans – enthält Kriterien zur Bestimmung, ob eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen ist, um damit den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition ermitteln zu können. Anleger werden dadurch in die Lage versetzt, ihre Finanzprodukte verlässlich und ohne Greenwashing auf nachhaltigere Technologien und Unternehmen umzustellen. Eine Erweiterung der Taxonomie auf die zwei weiteren Säulen von ESG, Soziales und Governance, wird bereits geplant.

Regulatorische Anforderungen für EbAV

Als eine von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) regulierte Pensionskasse sind für den BVV im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements vornehmlich das Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin (BaFin-Merkblatt) aus dem Jahr 2019 sowie die überarbeitete Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV-II-Richtlinie) von 2017 relevant.

Mithilfe des BaFin-Merkblattes wird eine Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsrisiken forciert und Nachhaltigkeit als ein Treiber für die verschiedenen Risikoarten aus den einschlägigen Rundschreiben definiert. Beaufsichtigte Unternehmen sollen entweder eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln oder die bestehenden Strategien entsprechend ergänzen. Ziel ist es, wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken in alle Geschäfts- sowie Risikoprozesse einzubeziehen. Die EbAV-II-Richtlinie verpflichtet Versorgungseinrichtungen insbesondere dazu darüber zu informieren, inwieweit sie ESG-Aspekte in ihrer Kapitalanlage berücksichtigen.

Niedrigzinsphase als Herausforderung

Aufgrund der andauernden Niedrigzinspolitik der Notenbanken befindet sich der BVV in einem weiterhin anspruchsvollen Marktumfeld für seine Kapitalanlagen. Der BVV steht vor der Herausforderung, hinreichende Erträge zu erzielen, um die dauernde Erfüllbarkeit der Leistungsverpflichtungen sicherzustellen.

Digitalisierung als Treiber

Die Digitalisierung hat zu einem radikalen Wandel in der Banken- und Finanzdienstleistungsbranche geführt. Die sich signifikant verändernden Kundenbedürfnisse machen es notwendig, dass sich der BVV hinsichtlich seiner

Dienstleistungen und Prozesse konsequent am Bedarf der Mitglieder ausgerichtet (siehe Kriterium 10).

Inside-Out: Nachhaltige Ausrichtung der Kapitalanlage als größter Hebel

Im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit beeinflusst der BVV verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte, wie zum Beispiel den Ressourcenverbrauch in Form von Papier, Wasser oder Energie, die Arbeitssicherheit, klimarelevante Emissionen oder Investitionsentscheidungen in der Kapitalanlage.

Aufgrund der hohen Anlagevolumina stellt die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Kapitalanlage den wirkungsvollsten Hebel für den BVV dar. Dabei wird Nachhaltigkeit – neben Rendite, Sicherheit und Liquidität – als gleichrangiges, aber teilweise konkurrierendes Ziel der Kapitalanlagen berücksichtigt. Der BVV ist bestrebt, insofern dies umsetzbar ist, positive Auswirkungen zu verstärken und negative Effekte auf ESG-Faktoren zu reduzieren.

Outside-In: Negative Auswirkungen des Klimawandels auf die Kapitalanlage

Die Geschäftstätigkeit des BVV wird, wie geschildert, durch die regulatorischen Anforderungen zur Nachhaltigkeit beeinflusst. Als langfristiger Investor bewertet der BVV die negativen Auswirkungen des Klimawandels, wie bereits angesprochen, als ein besonders drängendes Problem und adressiert dies entsprechend in seiner Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterien 10 und 13).

Nachhaltigkeitsrisiken wirken als Treiber auf bekannte Risikoarten und tragen damit zur Wesentlichkeit dieser Risikoart bei. Dazu gehört zum Beispiel die Wirkung auf Marktpreisschwankungen von Vermögensanlagen im Sinne des Marktrisikos oder der Zahlungsfähigkeit eines Anleiheemittenten im Rahmen des Ausfalls- beziehungsweise Kreditrisikos. Nachhaltigkeitsrisiken sind demzufolge keine eigenständige Risikoart.

Chancen und Risiken im Rahmen der Kapitalanlage

Mithilfe der Integration von ESG in das Portfolio- und Risikomanagement kann der BVV gezielter Chancen und Risiken in der Kapitalanlage adressieren. Durch die Beachtung potenzieller negativer Auswirkungen von möglichen Nachhaltigkeitsrisiken im Investment- und Risikoprozess wird die Wahrscheinlichkeit von Risikoeintritten aus diesem Bereich reduziert. Von einer signifikanten Verschlechterung der zu erwartenden Rendite ist damit nicht auszugehen. Neben Nachhaltigkeit werden zudem auch die regulatorisch gebotenen Anlagegrundsätze Sicherheit, Rentabilität, Liquidität, Qualität sowie Mischung und Streuung beachtet.

Das Risikomanagementsystem der BVV Pensionskasse deckt ökologische, soziale sowie die Unternehmensführung betreffende Risiken ab, soweit diese mit dem Anlageportfolio beziehungsweise dessen Verwaltung in Verbindung

stehen und als materiell für das Gesamtrisiko des Anlageportfolios eingestuft wurden. Im Portfolio- und Risikomanagement der BVV Pensionskasse werden daher verschiedene sogenannte ESG-Instrumente eingesetzt, um Chancen und Risiken aus Nachhaltigkeitsfaktoren bewerten und steuern zu können (siehe Kriterium 10). Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Investitionsentscheidungen ist ein fester Bestandteil der installierten Prozesse und eng mit dem treuhänderischen Auftrag der BVV Pensionskasse verknüpft.

Die Anforderungen an Pensionskassen, Umweltrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren voraussichtlich stark zunehmen. Mittelbare oder unmittelbare Risiken sowie zusätzliche Aufwände können nicht ausgeschlossen werden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des BVV ist zunächst auf fünf Jahre ausgelegt und definiert für die vier wesentlichen Handlungsfelder jeweils eigenständige strategische Zielvorgaben und Themenfelder. Abgeleitet aus dem Nachhaltigkeitsleitbild wurden für die Handlungsfelder die folgenden zentralen Ziele festgelegt:

Handlungsfeld	Ziele
Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	In Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen sowie den europäischen und nationalen Zielvorgaben strebt der BVV die Klimaneutralität seines Kapitalanlageportfolios bis zum Jahr 2050 an.
Schonender Umgang mit der Umwelt	Im Rahmen des Geschäftsbetriebes steuert der BVV eine Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 an.
Soziale Verantwortung	Der BVV strebt nach erfolgreicher Verleihung des Siegels für „Exzellente Ausbildungsqualität“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) in 2020 eine Rezertifizierung dieser Auszeichnung für 2022 sowie kontinuierlich im Zweijahresrhythmus für alle weiteren Folgejahre an.
Transparente Kommunikation	Der BVV beabsichtigt ab dem Jahr 2021 regelmäßig über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten durch die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes nach dem DNK sowie der dazugehörigen GRI-Indikatoren zu berichten.

Dauernde Erfüllbarkeit der Leistungsversprechen

Als übergeordnete zentrale Zielsetzung ist die Nachhaltigkeitsstrategie des BVV darauf ausgerichtet, eine attraktive und zukunftssichere Altersversorgung für die Finanzwirtschaft zu gewährleisten. Eine verantwortungsvolle Kapitalanlage ist dabei für die Sicherstellung der dauernden Erfüllbarkeit der Leistungsversprechen von zentraler Bedeutung: Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften ist damit, wie bereits erwähnt, Kern des Anlage- und Risikomanagements des BVV (siehe Kriterium 10).

Klimaneutralität in der Kapitalanlage

Als langfristiger Investor sieht der BVV, wie angesprochen, die Auswirkungen des Klimawandels als eine der größten Herausforderungen dieser Zeit an (siehe Kriterium 10). Den größten Hebel zum Schutz des Klimas besitzt er vorrangig im Rahmen seiner Kapitalanlagen. Aus diesem Grund sind die negativen Auswirkungen des Klimawandels in der Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend adressiert: So strebt der BVV in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen sowie den europäischen und nationalen Zielvorgaben die Klimaneutralität seines Kapitalanlageportfolios bis zum Jahr 2050 an. Ziel des Pariser Klimaabkommens ist es, eine Begrenzung der Erderwärmung auf deutlich unter +2 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu erreichen (siehe Kriterium 13).

Reduzierung von Umweltauswirkungen im Geschäftsbetrieb

Ein erklärtes Bestreben ist es zudem, Umweltauswirkungen aus dem Geschäftsbetrieb gezielt anzugehen. So wird für den Geschäftsbetrieb die Erzielung einer Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 forciert. Dazu gehört beispielsweise der weitere Ausbau der Funktionen des BVV Kundenportals (Kundenportals) zur Reduzierung des Papierverbrauchs sowie die Nutzung von digitalen Dialogformaten und CO₂-schonenden Mobilitätsangeboten (siehe Kriterien 10 bis 13).

Exzellente Ausbildungsqualität als soziale Verantwortung

Neben dem Klimawandel und anderen Umweltfaktoren werden auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte gleichermaßen berücksichtigt. Allen voran sind dabei für den BVV als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit seine Mitglieder sowie seine Mitarbeitenden von großer Bedeutung. Als attraktiver und moderner Arbeitgeber setzt er sich, unter anderem für Chancengerechtigkeit, die Gewinnung, Förderung und Entwicklung seiner Mitarbeitenden sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein (siehe Kriterien 14 bis 16).

Zudem sieht er sich in der Pflicht, eine von Wertschätzung und Respekt geprägte Unternehmenskultur sowie ein sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Beispielsweise strebt der BVV nach erfolgreicher Verleihung des Siegels für „Exzellente Ausbildungsqualität“ der IHK im Jahr 2020 eine Rezertifizierung dieser Auszeichnung für 2022 an (siehe Kriterien 9 und 16). Verliehen wird das IHK-Siegel jeweils für die Dauer von zwei Jahren, weshalb der BVV eine kontinuierliche Zertifizierung im Zweijahresrhythmus für

alle Folgejahre anvisiert. Auch wenn der BVV bereits seit Jahren einen hohen Standard erfüllt, wird durch die Implementierung eines strategischen Nachhaltigkeitsmanagements das erreichte Niveau kontinuierlich erhöht.

Transparente Kommunikation für effizienten Stakeholder-Dialog

Neben einem verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken, der Umwelt und der Übernahme von sozialer Verantwortung, spielt für den BVV im Rahmen seiner verantwortungsvollen Unternehmensführung auch der Dialog mit seinen Stakeholdern eine wichtige Rolle (siehe Kriterium 9). Um deren Informationsbedürfnissen gerecht zu werden, wird der BVV transparent über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten und -entwicklungen berichten. Hierzu gehört beispielsweise eine regelmäßige Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistungen in Form einer DNK-Erklärung sowie die Nutzung der etablierten digitalen Kanäle, wie beispielsweise das Kundenportal und den BVV-Internetauftritt (Internetauftritt).

Priorisierung von Nachhaltigkeitszielen

Die vier Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsleitbildes haben für den BVV folglich einen gleichrangigen Stellenwert, wenngleich die größte Wirkung in der nachhaltigen Ausgestaltung der Kapitalanlagen gesehen wird. Daher ist bewusst keine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele vorgenommen worden.

Sicherstellung der Zielerreichung

Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird im Zuge einer fortlaufenden Maßnahmenplanung kontrolliert, mit der die Ziele differenziert, konkretisiert und ergänzt werden (siehe Kriterium 6). Als Messgröße zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades dienen dem BVV die erforderlichen GRI-Indikatoren, die dieser DNK-Erklärung zugrunde gelegt wurden.

Die aktuelle Zielerreichung wird jährlich im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements erhoben und direkt an den Vorstand berichtet. Die Festlegung, Verabschiedung und Steuerung der Nachhaltigkeitsstrategie liegt in der Verantwortung des Vorstandes (siehe Kriterium 5).

Im Rahmen der installierten Prozesse im Nachhaltigkeitsmanagement werden potenzielle Maßnahmen bewertet und für die Entscheidung zur Umsetzung dem Vorstand vorgelegt. Mithilfe von regelmäßigen Überprüfungs- und Anpassungsprozessen wird zudem die Nachhaltigkeitsausrichtung gesamthaft evaluiert, weiterentwickelt und an das dynamische Umfeld, in dem sich der BVV bewegt, angepasst. Überdies erfolgt zur Bewertung und Steuerung von ESG-Faktoren für die definierten Prozesse und Instrumente im Anlage- und Risikomanagement eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung (siehe Kriterien 2 und 10).

Berücksichtigung von SDGs

Der vorliegende Bericht ist eine erste Bestandsaufnahme der derzeit bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten des BVV. Viele Einzelmaßnahmen, die in der Vergangenheit umgesetzt wurden, sind im Rahmen der festgelegten Nachhaltigkeitsstrategie und der damit geschaffenen Prozesse institutionalisiert worden. Die aus den Handlungsfeldern abgeleiteten strategischen Zielvorgaben spiegeln die seitens der Stakeholder aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten wesentlichen Ziele wider. Eine Ausweitung der SDGs – insbesondere auf die Kapitalanlagen und den gesamten Geschäftsbetrieb des BVV – wird derzeit geprüft.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Stufen der Wertschöpfungskette

Als Altersversorger bietet der BVV Leistungen rund um die bAV. Alle Leistungen kommen dabei seinen Mitgliedern zugute – es gibt keine kurzfristigen Gewinnerzielungsabsichten oder -ausschüttungen an Dritte.

Die Dienstleistungen des BVV sind auf die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells und die dauernde Erfüllbarkeit der Leistungsversprechen ausgelegt (siehe Kriterien 3 und 10). Viele Prozesse – von der Anmeldung eines Versorgungsberechtigten durch die Mitgliedsunternehmen, über die Benennung von Delegierten für die Mitgliederversammlungen bis hin zur monatlichen Leistungsauszahlung mit Meldungen an die Finanzämter und Krankenkassen – erfolgen verwaltungsarm und digital per Datenmeldung. Für alle weiteren Prozesse wird das Kundenportal mit seinen rund 40.000 Nutzerinnen und Nutzern kontinuierlich weiterentwickelt (siehe Kriterium 10).

Tiefe der Wertschöpfungskette

Einen direkten Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Dienstleistungen und Prozesse des BVV haben die Kapitalanlagen sowie die Beschaffung im Rahmen der Verwaltungstätigkeit. Für die Kapitalanlagen wurden spezielle ESG-Richtlinien erarbeitet, die laufend durch das Kapitalanlage-Controlling überprüft werden (siehe Kriterium 10). Mithilfe einer Scorecard wird bei der Prüfung neuer Mandate das Thema Nachhaltigkeit explizit mit adressiert.

Im Rahmen der Beschaffung wird versucht in der Regel Produkte und Dienstleistungen von Auftragnehmern auszuwählen, die Nachhaltigkeitsaspekte bereits berücksichtigen. Dazu gehören beispielsweise zertifizierte

Verbrauchsmaterialien (siehe GRI 11 bis 12) sowie emissionsarme Transportpartner. Zudem initiiert die Nachhaltigkeitskoordinatorin mit dem Nachhaltigkeitsteam Änderungen von Auftragnehmern zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und prüft Verbesserungsmöglichkeiten in allen Geschäftsbereichen (siehe Kriterium 5).

Die Wertschöpfung des BVV besteht, wie bereits erwähnt, in der kontinuierlichen Erbringung und Sicherstellung der Leistungen gegenüber den Versorgungsberechtigten. Die Wertschöpfungskette bezieht sich dabei auf alle Ebenen des BVV und wird inklusive des Kundenfeedbacks bemessen (siehe Kriterium 9). Ein hoher Digitalisierungsgrad ist dabei die Voraussetzung für Geschwindigkeit und Ressourcenschonung (siehe Kriterien 10 und 12).

Nutzung von Digitalisierungspotenzialen

Die Weiterentwicklungen des Kundenportals sowie der Ausbau der digitalen Kommunikation mit den Mitgliedsunternehmen sind der Schlüssel für die weitere Reduzierung papierbasierter Antrags- und Verwaltungsprozesse beim BVV. Der Versand von Broschüren, wie der Satzung und den Versicherungsbedingungen, wurde bereits auf Anforderung umgestellt, Renteninformationen tabellarisch zusammengefasst und nahezu alle Schreiben werden im Duplex-Druck erstellt.

Im Rahmen der Umsetzung versucht der BVV stets abzuwägen, inwiefern die Eindämmung der ökologischen Probleme, wie zum Beispiel der Papierverbrauch, keine neuen sozialen Probleme hervorruft (siehe Kriterien 11 und 12). Als Beispiel: Nicht alle Versorgungsberechtigten haben digitale Zugänge. Konkret bedeutet das, dass der BVV an dieser Stelle sicherstellen muss, dass auch diese weiterhin erreicht werden.

Weiteres externes Potenzial hinsichtlich der Verschlinkung von Papierformularen besteht seitens des Gesetzgebers, beispielsweise bei der Zulagenbearbeitung. Intern kann der BVV Prozesse bei der Rechnungsverarbeitung, durch die Umstellung auf digitale Rechnungen, optimieren.

Im Bereich der Gebäudetechnik besteht hinsichtlich der Energieeffizienz bei den Bürogebäuden des BVV Optimierungsbedarf. In 2021 wurde dafür mit der Umsetzungsplanung für eine mögliche Gebäudesanierung beziehungsweise Erneuerung diverser Komponenten begonnen (siehe Kriterium 12).

Nachhaltigkeitsbewusste Zusammenarbeit mit Auftragnehmern

Der BVV ist bestrebt, eine Nachhaltigkeitsvereinbarung für Auftragnehmer im Jahr 2022 zu etablieren. Diese befindet sich derzeit in der Ausarbeitung und wird die Einhaltung von festgelegten Vorschriften, Bestimmungen und geforderten Standards sicherstellen (siehe Kriterium 17).

In 2021 wählt der BVV bereits, wie zuvor erwähnt, in der Regel Auftragnehmer im Rahmen der Verbrauchsmaterialien aus, die Produkte mit anerkannten Gütesiegeln, wie die FSC-Zertifizierung nach dem Standard des Forest Stewardship Councils (FSC) beim Papierkauf, anbieten (siehe GRI 11 bis 12).

Kurze Transportwege und emissionsarme Transportmittel sind für den BVV wichtiger als kurzfristig günstigere Angebote und stärken gleichzeitig die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern.

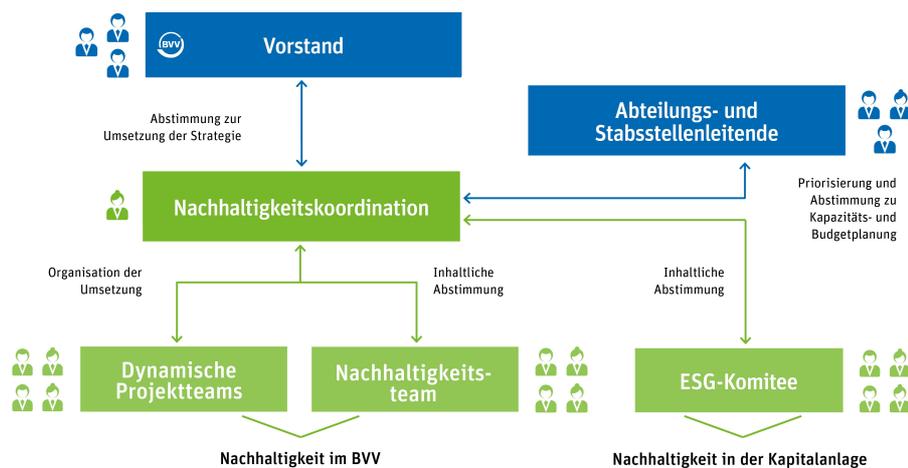
Bei der Beschaffung von Elektrogeräten wird unter anderem auf die Energieeffizienz geachtet.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist abteilungsübergreifend und über alle Hierarchieebenen hinweg im BVV verankert. Nachhaltigkeit wird dabei als ganzheitliche Aufgabe aller Mitarbeitenden verstanden. Um das Thema Nachhaltigkeit effektiv in die verschiedenen Geschäftsbereiche und Prozesse zu integrieren, gibt es eine klare Organisationsstruktur. Nachfolgend ist diese überblicksartig dargestellt:



Bezugnehmend auf die abgebildete Grafik werden nun im Folgenden die jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements des BVV näher erläutert.

Funktion des Vorstandes

Der Vorstand

- ist verantwortlich für die Entwicklung, den Beschluss und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie,
- verantwortet die Einrichtung organisatorischer Strukturen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und
- besitzt eine Vorbildfunktion, bezogen auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im BVV.

Aufgaben der Abteilungs- und Stabsstellenleitenden

Die Abteilungs- und Stabsstellenleitenden

- unterstützen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im eigenen Verantwortungsbereich,
- nehmen eine Vorbildfunktion ein und sensibilisieren die eigenen Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsthemen und
- unterstützen die Nachhaltigkeitskoordinatorin bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Rolle der Nachhaltigkeitskoordinatorin

Die Nachhaltigkeitskoordinatorin

- verwaltet organisatorisch die Arbeit des Nachhaltigkeitsteams,
- plant, priorisiert und koordiniert Nachhaltigkeitsaktivitäten im BVV zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie,
- initiiert mit dem Nachhaltigkeitsteam Änderungen von Prozessen, Services, Systemen oder Auftragnehmern zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele,
- unterstützt die strategiebildenden Prozesse im BVV, insbesondere zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie,
- begleitet und unterstützt das Projektmanagement für Nachhaltigkeitsthemen,
- stellt die Verbindung zum ESG-Komitee her und bindet die Ergebnisse aus dem Anlage- und Risikomanagement in die Nachhaltigkeitsstrategie ein,
- berichtet dem Vorstand und den Abteilungs- und Stabsstellenleitenden über geplante Aktivitäten, konkrete Maßnahmen und deren Umsetzungsstand,
- bereitet in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Strategie, Kommunikation, Vorstandunterstützung sowie dem Nachhaltigkeitsteam interne Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten zur Informierung der Mitarbeitenden vor,
- unterstützt die externe Kommunikation zum Nachhaltigkeitsmanagement beziehungsweise zur Nachhaltigkeitsstrategie und
- verantwortet die Erstellung und Aktualisierung relevanter Dokumente im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements.

Tätigkeitsbereich des Nachhaltigkeitsteams

Das Nachhaltigkeitsteam besteht in 2021 aus 15 Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen, inklusive der Nachhaltigkeitskoordinatorin. Die Zusammensetzung des Nachhaltigkeitsteams wird in der Regel jährlich festgelegt, eine Anpassung ist jederzeit möglich. Das Nachhaltigkeitsteam

- stimmt sich gemeinsam als Team über Vorhaben und Aktivitäten zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen ab,
- sammelt und bewertet Vorschläge für geplante Nachhaltigkeitsmaßnahmen,
- unterstützt die Nachhaltigkeitskoordinatorin bei der Entwicklung, Vorbereitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und
- fungiert als Multiplikator in den jeweiligen Abteilungen, um Nachhaltigkeit im BVV zu etablieren und ganzheitlich zu implementieren.

Bedeutung des ESG-Komitees

Das ESG-Komitee setzt sich aus den Leitungen der Abteilung Portfoliomanagement und der Abteilung Risikomanagement/Controlling sowie speziellen ESG-Spezialisten beider Abteilungen zusammen. Das ESG-Komitee

- definiert die Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlagen des BVV (siehe Kriterium 10),
- entwickelt, priorisiert und implementiert ESG-Instrumente für die Kapitalanlagen (siehe Kriterium 10) und
- evaluiert das eigene Vorgehen, mindestens im Dreijahresrhythmus.

Aufgaben der Projektteams

Die Projektteams sind dynamische Teams, die für die Umsetzung von einzelnen Nachhaltigkeitsmaßnahmen beziehungsweise -aktivitäten projektbezogen zusammenkommen. Die einzukalkulierende Mitarbeitendenkapazität ist dabei abhängig vom jeweiligen Projekt. Diese Projektteams

- dienen der Einbindung fachlicher Spezialisten zur operativen Implementierung beziehungsweise Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im BVV und
- werden in Prozesse und Strukturen des Projektportfoliomanagements einbezogen.

Alle Mitarbeitenden des BVV sind persönlich dafür verantwortlich, im täglichen Umgang auf Nachhaltigkeitsaspekte zu achten. Jede beziehungsweise jeder Mitarbeitende besitzt dabei die Möglichkeit, eigene Vorschläge für die Weiterentwicklung oder Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterbreiten (siehe Kriterien 9 und 14). Zudem ermutigt der BVV alle Mitarbeitenden, die eigenen Arbeitsabläufe und Prozesse hinsichtlich der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit zu optimieren.

6. Regeln und Prozesse

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

Grundsätze der Nachhaltigkeitsprozesse

Die im Nachhaltigkeitsmanagement installierten Prozesse und Regeln ergänzen die allgemeinen organisatorischen Regelungen und strategischen Vorgaben des BVV. Bei der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten präferiert der BVV einen integrierten und hausweiten Ansatz. Damit soll sichergestellt werden, dass Aspekte der Nachhaltigkeit immer mitgedacht werden und sich diese als fortwährender Prozess im Unternehmensalltag etablieren.

Separate Entscheidungs-, Monitoring- und Berichtsprozesse werden nur in dem Maße eingerichtet, wie sie zur Abbildung der Spezifika des Nachhaltigkeitsmanagements notwendig erscheinen und einer effizienten Umsetzung dienen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist ablauforganisatorisch in die bestehenden operativen und strategischen Prozesse integriert. Gleichrangig zu anderen ablauforganisatorischen Regelungen, wie zum Beispiel Leitlinien oder Ablaufbeschreibungen, sind spezifische Prozesse eingerichtet, die die zielgerichtete Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Überwachung der beschlossenen Maßnahmen sicherstellen. Im Mittelpunkt steht dabei, wie zuvor erläutert, die Arbeit des Nachhaltigkeitsteams, dessen Leitung die Nachhaltigkeitskoordinatorin übernimmt (siehe Kriterium 5).

Die Nachhaltigkeitsstrategie des BVV ist zunächst, wie bereits erwähnt, auf die Dauer von fünf Jahren ausgelegt (siehe Kriterium 1). Für diesen Zeitraum wurden in 2020 konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -aktivitäten zur Umsetzung erarbeitet.

Zur besseren Planbarkeit nutzt der BVV eine rollierende Maßnahmenplanung, bei der die Maßnahmen auf eine Zeitachse von einem Jahr bis fünf Jahren gelegt werden. Für eine optimale operative Steuerung wird die mehrjährige Planung auf eine Jahresplanung heruntergebrochen. Dabei werden, analog zum grundlegenden Projektmanagement im BVV, weitere Feinplanungen im Quartalsrhythmus vorgenommen, um die Ressourcen innerhalb des BVV optimal zu allokalieren. Die im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements umzusetzenden Maßnahmen ordnen sich dabei – je nach Umfang und Komplexität – in das bestehende Projektportfolio des BVV ein.

Aufgaben des Nachhaltigkeitsteams

Das Nachhaltigkeitsteam übernimmt eine zentrale Rolle bei der Priorisierung, Bewertung, Planung und Umsetzung, der sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie ergebenden Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Die beschlossenen und potenziellen Maßnahmen werden dabei bezüglich ihrer Wirksamkeit, ihres Aufwandes sowie möglicher zeitlicher Vorgaben, unter Berücksichtigung von Voraussetzungen, Ressourcen und anderen Rahmenbedingungen, bewertet. Das Nachhaltigkeitsteam trifft sich dazu mindestens einmal monatlich. Die Maßnahmen werden, wie zuvor erwähnt, im Rahmen einer rollierenden Planung eingeplant beziehungsweise potenzielle Maßnahmen für die Vorstandsentscheidung zur Umsetzung vorbereitet.

Strukturierung und Dokumentation der Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Die Umsetzung der Teilziele der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt über konkrete Einzelmaßnahmen, die mithilfe einer Maßnahmenliste und dem vorgenannten Planungsprozess bewertet, priorisiert, geplant und umgesetzt werden.

Die Grundlage dafür bilden spezielle Factsheets zu den Einzelmaßnahmen, in denen alle entscheidungsrelevanten Fakten über die jeweilige Maßnahme dokumentiert werden. Konkret enthält jedes einzelne Factsheet pro Maßnahme die folgenden Informationen:

- Titel der Maßnahme
- Hierarchieebene der Maßnahme (übergeordnete oder untergeordnete Maßnahme)
- Kurzbeschreibung der Maßnahme
- Zielbeschreibung zur Maßnahme
- Erfolgsmessung der Maßnahme (Key-Performance-Indikator)
- Zeitplan zur Maßnahme
- Durchführungsphasen der Maßnahme
 - Analyse
 - Planungsphase
 - Projekt- beziehungsweise Umsetzungsphase
 - Abschluss oder Inbetriebnahme
- Wirkungsbereich der Maßnahme
 - Net Zero
 - E, S oder G
- Aufwandsplanung für die Umsetzung der Maßnahme
 - Kosten
 - Ressourcen (zum Beispiel Personal, Hard- und Software)
 - Zeit (Anfang, Durchführung, Ende)
- Verantwortlichkeiten beziehungsweise beteiligte Rollen

Bewertungs- und Entscheidungsprozess zur Umsetzung

Vorschläge für konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (siehe Kriterium 3) können von allen Mitarbeitenden des BVV an das Nachhaltigkeitsteam herangetragen werden. Die Übermittlung der Anregungen erfolgt entweder im persönlichen Gespräch, über eine spezielle Seite zur Ideensammlung im unternehmensinternen Social Intranet oder über das elektronische Nachhaltigkeitspostfach per E-Mail. Alle erhaltenen Vorschläge werden zunächst von dem Nachhaltigkeitsteam strukturiert und aufbereitet. Dabei erfolgt eine erste Vorbewertung hinsichtlich des Aufwandes und des Wirkungsgrades des Vorschlages. Zudem findet ein Abgleich mit der bereits bestehenden Maßnahmen- und Projektliste des Nachhaltigkeitsmanagements statt.

Im Zuge des weiteren Bewertungsprozesses wird ein als potenziell nutzenstiftend klassifizierter Vorschlag von dem Nachhaltigkeitsteam und gegebenenfalls mit Unterstützung weiterer Spezialistinnen und Spezialisten des BVV für die Entscheidungsfindung vorbereitet. Unter Berücksichtigung der bereits beschlossenen Maßnahmen, des aktuellen Projektportfolios und der benötigten Ressourcen bespricht die Nachhaltigkeitskoordinatorin vierteljährlich die vom Nachhaltigkeitsteam vorgeschlagene Maßnahmenliste – für das jeweils nächste Quartal – mit dem für Nachhaltigkeit verantwortlichen

Mitglied des Vorstandes (Nachhaltigkeitsvorstand) und lässt diese abschließend durch den Vorstand insgesamt freigeben.

Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Die Umsetzung der festgelegten Nachhaltigkeitsmaßnahmen kann – abhängig vom geschätzten Aufwand – ad hoc, durch das Nachhaltigkeitsteam selbst, durch die Delegation an eine Spezialistin beziehungsweise einen Spezialisten, eine Abteilung oder auch projekthaft erfolgen. Im Vorfeld werden dafür die notwendigen Schritte zur Realisierung der Maßnahme konkret geplant und anschließend im vorgegebenen Zeitrahmen umgesetzt. Für jede durchzuführende Maßnahme wird eine verantwortliche Person aus dem Nachhaltigkeitsteam benannt, die die Umsetzung eigenständig oder delegierend übernimmt und die Durchführung überwacht. Komplexere Maßnahmen werden stets in enger Absprache mit der Nachhaltigkeitskoordinatorin realisiert. Das bedeutet, dass die für die Maßnahme verantwortliche Person die Nachhaltigkeitskoordinatorin in die Projektsteuerung aktiv mit einzubeziehen hat. Die Umsetzung solcher komplexen oder langwierigen Vorhaben erfolgt unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des etablierten Projektmanagements im BVV und schließt eine kontinuierliche Ressourcenplanung sowie Statusberichte mit ein.

Jede verantwortliche Person hat regelmäßig, in der Regel monatlich, den Umsetzungsstand, der von ihr zu betreuenden Maßnahme, mögliche Risiken, Verzögerungen oder Hindernisse an die Nachhaltigkeitskoordinatorin zu berichten.

Monitoring und Berichterstattung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Für eine optimale Steuerung und Überwachung des Umsetzungsstandes der einzelnen Maßnahmen werden die Informationen, der für die Maßnahmen verantwortlichen Personen, von der Nachhaltigkeitskoordinatorin konsolidiert und aufbereitet. Dabei dienen die übermittelten Informationen auch der Feinplanung für weitere anstehende Maßnahmen, insbesondere bei Ressourcenkonflikten oder Verzögerungen. Die Priorisierung der Umsetzung obliegt operativ der Nachhaltigkeitskoordinatorin. Bei komplexeren Sachverhalten erfolgt diese in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsvorstand. Mögliche Maßnahmen und Vorgehensweisen sowie die Einbeziehung weiterer Mitglieder des Vorstandes, Abteilungs- und Stabsstellenleitenden oder Abteilungen können somit effizient bilateral zwischen der Nachhaltigkeitskoordinatorin und dem Nachhaltigkeitsvorstand vereinbart werden.

Konkret berichtet die Nachhaltigkeitskoordinatorin mindestens quartalsweise an den Nachhaltigkeitsvorstand. Bei kritischen oder kurzfristigen Entwicklungen erfolgt die Berichterstattung zeitnah. Ihren Informationspflichten gegenüber allen Vorstandsmitgliedern sowie den Abteilungs- und Stabsstellenleitenden kommt die Nachhaltigkeitskoordinatorin in einem halbjährlichen Turnus nach.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele

Die Umsetzung der langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie des BVV erfolgt, wie zuvor ausgeführt, systematisch und unternehmensübergreifend anhand einer rollierenden Planung von Maßnahmen, deren Durchführung und Kontrolle (siehe Kriterium 6). In 2021 wurde eine spezielle Nachhaltigkeitsmanagement-Software zur Etablierung eines professionellen, wirkungsvollen und transparenten Nachhaltigkeitsmanagements im BVV eingesetzt. Die einzelnen Maßnahmen zur Zielerreichung sowie die Leistungsindikatoren und Kennzahlen werden über die Nachhaltigkeitsmanagement-Software geplant, gesteuert, verwaltet, ausgewertet und berichtet. Zur Steuerung und Kontrolle der festgelegten Nachhaltigkeitsziele (siehe Kriterium 3) werden, bezogen auf die vier Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsleitbildes (siehe Kriterium 1), spezifische Leistungsindikatoren erhoben.

Leistungsindikatoren des Handlungsfeldes „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“

Im Rahmen des ersten Handlungsfeldes „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“ werden als Leistungsindikatoren gemessen

- die ESG-Ratings im Direktbestand,
- die Berücksichtigung von ESG-Ratings bei Neuanlagen im Direktbestand,
- die ESG-Rating-Abdeckung im Direktbestand,
- die Ausschlussliste im Bereich „Public Markets“,
- das Engagement Overlay für den Bereich „Public Markets“ im jährlichen Review sowie
- die ESG-Questionnaire-Abdeckung für den Bereich „Private Markets“, in der Regel im Zweijahresrhythmus oder bei Due Diligence neuer Mandate.

Leistungsindikatoren des Handlungsfeldes „Schonender Umgang mit der Umwelt“

Zu den Leistungsindikatoren des zweiten Handlungsfeldes „Schonender Umgang mit der Umwelt“ gehören

- der Stromverbrauch pro Bürogebäude und Jahr,
- der Energieverbrauch von Fernwärme pro Bürogebäude und Jahr,

- der Einkauf von Papier pro Jahr,
- die Anzahl der Abfallabfuhrungen pro Bürogebäude und Jahr sowie
- die genutzten Verkehrsmittel für Reisen pro Abteilung und Jahr.

Leistungsindikatoren des Handlungsfeldes „Soziale Verantwortung“

Die Leistungsindikatoren des dritten Handlungsfeldes „Soziale Verantwortung“ ermitteln

- die Aktualität des IHK-Siegels für „Exzellente Ausbildungsqualität“,
- die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden,
- die Anzahl an Frauen in den Führungspositionen sowie
- zukünftig weitere Leistungsindikatoren mit der neuen Personalsoftware.

Leistungsindikatoren des Handlungsfeldes „Transparente Kommunikation“

Bei dem vierten Handlungsfeld „Transparente Kommunikation“ werden als Leistungsindikatoren erhoben

- die Anzahl an Blogposts im Social Intranet pro Jahr,
- die Anzahl an Town Hall Meetings pro Jahr,
- die Anzahl an Brown Bag Sessions, die über das Social Intranet geteilt werden, pro Jahr,
- die Anzahl an Open Coffees, zu denen über das Social Intranet eingeladen wurde, pro Jahr,
- die Anzahl an frei zugänglichen Schulungen, die über das Social Intranet geteilt werden, pro Jahr,
- die Anzahl an Klicks auf erstellte Seiten im Social Intranet pro Monat,
- die Anzahl an Poststücken, die an die Versorgungsberechtigten pro Jahr versandt werden,
- die Anzahl an veröffentlichten Pressemitteilungen und Fachartikeln pro Jahr,
- die Anzahl an veröffentlichten News auf dem Internetauftritt pro Jahr,
- die Anzahl der Teilnehmenden an der Dialogveranstaltung pro Jahr sowie
- die Anzahl der Teilnehmenden an den Mitgliederversammlungen pro Jahr.

Gewährleistung der Datenqualität

Die Zuverlässigkeit der im Nachhaltigkeitsmanagementsystem erfassten Daten und Umsetzungsstände der Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Bereichen und durch ein Vier-Augen-Prinzip sichergestellt, welches in der Nachhaltigkeitsmanagement-Software nachvollzogen werden kann. Es werden klare Definitionen und Verantwortlichkeiten hinterlegt sowie konkrete Stichtage erfasst, bis wann eine Datenerhebung beziehungsweise Datenerfassung der jeweiligen Leistungsindikatoren vorgenommen werden muss. Um die Vergleichbarkeit zu anderen Unternehmen sicherzustellen, orientiert sich der BVV an anerkannten Standards. Die konkreten Maßnahmen und Kennzahlen werden im

Nachhaltigkeitsteam besprochen, validiert und im Anschluss an den Vorstand kommuniziert. Die Konsistenz wird durch einen jährlichen Prüfprozess sichergestellt, bei dem die Maßnahmen als auch die dazugehörigen Kennzahlen auf Aktualität geprüft und gegebenenfalls im Anschluss angepasst werden.

Die Initialisierung, Einführung und Überwachung der Maßnahmen zur Adressierung von Nachhaltigkeitsfaktoren in der Kapitalanlage erfolgt durch das ESG-Komitee. Dieses ist, wie bereits erwähnt, durch Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse über die Nachhaltigkeitskoordinatorin mit dem Nachhaltigkeitsmanagement verknüpft, um eine Konsistenz mit den Nachhaltigkeitszielen des BVV zu gewährleisten (siehe Kriterium 5).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Geltende Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen

Als Arbeitgeber nimmt der BVV seine soziale Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitenden sehr ernst. Dabei ist die Einhaltung von Standards und Gesetzen eine Selbstverständlichkeit. Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen, der Sorgfaltspflicht und den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe (siehe Kriterium 8) wurden konkrete innerbetriebliche Richtlinien etabliert, die die Werte und Verhaltensnormen des BVV widerspiegeln. Dazu zählen

- das Unternehmensleitbild des BVV,
- die Verhaltensrichtlinie des BVV,
- die Grundsätze zur Mitarbeitendenführung und deren Zusammenarbeit im BVV,
- die Grundsätze zur Weiterbildung der Mitarbeitenden des BVV sowie
- die Belehrung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das Unternehmensleitbild des BVV erläutert, wofür der BVV steht, welche Ziele angestrebt werden und wie diese zu erreichen sind. Konkret geht das Unternehmensleitbild dabei unter anderem auf die Unternehmensphilosophie, das Dienstleistungsangebot, die Kundenansprache und -zufriedenheit, die Qualitätssicherung und das Risikomanagement ein.

Im Rahmen der Verhaltensrichtlinie des BVV wird definiert, an welchen ethischen Standards und Werten sich alle Mitarbeitenden sowie der Vorstand des BVV, im Sinne eines korrekten Verhaltens, zu orientieren haben (siehe Kriterium 20).

Die Grundsätze zur Mitarbeitendenführung und Zusammenarbeit erläutern, welche Werte bezüglich des Umganges der Mitarbeitenden untereinander im BVV gelebt, welcher Führungsstil gepflegt und wie ein respektvolles Arbeitsumfeld geschaffen wird, in dem sich die Mitarbeitenden entfalten und ihre Leistungspotenziale ausschöpfen können.

Eng mit den Grundsätzen zur Mitarbeitendenführung und Zusammenarbeit verknüpft sind die Grundsätze zur Weiterbildung der Mitarbeitenden, welche unter anderem die individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen, die der BVV seinen Mitarbeitenden bietet.

Die Belehrung zum AGG sensibilisiert die Mitarbeitenden für ein diskriminierungsfreies Verhalten und schützt diese gleichzeitig vor einer ungleichen Behandlung. Dabei bildet das AGG die Basis für eine faire und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit im BVV (siehe Kriterium 15).

Die aufgeführten Richtlinien wurden vom Vorstand freigegeben und sind für alle Mitarbeitenden jederzeit im Social Intranet verfügbar. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden werden die Richtlinien mit diesen besprochen und an sie ausgehändigt. Gleichzeitig werden die neuen Mitarbeitenden zur Einhaltung der Verhaltensnormen verpflichtet (siehe Kriterium 20).

Kontrolle der Verhaltensstandards

Die Einhaltung der geltenden Verhaltensstandards stellt der Compliance-Beauftragte des BVV, unter Einbeziehung des Vorstandes, mithilfe von regelmäßigen Schulungen aller Mitarbeitenden und Gesprächen mit den Abteilungs- und Stabsstellenleitenden sicher (siehe Kriterium 20). Zudem findet halbjährlich eine Überprüfung des Verhaltens der Mitarbeitenden anhand eines Fragebogens statt. Etwaige Verstöße können so gezielt erkannt, angesprochen und gemessen beziehungsweise etablierte Standards weiter gefestigt werden.

Seit 2021 gibt es neben den Compliance-Richtlinien auch eine explizite Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten (siehe Kriterium 15). Die An- und Abwesenheiten werden pro Abteilung von den Mitarbeitenden im Social Intranet eigenständig erfasst und schaffen somit eine unternehmensweite Transparenz.

Zudem ist in 2021 auch mit der Überarbeitung des Unternehmensleitbildes und der Transformation der Unternehmenskultur begonnen worden. Im Rahmen der neu gegründeten, für alle Mitarbeitenden offenen Arbeitsgruppe Kulturwerkstatt wurden die Werte und Leitsätze des BVV in iterativen Schleifen

entwickelt und festgelegt. Die Kulturwerkstatt forciert gezielt den Kulturwandel im BVV und bezieht dabei alle internen Stakeholder aktiv mit ein (siehe Kriterium 9).

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Nachhaltigkeit im Rahmen von Zielvereinbarungen

Die Entlohnung der Mitarbeitenden des BVV erfolgt größtenteils auf Basis der Tarifverträge für das private Bankgewerbe. In 2021 wurden Nachhaltigkeitsziele noch nicht bei allen Zielvereinbarungen beachtet. Im Berichtsjahr sind Nachhaltigkeitsziele überdies noch kein Bestandteil der Evaluation des Vorstandes durch den Aufsichtsrat.

Neben einer angestrebten weiteren Durchdringung von Nachhaltigkeitszielen bei den Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden ab dem Jahr 2023, sollen Nachhaltigkeitsziele erstmalig auch im Rahmen der Zielvereinbarungen des Vorstandes für 2022 berücksichtigt werden.

Nicht-monetäre Anreize zur Förderung von Nachhaltigkeit

Um ein nachhaltiges Verhalten zu fördern, bietet der BVV seinen Mitarbeitenden auch nicht-monetäre Anreize.

Dazu gehören beispielsweise die Möglichkeit des Fahrradleasings, die Bezuschussung eines Firmentickets des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg (VBB) für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) mit einem verpflichtenden Arbeitgeberanteil (VBB-Firmenticket), die Bereitstellung eines Umkleide- und Waschraumes, die Aufstellung von Trinkwasserspendern sowie viele weitere gesundheitsfördernde Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes (siehe GRI 14 bis 16).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Grundsätze der Vergütungspolitik und -struktur

Der überwiegende Anteil der Mitarbeitenden des BVV unterliegt, wie zuvor aufgeführt, der Entlohnung nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe (siehe Kriterium 8). Ist das Aufgabenfeld nicht durch die Tarifverträge abgedeckt, erfolgt gegebenenfalls eine leistungsgerechte außertarifliche Bezahlung. Für die Führungskräfte und den Vorstand bestehen variable, mit konkreten Zielen verbundene Gehaltsanteile. Auch für die Spezialistinnen und Spezialisten kann diese Art der Zielvereinbarung genutzt werden.

Festgelegt werden die Ziele der Zielvereinbarung jeweils für den Zielzeitraum von einem Jahr. Die Zielsetzungen folgen dabei der strategischen Ausrichtung des BVV. Die genaue Ausgestaltung und Kontrolle der Ziele erfolgt stets gemeinschaftlich, das heißt unter der Einbeziehung des Mitarbeitenden und der jeweiligen Führungskraft. Das Kontrollorgan für die Ziele des Vorstandes ist, wie zuvor erwähnt, der Aufsichtsrat (siehe Kriterium 8).

Zusätzlich sind leistungsgerechte individuelle Prämienzahlungen möglich. Obligatorisch wird jedem Mitarbeitenden eine mit Arbeitgeberanteilen finanzierte bAV beim BVV zugesagt. Die Grundlage dafür bildet eine Betriebsvereinbarung zur bAV, die eine paritätische Finanzierung zu gleichen Teilen durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber vorsieht. Mit dem Betriebsrat werden die Vorgänge zur Entlohnung abgestimmt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Vergütung der höchstbezahltesten Position beträgt ungefähr das 2,4-Fache des Medians der Vergütungen aller anderen Positionen. Unberücksichtigt bleiben hierbei die Vorstandsvergütungen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Identifizierung der relevanten Stakeholder

Die wichtigsten Stakeholder ergeben sich primär aus der DNA des BVV – bedingt durch seine Satzung sowie den rechtlichen Rahmenbedingungen, denen er als regulierte Pensionskasse unterliegt.

Die maßgeblichen gesellschaftlichen und wirtschaftlich relevanten Stakeholder wurden zudem, wie bereits erwähnt, im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2020 identifiziert (siehe Kriterium 2). Ausgangspunkt war die Erörterung der Chancen und Risiken von Nachhaltigkeit für das Geschäftsmodell des BVV. Berücksichtigt wurden folglich jene Anspruchsgruppen, die das Kerngeschäft wesentlich bedingen und Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte nehmen. Die Grundlage der Überlegungen bildeten die vier Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsleitbildes (siehe Kriterium 1).

Wichtigste Anspruchsgruppen im Überblick

Zu den relevantesten Stakeholdern gehören die nachfolgenden internen und externen Anspruchsgruppen. Die wichtigsten externen Stakeholder des BVV sind

- die Mitglieder, konkret die Mitgliedsunternehmen,
- die Versorgungsberechtigten,
- die potenziellen Kundinnen und Kunden,
- der Aufsichtsrat,
- die staatlichen Aufsichtsbehörden,
- die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften,
- die potenziellen Mitarbeitenden,
- die Presse und
- die Öffentlichkeit.

Zu den bedeutendsten internen Anspruchsgruppen zählen der Vorstand, die Mitarbeitenden, die sich beim BVV in der Ausbildung befindenden Studierenden und Auszubildenden sowie der Betriebsrat des BVV.

Ausgestaltung des Stakeholder-Dialoges

Für den BVV ist der Dialog mit seinen relevanten Stakeholdern in der gesamten Kommunikation von zentraler Bedeutung – so auch beim Thema Nachhaltigkeit. Transparenz steht dabei gesamthaft im Fokus aller gewählten Dialogformate. Zur Schaffung von größtmöglicher Transparenz legt der BVV, im Zuge einer jährlichen DNK-Erklärung, regelmäßig den aktuellen Stand seiner Nachhaltigkeitsleistungen offen.

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit stehen die jährlichen Mitgliederversammlungen des BVV im Mittelpunkt des Austausches mit den Mitgliedern. Gemeinsam treffen die Vertretenden der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite auf diesen alle wichtigen Entscheidungen.

Zudem nutzt der BVV die etablierten Kundenveranstaltungen für den Dialog zu Nachhaltigkeitsaspekten mit seinen Mitgliedsunternehmen. So wurde beispielsweise die Berücksichtigung von ESG in der Kapitalanlage des BVV gezielt auf der virtuellen Dialogveranstaltung in 2021 vorgestellt.

Anregungen der Mitgliedsunternehmen zu den Nachhaltigkeitsleistungen des BVV im Rahmen der genannten Veranstaltungen, regelmäßigen Jahresgespräche und persönlichen Gespräche werden direkt aufgenommen. Der kontinuierliche Austausch stellt dabei sicher, dass der BVV die Informationsbedürfnisse seiner Mitgliedsunternehmen erfüllt.

Maßgeblich ist auch der bestehende Austausch mit den Versorgungsberechtigten. So werden deren Bedürfnisse einerseits über spezielle Befragungen oder technische Lösungen, wie die Funktion „feature upvote“ des Kundenportals, abgefragt (siehe Kriterium 10). Andererseits werden Anregungen über die Kundenfeedback-Seite des Internetauftritts als Bestandteil des Kundenfeedback-Managements erhoben. Die Versorgungsberechtigten können somit verschiedene Wege nutzen, um Feedback zu den Nachhaltigkeitsleistungen des BVV zu geben. Alle geäußerten

Anliegen werden stets als Chance verstanden, bestehende Prozesse zu optimieren, um die Kundenzufriedenheit weiter zu erhöhen. Neben dem Internetauftritt wird künftig auch das Kundenportal über die Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren.

Als weiterer Impulsgeber fungiert der Aufsichtsrat, der seine gesetzliche Kontrollfunktion gegenüber dem Vorstand wahrnimmt. Nachhaltigkeit ist dabei ein gesetzter Agendapunkt im Rahmen des Dialoges zwischen Vorstand und Aufsichtsrat.

Zentraler regulatorischer Treiber von Nachhaltigkeit in der Finanzwirtschaft ist, wie bereits erläutert, die EU angesichts der EU-Taxonomie-Verordnung, des EU-Aktionsplans sowie zahlreicher weiterer Regularien (siehe Kriterium 2). Der BVV als regulierte Pensionskasse unterliegt, wie angesprochen, der Aufsicht durch die BaFin und steht daher im Austausch mit dieser bezüglich seines nachhaltigen unternehmerischen Handelns (siehe Kriterium 2).

Ferner engagiert sich der BVV als Mitglied in Interessenverbänden, wie dem Fachverband der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) und dem Verband der Firmenpensionskassen e.V. (VFPK) (siehe Kriterium 19). Im Rahmen der Gespräche zur Einrichtung eines Sozialpartnermodells für die Mitarbeitenden der Bankenbranche steht der BVV im Dialog mit den Tarifvertragsparteien des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV Banken) und den Gewerkschaften.

Für den Austausch mit Pressevertretenden sowie der breiten Öffentlichkeit zu Nachhaltigkeitsthemen nutzt der BVV Pressemitteilungen, Fachartikel und weitere Publikationsformate.

Als fürsorglicher Arbeitgeber besitzen für den BVV seine Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert. Dabei ist der kontinuierliche Dialog mit diesen ein essenzieller Bestandteil der wertschätzenden Unternehmenskultur. Um mit den Mitarbeitenden gezielt in den Austausch zu treten, bedient sich der BVV unterschiedlicher dialogbasierter Kommunikationsformate, wie Town Hall Meetings, Open Coffees und Brown Bag Sessions. Insbesondere Letztere dienen dazu, einen abteilungsübergreifenden Austausch auf Augenhöhe zu fachlichen Themen und Projekten zu fördern. Beispielsweise wurden spezifische Brown Bag Sessions zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Kapitalanlage durchgeführt, um den Wissensstand der Mitarbeitenden zu erweitern.

Darüber hinaus forciert der BVV den Austausch zu Nachhaltigkeitsaktivitäten über das Social Intranet als etabliertes Kommunikationsmedium der internen Kommunikation. Dabei wird nicht nur über den aktuellen Stand der geplanten und durchgeführten Nachhaltigkeitsleistungen berichtet, sondern die Mitarbeitenden können auf Informationen mit Kommentaren und Bewertungen reagieren. Anmerkungen der Mitarbeitenden werden somit gegenüber dem Nachhaltigkeitsteam transparent geäußert. Selbstverständlich können sich die

Mitarbeitenden mit ihrem Feedback auch persönlich an das Nachhaltigkeitsteam wenden oder ihre Anregungen im eigenen Nachhaltigkeitsbereich des Social Intranets dokumentieren. So haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, beim Thema Nachhaltigkeit aktiv mitzuwirken.

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses tauscht sich der BVV mit den Bewerberinnen und Bewerbern gezielt über soziale Nachhaltigkeitsaspekte aus.

Bei der Betreuung der Studierenden und Auszubildenden ist ein auf Augenhöhe stattfindender Dialog von Bedeutung. Das dabei das Verhältnis zwischen den Ausbilderinnen beziehungsweise Ausbildern und den Auszubildenden von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt ist, verdeutlicht die Zertifizierung für „Exzellente Ausbildungsqualität“ in 2020 (siehe Kriterien 3 und 16).

Für die Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden spielt der Betriebsrat eine zentrale Rolle. Dazu steht er im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand, beispielsweise zu sozialen Nachhaltigkeitsanliegen (siehe Kriterien 14 bis 16).

Im Zuge des Stakeholder-Dialoges wird das Feedback aller relevanten Anspruchsgruppen als wesentlich für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements des BVV gesehen. Aus diesem Grund werden alle Anregungen geprüft, bewertet und nach erfolgter Prüfung, wie bereits erwähnt, dem Vorstand zur Freigabe vorgelegt (siehe Kriterium 6). Die Mitarbeitenden des BVV können sich, wie angesprochen, mit ihren Vorschlägen direkt an das Nachhaltigkeitsteam als Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements wenden (siehe Kriterium 6).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage als gesetztes Thema

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Kapitalanlage wird von den Stakeholdern im Berichtsjahr als ein wichtiges Thema gewertet, wie die Anfragen und Reaktionen der Mitgliedsunternehmen im Rahmen der verschiedenen Dialogformate zeigen. Um die Informationsbedürfnisse diesbezüglich zu erfüllen, sind alle Informationen zur Adressierung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Kapitalanlage auf dem Internetauftritt zugänglich. Auf der Grundlage des erhaltenen Feedbacks werden die Informationsmaterialien zur Nachhaltigkeit beim BVV kontinuierlich optimiert.

Reduzierung des Papierverbrauchs als relevantes Anliegen

Zudem ist die Reduzierung des Papierverbrauchs – und die damit verbundene verstärkte Nachfrage nach digitalen Services – für die Versorgungsberechtigten ein wichtiges Anliegen. Der BVV wird diesem Kundenbedarf nach digitalen Angeboten, wie bereits dargelegt, durch sein Kundenportal gerecht. Als Reaktion auf die über das Kundenportal erhobenen Wünsche der Versorgungsberechtigten in 2021 wurde unter anderem der Prozess der Arbeitnehmer-Vollmachtsabgabe für die Mitgliederversammlungen digitalisiert (siehe Kriterium 10).

Anregungen der Mitarbeitenden als Treiber für Nachhaltigkeit

Ebenfalls als wichtig zu erachten sind die vielfältigen Anregungen der Mitarbeitenden, mit denen diese einen maßgeblichen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit beim BVV leisten. In 2021 gehören dazu proaktive Vorschläge für freiwillige gemeinnützige Projekte, die die Mitarbeitenden umsetzen (siehe Kriterium 18) sowie Denkanstöße aus dem Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit, wie beispielsweise nachhaltigkeitsbewusste Verhaltensweisen im Arbeitsalltag (siehe Kriterium 11).

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

bAV-Leistungen und ihre Auswirkungen

Als Altersversorger leistet der BVV, wie eingangs erwähnt, einen wichtigen Beitrag zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Aufgrund seiner ausgezeichneten Leistungen rund um die bAV kann der BVV, neben der gesetzlichen Rentenversicherung, zu Recht als eine der tragenden Säulen der

Alterssicherung für seine Versorgungsberechtigten gesehen werden (siehe Kriterium 1). Die BVV Pensionskasse, die die Gründungsväter im Jahr 1909 ins Leben gerufen haben, garantiert den Versorgungsberechtigten einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Die direkte soziale Wirkung des BVV besteht demnach in der finanziellen Absicherung und dem Schutz vor Altersarmut, infolge der genannten biologischen Ereignisse.

Da der BVV lediglich Dienstleistungen und keine Produkte anbietet, werden umfangreiche Daten zur sozialen und ökologischen Wirkung nur teilweise ermittelt (siehe Kriterien 11 bis 20). Zudem können Auswirkungen von kürzlich umgesetzten Maßnahmen erst langfristig ermittelt werden.

ESG als innovative Produktgestaltung in der Kapitalanlage

Im Jahr 2012 wurde erstmals ein Nachhaltigkeitskonzept für die Kapitalanlage verabschiedet. Seit 2017 hat der BVV seine Aktivitäten im Sinne einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Kapitalanlage forciert – angefangen bei der Überprüfung und Überarbeitung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im Anlage- und Risikomanagement bis hin zur Entwicklung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie in 2020.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen korrespondiert, wie bereits erläutert, mit dem Kerngeschäft des BVV – der Altersversorgung für die Finanzwirtschaft – und dessen langfristiger Natur (siehe Kriterium 1). Für den BVV steht seine gesellschaftliche Verantwortung dabei im Mittelpunkt. Explizite Vorgaben beziehungsweise Mandate der Mitgliedsunternehmen und der Versorgungsberechtigten bestehen nicht. Der BVV nimmt aber seine Rolle als verantwortungsbewusster Investor aktiv wahr. Denn Nachhaltigkeitsfaktoren können einen Einfluss auf das finanzielle Ergebnis der Kapitalanlagen des BVV haben. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Anlageprozess ist daher, wie bereits erläutert, darauf ausgerichtet, die langfristige Ertragskraft der Kapitalanlagen zu erhalten und negative Auswirkungen in Form von sich realisierenden Nachhaltigkeitsrisiken zu vermeiden (siehe Kriterium 2). Nachhaltigkeit ist dabei, wie bereits erwähnt, im Kontext der Anlageziele Rentabilität, Sicherheit und Liquidität ein gleichrangiges, aber teilweise auch konkurrierendes Ziel (siehe Kriterium 2). Der BVV berücksichtigt ESG-Belange demnach grundsätzlich für die gesamten Kapitalanlagen, wobei es aufgrund von Wirksamkeit, Umsetzbarkeit und Datenbasis unterschiedliche Ausprägungen der einzelnen Elemente der Nachhaltigkeitsstrategie geben kann. Für einzelne Anlageklassen sind teilweise spezifische ESG-Vorgaben definiert, um den Besonderheiten der Anlageklasse Rechnung zu tragen. Die Gewichtung der einzelnen ESG-Kriterien hängt von der Betroffenheit und Relevanz für die konkrete Kapitalanlage ab.

Die Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlagen des BVV umfasst die folgenden Elemente:

- **Positiver Einfluss**

Mit der gezielten Interaktion, dem sogenannten Engagement, mit Unternehmen, insbesondere im Rahmen aktiver Aktionärspolitik, wird auf die stärkere Beachtung von ESG-Kriterien hingewirkt. Da diese Einflussnahme losgelöst von Investmentkonzepten erfolgen kann, spricht man auch von einem Engagement Overlay.

- **Höhere Allokation**

Durch Investments in Assetkategorien oder Investmentansätze, die in besonderem Maße ESG-Kriterien genügen beziehungsweise sich auf ESG fokussieren, werden entsprechende Themen besetzt.

- **Negative Selektion**

Im Rahmen einer Negativselektion werden Einzelinvestments, Assetkategorien, gegebenenfalls auch Investmentkonzepte exkludiert, die im Widerspruch mit ESG-Leitlinien oder -Kriterien stehen.

- **Explizite Kriterien**

Mittels einer systematischen Positivselektion anhand von ESG-Kriterien erfolgt die Auswahl der jeweils „am besten“ den ESG-Leitlinien entsprechenden Assets innerhalb der jeweiligen Kategorien.

Im Rahmen der eigenen Investitionsentscheidungen kann der BVV, unter Berücksichtigung aller Anlageziele, unmittelbar Nachhaltigkeitsaspekte adressieren. Für indirekt gehaltene Vermögenswerte, zum Beispiel in Investmentvermögen, berücksichtigt der BVV Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl geeigneter externer Vermögensverwalter, überwacht Nachhaltigkeitsrisiken in diesen indirekten Beständen und nimmt, entweder über den Dialog mit dem Vermögensverwalter oder mit dem Zielunternehmen, Einfluss auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren.

Als langfristiger Investor bewertet der BVV, wie bereits aufgezeigt, die negativen Auswirkungen des Klimawandels als eine besonders relevante Herausforderung und hat diese demzufolge in seiner Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend adressiert (siehe Kriterium 3). Die BVV Pensionskasse strebt demnach, wie erwähnt, aktiv eine Klimaneutralität für ihre Kapitalanlagen bis zum Jahr 2050 an, der BVV Pensionsfonds ebenfalls für seine diskretionär gesteuerten Kapitalanlagen (siehe Kriterium 3).

Darüber hinaus ist es der Anspruch des BVV im Rahmen des Portfolio- und Risikomanagements, trotz der vorhandenen datentechnischen und methodischen Herausforderungen, moderne Instrumente zur Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten in Prozessen einzusetzen und diese intern sowie in Zusammenarbeit mit externen Partnern weiterzuentwickeln.

Innovation innerhalb der Geschäftsprozesse

Der BVV ist zudem bestrebt die Chancen der Digitalisierung gezielt zu nutzen, um die Kundenkommunikation und -zusammenarbeit weiter zu verbessern (siehe Kriterium 4).

Seit April 2020 bietet der BVV den Versorgungsberechtigten mit seinem Kundenportal daher eine intuitive und moderne digitale Lösung für ihre bAV. Um dem Bedarf der Versorgungsberechtigten zu entsprechen, können sich diese direkt über das Kundenportal über ihre Anwartschaften informieren, bestimmte Self Services in Anspruch nehmen, ihre Anregungen und Wünsche zum Kundenportal mitteilen sowie, wie bereits ausgeführt, Vorschläge anderer Nutzerinnen und Nutzer bewerten (siehe Kriterium 9). Dadurch wird sichergestellt, dass die geplanten Weiterentwicklungen des Kundenportals die Kundenanforderungen stets erfüllen.

Die verstärkte digitale Kommunikation mit den Versorgungsberechtigten über das Kundenportal führt selbstverständlich, wie bereits erwähnt, auch zu einer Reduzierung des Papierverbrauchs – und damit automatisch zu einer zunehmenden Ressourcenschonung im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit (siehe Kriterien 11 bis 12). Als ein wichtiges Beispiel ist hier, wie bereits angesprochen, die Digitalisierung des gesamten Prozesses der Arbeitnehmer-Vollmachtsabgabe für die Mitgliederversammlungen zu nennen. Während die Vollmachten zuvor papierhaft versandt werden mussten, können diese nun digital über das elektronische Vollmachtsverfahren des Kundenportals übermittelt werden.

Ein weiteres Beispiel dafür, wie die Digitalisierung der Geschäftsprozesse zur nachhaltigen Innovation beiträgt, stellt die geplante Online-Datenerfassungsplattform für die Mitgliedsunternehmen des BVV dar. Mithilfe der Plattform können zukünftig Vertragsanpassungen oder -änderungen sowie Beitragsmeldungen an den BVV direkt digital vorgenommen werden. Aktuell befindet sich diese Plattform noch im Aufbau. Eine Einführung ist für Ende 2022 geplant. Im Rahmen der Entwicklungsphase wurden ausgewählte Mitgliedsunternehmen angesprochen, die die Nutzung der Plattform vorab für den BVV testen und eine direkte Rückmeldung geben. Mithilfe dieser bereits durch das Kundenportal erprobten Form der frühen Kundeneinbindung werden nachhaltige und von den Mitgliedern akzeptierte Lösungen entwickelt. Darüber hinaus bietet diese Vorgehensweise die Möglichkeit, gezielte, auf das Kundenbedürfnis ausgerichtete Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig werden papierhafte Prozesse immer mehr abgelöst und dadurch wiederum langfristig Ressourcen geschont.

Des Weiteren bilden interne Projekte im BVV eine wesentliche Grundlage für die Bearbeitung und Gestaltung von Nachhaltigkeitsthemen. Hierzu gehören unter anderem die Projekte IT-Next und IT-Now. IT-Next liefert die technische Architektur für effiziente Verwaltungsprozesse und modernisiert das Input- und Output-Management des BVV. IT-Now forciert darüber hinaus die

fortschreitende Virtualisierung der Arbeitsplätze und trägt somit, in Kombination mit den geltenden Regelungen zum mobilen Arbeiten (siehe Kriterien 14 bis 16), zu mehr Nachhaltigkeit im BVV bei.

Ferner belegen regelmäßige Befragungen der Mitgliedsunternehmen und Versorgungsberechtigten die überdurchschnittliche Beratungsleistung und Servicequalität des BVV, wie beispielsweise die Ergebnisse der im Fünfjahresrhythmus durchgeführten Firmenkunden-Surveys oder die monatlichen Auswertungen der Kundenfeedback-Statistik zeigen.

Ideenmanagement im Rahmen des Innovationsprozesses

Aktuell verfügt der BVV über kein dokumentiertes, innerbetriebliches Vorschlagswesen. Anregungen und Vorschläge zu Verbesserungen oder Innovationen können dennoch jederzeit, zum Beispiel über die Abteilungs- und Stabsstellenleitenden oder im Rahmen von Projekten, eingebracht werden. Spezifische Kennzahlen dazu werden nicht erhoben. Die im BVV vorherrschenden Innovationsprozesse stellen sicher, dass die Anregungen und Vorschläge in geeigneter Weise berücksichtigt werden. So werden konkrete Innovationsprozesse, die zur Nachhaltigkeitsleistung des BVV beitragen, wie bereits erwähnt, im Nachhaltigkeitsteam diskutiert und an dieses herangetragen (siehe Kriterium 6).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umweltfaktoren oder sozialen Aspekten durchlaufen, beträgt beim BVV über 90 Prozent. Die Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlagen des BVV deckt sowohl direkt betreute als auch extern mandatierte Investitionen ab. Berücksichtigt werden ESG-Kriterien dabei über die Positivselektion im Sinne von Ratings und Scoreboards, die Negativselektion in Form von Ausschlusslisten sowie im Rahmen des Votings und Engagements mit externen Partnern.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Natürliche Ressourcen im Rahmen des Geschäftsbetriebes

Als Altersversorger bietet der BVV Leistungen rund um die bAV. Natürliche Ressourcen werden lediglich im Rahmen der Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen. So werden unter anderem Wärme, Strom, Kraftstoff, Wasser und Büromaterialien – davon hauptsächlich Papier – genutzt. Da der BVV, wie zuvor erwähnt, Dienstleistungen und keine Produkte offeriert (siehe Kriterium 10), kann ein geringerer Verbrauch an natürlichen Ressourcen als bei einem produzierenden Unternehmen angenommen werden.

Auch wenn der Geschäftsbetrieb die Umwelt somit vergleichsweise gering belastet, möchte der BVV mit einem guten Beispiel vorangehen und seine Mitarbeitenden für ein umweltbewusstes Verhalten sensibilisieren. Über das Social Intranet werden dafür gezielt Inhalte zu Themen – wie das Energiesparen sowie die Müllvermeidung und -trennung – vermittelt, damit die Mitarbeitenden nachhaltige Verhaltensweisen in ihrem täglichen Arbeitsalltag, wie bereits erwähnt, aktiv umsetzen (siehe Kriterium 9).

Nachfolgend wird die Nutzung von natürlichen Ressourcen des BVV in 2021 – aufgelistet nach der Größe ihres Verbrauches – tabellarisch dargestellt:

Rang	Jahr	Ressourcenverbrauch	Angabe (je Maßeinheit)	Umrechnung
1	2021	Fernwärme ¹	627.104 kWh	= 2.257.574.400 kJ = 2.257.574,40 MJ
2	2021	Strom	594.018 kWh	= 2.138.464.800 kJ = 2.138.464,80 MJ
3	2021	Kraftstoff (Diesel) für Firmenfahrzeuge	2.414,79 l	= 24,1479 hl = 23.640,7941 kWh = 85.106.858,76 kJ = 85.106,85876 MJ ≈ 85.106,90 MJ
4	2021	Wasser	1.910 m ³	= 1.910.000 l = 19.100 hl
5	2021	Papier	23,38 t	= 23.380 kg
6	2021	Altpapier/Pappe	9,30 t	= 9.300 kg
7	2021	Spermmüll	8,70 t	= 8.700 kg
8	2021	Restmüll	7,891 t ≈ 7,89 t	= 7.891 kg
9	2021	Wertstoffmüll	3,549 t ≈ 3,55 t	= 3.549 kg
10	2021	Elektroschrott	0,40 t	= 400 kg

¹Die Heiz- und Nebenkostenabrechnung für das Jahr 2021 liegt aktuell noch nicht vor. Deshalb wird hier der Wert aus 2020 zugrunde gelegt.

Der Gesamtenergieverbrauch des BVV in 2021 – bestehend aus dem Strom-, Wärme- und Kraftstoffverbrauch – beträgt bezugnehmend auf die oben dargestellte Tabelle rund 4.481.146,10 Megajoule (MJ). Die Gesamtmasse aller entsorgten Abfälle des BVV umfasst in 2021 ungefähr 29,84 Tonnen (t). Bei rund 260 Mitarbeitenden ergeben sich pro Kopf schätzungsweise 114,77 Kilogramm (kg) an Abfällen pro Jahr.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Umgang mit natürlichen Ressourcen

Der Großteil des Energieverbrauches des BVV resultiert aus der Geschäftstätigkeit in den beiden Bürogebäuden seines Geschäftssitzes in Berlin – dem Hauptgebäude am Kurfürstendamm und dem Nebengebäude in der Georg-Wilhelm-Straße.

Im Rahmen des zweiten Handlungsfeldes „Schonender Umgang mit der Umwelt“ des Nachhaltigkeitsleitbildes der Nachhaltigkeitsstrategie strebt der BVV, wie bereits dargelegt, einen schonenden, bewussten und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen im Geschäftsbetrieb an (siehe Kriterium 1). Um dies zu erreichen, ist es essenziell, dass

- die Arbeitsabläufe digitalisiert,
- unnötige Wege vermieden und vorrangig CO₂-schonende Mobilitätsangebote genutzt werden,
- der Energieverbrauch durch eine entsprechende Gebäudetechnik gesenkt,
- bei der geplanten Gebäudesanierung auf Nachhaltigkeit geachtet und
- ein modernes Abfallmanagement etabliert wird.

Für die genannten Ziele wurden keine konkreten Stichtage zur Zielerreichung festgelegt, da es sich um Ziele handelt, an denen der BVV kontinuierlich arbeitet und auch künftig weiterarbeiten wird.

Maßnahmen im Rahmen der Ressourceneffizienz

In 2021 hat der BVV, bezugnehmend auf die erwähnten Ziele, zahlreiche Meilensteine erreicht. Dazu gehören, wie zuvor eingehend erläutert wurde, unter anderem

- die Schaffung einer Stabsstelle für Modernisierung und Digitalisierung, um die im Jahr 2019 begonnenen Modernisierungs- und Digitalisierungsaktivitäten des BVV weiter voranzutreiben – allen voran gehören dazu die erwähnten Projekte IT-Next und IT-Now zur Schaffung von effizienten Verwaltungsprozessen und einer flächendeckenden

- Virtualisierung der Arbeitsplätze (siehe Kriterium 10),
- die angesprochene Etablierung von geeigneten digitalen und verwaltungsarmen Prozessen und Plattformen zur Reduzierung papierbasierter Antrags- und Verwaltungsprozesse (siehe Kriterien 4 und 10),
 - die fortlaufenden Weiterentwicklungen des Kundenportals – wie die erwähnte Digitalisierung des gesamten Prozesses der Arbeitnehmer-Vollmachtsabgabe für die Mitgliederversammlungen (siehe Kriterium 10),
 - die Umstellung der internen Lohnabrechnung von einer reinen Papierform auf eine digitale Version mithilfe der neuen digitalen Personalsoftware – und die damit verbundenen Papiereinsparungen,
 - der Umstieg aller Firmenfahrzeuge mit einem Verbrennungsmotor auf Modelle mit einem Plug-in-Hybridantrieb (siehe Kriterium 13),
 - die angesprochene Arbeitgeberbezuschussung des VBB-Firmentickets (siehe Kriterium 8) – in 2020 nutzten 76 und in 2021 64 Mitarbeitende diese Arbeitgeberunterstützung,
 - die dargelegte Möglichkeit des Fahrradleasings (siehe Kriterium 8) – in 2020 entschieden sich 20 und in 2021 14 Mitarbeitende für das Angebot,
 - die Gewährung von Firmenrabatten bei einem namenhaften Zweiradhändler im Rahmen des Fahrradleasings,
 - die Auswahl und der Vertragsabschluss mit einem auf Ökostrom spezialisierten Anbieter für die hausweite Stromversorgung ab Januar 2022 (siehe Kriterium 13),
 - die sukzessive Ersetzung defekter Leuchtmittel durch Leuchtdioden (LED) in den Bürogebäuden (siehe Kriterium 13),
 - die erwähnte Aufstellung von frei zugänglichen Trinkwasserspendern für alle Mitarbeitenden (siehe Kriterium 8),
 - die Einführung eines professionellen und modernen Mülltrennungssystems im Rahmen des Abfallmanagements sowie
 - die Bereitstellung von Sammelboxen für eine adäquate Entsorgung von Altbatterien.

Zudem unterzieht sich der BVV regelmäßig gemäß dem Gesetz über Energiedienstleistungen und anderen Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) einem gesetzlich vorgeschriebenen Energieaudit. Dieses wird nach den Vorgaben der DIN EN 16247-1 mindestens alle vier Jahre durchgeführt und fand letztmalig in 2020 statt.

Einfluss der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt

Da der BVV, wie bereits erläutert, kein produzierendes Unternehmen ist (siehe Kriterium 11), sind die direkten Risiken und negativen Auswirkungen auf natürliche Ressourcen und bestehende Ökosysteme durch den Geschäftsbetrieb eher gering. Die Kapitalanlagen haben hingegen einen größeren indirekten Einfluss auf die Umwelt. Daher unterliegen diese, wie bereits angeführt, der portfolioübergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlagen, welche durch das ESG-Komitee beaufsichtigt und weiterentwickelt wird (siehe Kriterien 5 und 10).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als Altersversorger setzt der BVV für das Angebot und die Verwaltung seiner Dienstleistungen – anders als produzierende Unternehmen – keine Materialien zur Produktherstellung und -verpackung ein.

Eine Ausnahme bildet der Versand von Briefen und der damit verbundene Papierverbrauch. Um einem ressourcenschonenden Umgang gerecht zu werden, verwendet der BVV, wie bereits erläutert, ausschließlich Papier mit einem zertifizierten FSC-Siegel (siehe Kriterium 4).

Diese Zertifizierung stellt sicher, dass die Nutzung der Wälder gemäß den sozialen, ökonomischen und ökologischen Bedürfnissen heutiger und zukünftiger Generationen erfolgt.

In 2021 liegt der Papierverbrauch des BVV bei ungefähr 23,38 t.

Der BVV treibt zudem, wie bereits angesprochen, die Digitalisierung in allen Geschäftsprozessen weiter voran (siehe Kriterien 4 und 10). Diese kann jedoch nur im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten erfolgen, da in vielen Fällen die Schriftform erforderlich ist.

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die nachfolgende Tabelle liefert einen detaillierten Überblick über den konkreten Energieverbrauch des BVV in 2021:

Jahr	Ressourcenverbrauch	Angabe (je Maßeinheit)	Umrechnung
2021	Fernwärme ²	627.104 kWh	= 2.257.574,40 MJ
2021	Strom	594.018 kWh	= 2.138.464,80 MJ
2021	Kraftstoff (Diesel) für Firmenfahrzeuge	2.414,79 l	≈ 85.106,90 MJ

² Die Heiz- und Nebenkostenabrechnung für das Jahr 2021 liegt aktuell noch nicht vor. Deshalb wird hier der Wert aus 2020 zugrunde gelegt.

Bezugnehmend auf die abgebildeten Werte ergibt sich, wie zuvor dargelegt, ein Gesamtenergieverbrauch des BVV von rund 4.481.146,10 MJ (siehe Kriterium 11).

Ab Januar 2022 wird der BVV, wie erwähnt, zu 100 Prozent mit Ökostrom versorgt (siehe Kriterium 12).

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Vergleich zum Vorjahr hat der BVV in 2021 seinen Verbrauch an Fernwärme von 2.290,90 Gigajoule (GJ) um 33,30 GJ auf rund 2.257,60 GJ reduziert. Dies entspricht einer Senkung des Fernwärmeverbrauchs um ungefähr 1,5 Prozent.

Verglichen mit dem Stromverbrauch des BVV aus dem Vorjahr sind in 2021 keine signifikanten Einsparungen ersichtlich.

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

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Die gesamte Wasserentnahme beider Bürogebäude des BVV aus dem örtlichen
Leitungssystem beträgt in 2021 insgesamt 1,91 Megaliter (MI).

Der BVV ist, wie erwähnt, kein produzierendes Unternehmen (siehe Kriterium
11), weshalb nur Angaben zur Wasserentnahme in den Bürogebäuden gemacht
werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Im Rahmen des Geschäftsbetriebes sind im Berichtsjahr verschiedene Abfallarten angefallen, die der BVV dokumentiert und künftig anstrebt nachhaltig zu reduzieren. Die folgende Übersicht verdeutlicht die genauen Abfallmengen in 2021:

Jahr	Abfallart	Angabe
2021	Altpapier/Pappe ³	9,30 t
2021	Sperrmüll	8,70 t
2021	Restmüll ⁴	7,891 t ≈ 7,89 t
2021	Wertstoffmüll ⁵	3,549 t ≈ 3,55 t
2021	Elektroschrott	0,40 t

³ Die Angaben zum Altpapier beziehungsweise zur Pappe beinhalten die Gesamtmenge aller über die Datenschutzbehälter vernichteten Papiere. In 2021 sind insgesamt 9,30 t Altpapier beziehungsweise Pappe bei einem Tonnenvolumen von 228.000 Litern (l) angefallen – ein Volumen von 25.760 l ist dabei über die Datenschutzbehälter entstanden.

⁴ In 2021 sind rund 7,89 t Restmüll bei einem Tonnenvolumen von 307.840 l angefallen.

⁵ In 2021 sind schätzungsweise 3,55 t Wertstoffmüll bei einem Tonnenvolumen von 125.840 l entstanden.

Wie die dargestellte Übersicht zeigt, ist im Berichtsjahr kein gefährlicher Abfall produziert worden. Zu weiteren Abfallarten kann der BVV keine Angaben machen, da diese durch seine Geschäftstätigkeit nicht entstehen.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Maßgebliche Emissionsquellen

Die wichtigsten Emissionsquellen stellen die beiden Bürogebäude des BVV dar (siehe Kriterium 12). In diesen Gebäuden befinden sich neben den Arbeitsplätzen der Mitarbeitenden auch die komplexe Ausstattung der Informationstechnik (IT) mit eigenen Servern.

Zielsetzungen zur Emissionsreduktion

Die Reduktion von Treibhausgasemissionen (TGH-Emissionen) ist eine zentrale Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements. Aus diesem Grund hat es sich der BVV, wie bereits angeführt, zum Ziel gesetzt, entsprechend dem Pariser Klimaabkommen sowie den europäischen und nationalen Zielvorgaben, im Geschäftsbetrieb bis 2025 klimaneutral zu sein (siehe Kriterium 3). Zur Erreichung dieser langfristigen Zielsetzungen werden fortlaufend Maßnahmen entwickelt, evaluiert und umgesetzt.

Der BVV erarbeitet für die Kapitalanlagen derzeit eine Emissionsreduktionsstrategie (Net-Zero-Strategie), mit der die Klimaneutralität seines Kapitalanlageportfolios auf deutlich unter +2 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau bis zum Jahr 2050 erreicht werden kann (siehe Kriterium 3). Zur effizienten Ausgestaltung der Net-Zero-Strategie werden seit 2021 entsprechende Analysen durchgeführt, um systematisch den aktuellen Entwicklungsstand über alle Anlageklassen hinweg zu bewerten sowie potenzielle Transitionspfade zu identifizieren. Anschließend werden in den kommenden Jahren konkrete weitere Schritte anhand von zielführenden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Die bisher in 2021 durchgeführten Maßnahmen des BVV zur Emissionsreduktion fokussieren in erster Linie auf den Geschäftsbetrieb.

Maßnahmen zur Emissionsreduktion im Geschäftsbetrieb

Um klimarelevante Emissionen im Geschäftsbetrieb zu reduzieren, hat der BVV, wie zuvor erwähnt, einen klimaneutralen Stromanbieter in 2021 beauftragt (siehe Kriterium 12). Ab Januar 2022 wird die Stromversorgung der Bürogebäude daher zu 100 Prozent durch Ökostrom erfolgen.

Überdies sind zahlreiche weitere Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen im Geschäftsbetrieb in 2021 umgesetzt worden beziehungsweise werden in 2022 weiter fortgeführt. Dazu zählen, wie zuvor eingehend erläutert wurde, beispielsweise

- die regelmäßige Durchführung des gesetzlich geforderten Energieaudits (siehe Kriterium 12),
- die erwähnte Vermeidung von unnötigen Wegen durch die Nutzung von digitalen Dialogformaten – anstelle von Dienstreisen (siehe Kriterium 3),
- der erfolgte Umstieg der Firmenfahrzeuge auf einen Hybridantrieb (siehe Kriterium 12),
- die Folierung der Fenster in den Serverräumen der IT, um die nötigen Kühlleistungen der Klimaanlage in den Sommermonaten zu reduzieren,
- die angesprochene kontinuierliche Umstellung auf eine LED-Beleuchtung in den Bürogebäuden durch den sukzessiven Austausch defekter Leuchtmittel (siehe Kriterium 12),
- die erwähnte Bezuschussung des VBB-Firmentickets (siehe Kriterium 8),
- das erläuterte Angebot des Fahrradleasings und der in diesem Zusammenhang gewährte Zuschuss für alle Mitarbeitenden (siehe Kriterium 12) sowie
- die Bepflanzung der Dachterrasse des Hauptgebäudes mit einer aus nachhaltigen und regionalen Wildblumensamen stammenden Blumenwiese.

Datenerfassung zur Berechnung der Emissionen

Zur Berechnung der klimarelevanten Emissionen des BVV werden die Mengen an Rohstoffen und Energieformen, die durch den Geschäftsbetrieb verbraucht werden, als Bezugsgrößen herangezogen. Die Erfassung und Auswertung der Daten erfolgt, wie bereits erwähnt, mithilfe einer professionellen Nachhaltigkeitsmanagement-Software (siehe Kriterium 7) – unter Verwendung der entsprechenden Emissionsfaktoren gemäß den Kennzahlen des Vereines für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die direkten CO₂-Emissionen des BVV betragen im Berichtsjahr 530,05 kg CO₂-Äquivalente (CO₂e). Verursacht wurden diese durch die Firmenfahrzeuge des BVV.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen für 2021 erfolgt – unter Verwendung der verbrauchten Kraftstoffmengen sowie der entsprechenden Emissionsfaktoren gemäß den VfU-Kennzahlen. Hinsichtlich des gewählten Basisjahres ist anzumerken, dass die Datenerfassung zu den THG-Emissionen des BVV mit der erstmaligen Berichterstattung beginnt, weshalb zum jetzigen Zeitpunkt noch kein Basisjahr angegeben werden kann.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die indirekten energiebedingten CO₂-Emissionen des BVV umfassen im Berichtsjahr 450,10 t CO₂e. Verursacht wurden diese durch die Produktion der durch den BVV verbrauchten Energieformen, wie beispielsweise Elektro- und Wärmeenergie.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen für 2021 erfolgt – unter Verwendung der Energieverbräuche sowie ebenfalls anhand der entsprechenden Emissionsfaktoren gemäß den VfU-Kennzahlen. Bezugnehmend auf das gewählte Basisjahr ist festzuhalten, dass die Datenerfassung des BVV mit der erstmaligen Berichterstattung beginnt, weshalb zum jetzigen Zeitpunkt noch kein Basisjahr angegeben werden kann.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten CO₂-Emissionen des BVV betragen im Jahr 2021 2,37 t CO₂e. Verursacht wurden diese durch die Dienstreisen der Mitarbeitenden, die Herstellung der zur Erbringung der Dienstleistungen des BVV eingesetzten Materialien sowie die Entsorgung der anfallenden Abfallmengen.

Die Berechnung erfolgt – unter Verwendung der zurückgelegten Strecken mit der Bahn und dem Flugzeug, der verbrauchten Menge an Papier, der erzeugten Abfallmengen sowie ebenfalls anhand der entsprechenden Emissionsfaktoren gemäß den VfU-Kennzahlen. Hinsichtlich des gewählten Basisjahres ist anzumerken, dass die Datenerfassung des BVV mit der erstmaligen Berichterstattung beginnt, weshalb zum jetzigen Zeitpunkt noch kein Basisjahr angegeben werden kann.

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

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

Zur Berechnung der möglichen Emissionssenkungen stehen für die Vorjahre nicht alle relevanten Daten zur Verfügung. Mit einer genauen Datenerfassung wurde erst zu Beginn des Berichtszeitraumes begonnen. Somit ist ein Vergleich im ersten Berichtsjahr nicht möglich. Eventuelle Emissionssenkungen können demnach erst im Folgejahr dargestellt werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Zielsetzungen zum Schutz der Rechte der Mitarbeitenden

Die Gewährung der nationalen Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist für den BVV, als ein in Deutschland tätiger Altersversorger, ein elementarer Bestandteil seiner wertschätzenden und respektvollen Unternehmenskultur (siehe Kriterium 1).

Als regulierte Pensionskasse unterliegt der BVV zum Schutz der Rechte seiner Mitarbeitenden umfangreichen rechtlichen Regelungen und Gesetzen, wie beispielsweise dem Bürgerlichen Gesetzbuch, den Arbeitsschutzgesetzen, dem Betriebsverfassungsrecht, den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe, internen Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen sowie Arbeits- und Organisationsanweisungen des BVV.

Um die Rechte seiner Mitarbeitenden gezielt zu schützen, ist der BVV zudem bestrebt unter anderem

- die Grundsätze für ein sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld als Grundlage für die freie Entfaltung der Persönlichkeit eines jeden Mitarbeitenden fortlaufend sicherzustellen (siehe Kriterium 3),
- selbst- und eigenständige Arbeitsformen im Rahmen der Personalentwicklung bis 2022 umzusetzen (siehe Kriterium 16),
- die Mitarbeitendenbindung – als wesentliches personalpolitisches Ziel des BVV – durch eine aktive Beteiligung der Mitarbeitenden bis 2024 gezielt zu fördern (siehe Kriterium 16) sowie
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bis 2023 zu institutionalisieren (siehe Kriterien 15 und 16 sowie GRI 14 bis 16).

Zur Attraktivität des BVV als Arbeitgeber und Geschäftspartner tragen diese Ziele strategisch bei.

Maßnahmen zur Achtung der Rechte der Mitarbeitenden

Zur Erreichung der gesetzten Ziele verfolgt der BVV entsprechende Maßnahmen: So wendet der BVV, wie bereits erläutert, bei der Entlohnung seiner Mitarbeitenden die Tarifverträge für das private Bankgewerbe an (siehe Kriterium 8). Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erfolgt seit Jahren auf einer vertrauensvollen Basis. Im Rahmen von Betriebsvereinbarungen werden den Mitarbeitenden, über den gesetzlichen und tariflichen Mindestanforderungen hinaus, Rechte und Sozialleistungen zugesichert.

Der Aufsichtsrat ist je zur Hälfte aus Vertretenden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – den Mitgliedern des BVV – besetzt. Das bedeutet, dass sich der Aufsichtsrat zu 50 Prozent aus den Interessenvertretungen der Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen zusammensetzt, wodurch ein wirkungsvolles Mitspracherecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Mitglieder im höchsten Kontrollorgan des BVV gewährleistet wird.

Über die genannten Standards hinaus, fördert der BVV eine aktive Teilnahme aller Mitarbeitenden an den Unternehmensprozessen und bietet für den direkten Austausch gezielt dialogbasierte Kommunikationsformate an: So liefert unter anderem das Social Intranet, wie bereits geschildert, ein vielfältiges Angebot an Formaten, die zur eigenen Meinungsabgabe motivieren (siehe Kriterium 9). Auch der Vorstand beteiligt sich an diesen und lässt die geäußerten Anmerkungen und Anregungen der Mitarbeitenden in die Veränderungsprozesse miteinfließen. Zudem geben, wie erläutert, regelmäßig durchgeführte Town Hall Meetings zur Unternehmenslage und -perspektive den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fragen zur Unternehmensentwicklung zu stellen und sich einzubringen (siehe Kriterium 9). Überdies bieten mindestens jährlich stattfindende gegenseitige Feedbackgespräche auf allen Hierarchiestufen Raum zur offenen Kommunikation und persönlichen Weiterentwicklung. Durch die genannten Beteiligungsmöglichkeiten wird die Motivation der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz erkennbar gesteigert, was sich wiederum positiv auf die Mitarbeitendenbindung auswirkt.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz des BVV sind fester Bestandteil des Arbeitsalltages. Das trifft sowohl auf das Arbeiten in den Bürogebäuden als auch auf das mobile Arbeiten zu. Die Arbeitsplatzausstattung entspricht den gesetzlichen Vorgaben und ist zudem auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet. Dabei werden die Empfehlungen des Arbeitssicherheitsausschusses für die Arbeitsplatzgestaltung stets berücksichtigt (siehe GRI 14 bis 16). Eine Gefährdungsbeurteilung erfolgt regelmäßig und umfangreich. Für die Berichterstattung und Prävention von Mobbing am Arbeitsplatz gibt es eine zentrale Anlaufstelle. Darüber hinaus stellt der BVV seinen Mitarbeitenden unter anderem ein auf ihren Bedarf zugeschnittenes Beratungsangebot für Familien- und Krisensituationen als Familienservice zur Verfügung (siehe Kriterien 15 und 16 sowie GRI 14 bis 16).

Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement

Die Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement wird, wie bereits erläutert, durch das Nachhaltigkeitsteam aktiv gefördert, welches sich aus Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen zusammensetzt (siehe Kriterium 5). Gemeinsam mit der Nachhaltigkeitskoordinatorin entwickelt dieses gezielt Maßnahmen zur ganzheitlichen Implementierung von Nachhaltigkeit im BVV (siehe Kriterium 6). Alle Mitarbeitenden können sich, wie geschildert, mit ihrem Feedback direkt an das Nachhaltigkeitsteam wenden oder ihre Anregungen im Nachhaltigkeitsbereich des Social Intranets dokumentieren (siehe Kriterium 9). Dabei ist der Bearbeitungsstatus der Vorschläge jederzeit einsehbar.

Wesentliche Risiken für die Geschäftstätigkeit

Die Umsetzung und Förderung der Rechte der Mitarbeitenden stellen keine wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit des BVV dar. Regelmäßige Prüfungen durch die interne Revision garantieren unter anderem die ordnungsgemäße Einbeziehung des Betriebsrates bei allen mitwirkungs- und mitbestimmungspflichtigen Vorgängen.

15. Chancengerechtigkeit

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

Der BVV als sozialer Arbeitgeber

Der BVV bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen und zu entwickeln. Jede beziehungsweise jeder Mitarbeitende wird dabei vorurteilsfrei unterstützt. Die individuellen Stärken der Mitarbeitenden sowie die unternehmensinterne Zusammenarbeit unterschiedlicher kulturell geprägter Menschen werden beim BVV als Bereicherung und Motor für Innovationen gesehen. Dabei findet sich die Vielfalt der multikulturellen Hauptstadt Berlins, als Geschäftssitz des BVV, auch in der Diversität der Belegschaft wieder. Welchen wichtigen Stellenwert dabei der Gemeinschaftsgedanken im Rahmen der Zusammenarbeit einnimmt, wird bereits durch die Rechtsform des BVV als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit deutlich (siehe Kriterium 1).

Zielsetzungen zur Förderung der Chancengerechtigkeit

Zur Förderung der Chancengerechtigkeit ist der BVV unter anderem bestrebt,

- seine chancengerechte Unternehmenskultur – durch die Wahrung eines auf Gleichberechtigung ausgelegten, barrierefreien und durch gemeinsame Werte getragenen Arbeitsumfeldes – auch in den kommenden Jahren weiterhin kontinuierlich zu fördern,
- die Personalentwicklung im Rahmen der Unternehmens- und Personalstrategie bis 2022 strategisch zu verankern und auf alle Entwicklungsvorhaben im BVV gezielt auszurichten sowie
- für das Talentmanagement bis 2022 einen umfassenden Prozess zu etablieren, der die individuelle Lebenssituation der Mitarbeitenden miteinbezieht (siehe Kriterium 16).

Maßnahmen im Rahmen der Chancengerechtigkeit

Zur Wahrung eines gleichberechtigten und werteorientierten Arbeitsumfeldes ist die für alle Mitarbeitenden offene Arbeitsgruppe Kulturwerkstatt gegründet worden.

Darüber hinaus wird im Rahmen des Bewerbungsprozesses auf eine diskriminierungsfreie Behandlung der Bewerberinnen und Bewerber gemäß dem AGG geachtet und die Einhaltung entsprechend protokolliert. Wie bereits dargelegt, erfolgt mit der Einstellung beim BVV eine explizite Belehrung der neuen Mitarbeitenden zum AGG (siehe GRI 5 bis 7). Eine zentrale Beschwerdestelle für die Meldung von Verstößen gegen das AGG ist zudem eingerichtet.

Der Anteil an schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden im BVV beträgt ungefähr 7,5 Prozent und übersteigt damit deutlich die gesetzlichen Mindestanforderungen. In enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Vorstand ist die Schwerbehindertenvertretung in alle relevanten Personalprozesse des BVV eingebunden. Zudem sind die Hauptzugänge zu den Bürogebäuden des BVV mit entsprechenden Hebevorrichtungen ausgestattet, um einen barrierefreien Zugang zu gewährleisten.

Des Weiteren sind die Grundsätze zur Bestimmung des Entgeltes beim BVV diskriminierungsfrei und sollen für die Mitarbeitenden eine Wertschätzung ihrer Leistungen darstellen. Dabei orientiert sich die Entlohnung der Mitarbeitenden, wie zuvor beschrieben, an den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe (siehe Kriterien 8 und 14). Außertarifliche Vergütungen erfolgen, wie bereits erwähnt, frei von Benachteiligungen gemäß § 1 AGG. Die Entlohnungsgrundsätze des BVV werden, wie geschildert, zusammen mit dem Betriebsrat festgelegt (siehe Kriterium 8). Dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) wird dabei entsprochen. Betriebsvereinbarungen zu Bonuszahlungen gewähren allein aufgabengebundene Zielvereinbarungen (siehe GRI 8).

Darüber hinaus unterstützt der BVV seine Mitarbeitenden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, wie zuvor angesprochen, mithilfe des Familienservice (siehe Kriterium 14). Darunter fallen beispielsweise spezielle Unterstützungsangebote für besondere Lebenssituationen, wie das Lebenslagen-Coaching, Elder Care und die Suchtprävention. Ferner gehören zum Gesundheitsschutz des BVV umfangreiche Gesundheits-, Fitness- und Schulungsangebote, die über eine moderne digitale Gesundheitsplattform zur Verfügung stehen. Des Weiteren bietet der BVV den Mitarbeitenden zum Schutz ihrer Gesundheit unter anderem die bereits erwähnte Möglichkeit des Fahrradleasings, die Bereitstellung von Trinkwasserspendern sowie Angebote für Impfungen und Untersuchungen über den Betriebsarzt (siehe Kriterien 8 und 16 sowie GRI 14 bis 16). Zudem sind im Sinne des Gesundheitsschutzes die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden größtenteils mit höhenverstellbaren Bürotischen und -stühlen ausgestattet (siehe Kriterium 14).

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise lebensphasenspezifischen Gegebenheiten bietet der BVV unterschiedliche und individuell gestaltbare Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle an. Der Prozess zum mobilen Arbeiten ist, wie bereits erläutert, in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung fixiert (siehe GRI 5 bis 7). Der gewährte Arbeitszeitraum von 07:00 bis 20:00 Uhr ermöglicht eine freie Gestaltung der täglichen Arbeitszeit. Ferner sind die Teilzeitmodelle in ihrer Ausgestaltung höchst variabel und können so an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden. Eine Durchführung von Sabbaticals ist ebenfalls möglich.

Überdies steht der BVV den Mitarbeitenden bei der Familien- oder Pflegearbeit – bezugnehmend auf sein lebensphasengeprägtes Geschäftsmodell als Altersversorger – beratend zur Seite.

Erreichte Ziele zur Chancengerechtigkeit

Als ersten Meilenstein hat die erwähnte Arbeitsgruppe Kulturwerkstatt in 2021, im Sinne des Kulturwandels, transparent an der Entwicklung neuer Werte und Leitsätze gearbeitet (siehe GRI 5 bis 7). Die Kulturwerkstatt wird auch in 2022 weitergeführt.

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein vorurteilsfreies Miteinander wurde zudem mithilfe der Maßnahmen gemäß dem AGG sowie der Aushänge zu gesetzlichen Hinweisen – an besonders frequentierten Plätzen in den Bürogebäuden – weiter gesteigert.

In 2021 sind während der Covid-19-Pandemie (Corona-Pandemie) überdies besondere Angebote des bereits erwähnten Familienservice zur gezielten Bewältigung der doppelten Belastung durch Beruf und Familie gewährt worden. Neben speziellen Hilfsangeboten bei allgemeinen und besonderen Lebenssituationen gehören dazu auch besondere Freistellungsoptionen sowie ein frühzeitiges Angebot zum mobilen Arbeiten.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Zielsetzungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Als einer der größten Altersversorger in Deutschland ist der BVV richtungsweisend. Die Personalentwicklung der Mitarbeitenden ist dabei ein wesentlicher strategischer Bestandteil der Unternehmens- und Personalstrategie.

Der BVV möchte den Herausforderungen des demografischen Wandels gezielt begegnen, indem er seine Attraktivität am Arbeitsmarkt signifikant steigert und sich als Arbeitgebermarke glaubwürdig nach innen und außen positioniert (siehe Kriterium 3). Um dies zu erreichen, ist der BVV in den kommenden Jahren bestrebt,

- im Rahmen der Nachwuchsförderung die betriebliche Ausbildung – also die Berufsausbildung und das Duale Studium – bis 2024 weiter auszubauen,
- ein gezieltes Hochschulmarketing zu betreiben – durch die Zusammenarbeit mit Hochschulen, das Halten von Vorträgen, die Teilnahme an Messen und die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten ab 2023,
- gezielte Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung bis 2024 einzuführen sowie
- eine Arbeitgebermarke bis 2024 zu entwickeln.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind auch interne Zielsetzungen erforderlich, wie beispielsweise

- die Evaluation aller Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bis 2023,
- eine fundierte Nachfolgeplanung bis 2024,
- die Implementierung eines konkreten Kompetenzmodells im Rahmen der Personalentwicklung bis 2022,
- die Bereitstellung bedarfsgerechter digitaler Self Services für die Mitarbeitenden und Führungskräfte innerhalb der neuen Personalsoftware bis 2022 sowie

- die Bündelung der bestehenden Aktivitäten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bis 2023 (siehe Kriterien 14 und 15 sowie GRI 14 bis 16).

Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit

Um als attraktiver und moderner Arbeitgeber konkurrenzfähig zu bleiben, sind Investitionen in die Kompetenzen der Mitarbeitenden für den BVV elementar. Aus diesem Grund hat die Aus- und Weiterbildung einen sehr hohen Stellenwert (siehe Kriterium 3). So unterstützt der BVV die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden mit einem vielseitigen Angebot an betrieblichen und persönlichen Weiterbildungen im Rahmen des erwähnten Talentmanagement-Programmes (siehe Kriterium 15). Dabei werden durch gezielte bedarfs- und zielgruppenorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen die Talentvielfalt gefördert und das interne Wissensmanagement verbessert.

Als Ausbildungsbetrieb ermöglicht der BVV die Ausbildung zur Kauffrau beziehungsweise zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen sowie ein Duales Studium mit dem Abschluss Bachelor of Arts (B.A.) in der Fachrichtung Versicherung. Im Rahmen der Ausbildung bietet der BVV qualifizierten Nachwuchskräften eine konkrete Einstiegschance (siehe Kriterien 3 und 9). So konnten nahezu alle ehemaligen Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen in eine Festanstellung übernommen werden.

Ferner hat der BVV, wie bereits erwähnt, im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes eine Vielzahl an Maßnahmen in 2021 durchgeführt (siehe Kriterien 14 und 15). So wurden ein umfassendes Konzept zur Eindämmung der Corona-Pandemie umgesetzt und Angebote für Impfungen und Untersuchungen über den Betriebsarzt unterbreitet (siehe GRI 14 bis 16). Zudem bestehen, wie zuvor erwähnt, ein umfangreiches Beratungsangebot des Familienservice sowie viele weitere gesundheitsfördernde Angebote (siehe Kriterium 15 sowie GRI 14 bis 16).

Überdies befasst sich der BVV damit, seine bestehenden Aktivitäten im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ein strategisches betriebliches Gesundheitsmanagement bis 2023 zu überführen.

Des Weiteren hat der BVV, wie angeführt, in Absprache mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten vereinbart (siehe Kriterium 8). Mit der Einführung der Betriebsvereinbarung wurde der Grundstein für eine flexible Arbeitsorganisation gelegt. So beschäftigt sich der BVV mit der Etablierung neuer Raumkonzepte, moderner Arbeitsmethoden und neuer Formen der Zusammenarbeit. Um dabei den Anforderungen und Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, wird darüber hinaus, wie bereits erwähnt, die Nutzung von Desk Sharing, die Virtualisierung

der Arbeitsplätze, die Digitalisierung von Prozessen sowie der Einsatz moderner Instrumente zur Messung der Zielerreichung vorangetrieben (siehe Kriterium 10).

Erreichte Ziele im Rahmen der Beschäftigungsfähigkeit

Auch im Berichtsjahr hat der BVV erfolgreich interne Arbeitsbedingungen geschaffen, die den Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Lebenssituationen gerecht werden und somit eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit garantieren. So liegt die Fluktuationsquote in 2021 bei unter einem Prozent. Darüber hinaus verdeutlicht die hohe Anzahl an Mitarbeitenden mit einer langjährigen Betriebszugehörigkeit die Zufriedenheit mit dem BVV als Arbeitgeber.

Wesentliche Risiken für die Geschäftstätigkeit

Den Zielen und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit stehen keine wesentlichen Risiken durch die Geschäftstätigkeit des BVV gegenüber.

Hintergrund ist, dass der BVV in 2021 alle wesentlichen Schlüsselpositionen zur Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit identifiziert, frühzeitig geeignete Stellvertretende ausgebildet und Nachwuchskräfte durch einen breiteren Aufbau von Wissen gezielt gefördert hat. Dabei spielt die adäquate Nachbeziehungsweise Neubesetzung eine wichtige übergeordnete Rolle, um den steigenden Anforderungen an die Kapazitätsplanung gerecht zu werden. So wurden in 2021 bereits 31 neue Mitarbeitende eingestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die arbeitsbedingten Verletzungen beim BVV in 2021:

Arbeitsbedingte Verletzungen	Anzahl	Rate	Bemerkung
Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag			
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	/	/
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0	/	/
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	0	/	/
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	0	/	/
Anzahl der gearbeiteten Stunden	0	/	/
Externe⁶			
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	/	/
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0	/	/
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	0	/	/
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	0	/	/
Anzahl der gearbeiteten Stunden	0	/	/

⁶ Unter Externe fallen alle Personen, die keine Mitarbeitenden sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von dem BVV kontrolliert werden.

Wie die dargestellte Übersicht zeigt, hat es im Berichtsjahr keine arbeitsbedingten Verletzungen beim BVV gegeben.

Die folgende Übersicht verdeutlicht die arbeitsbedingten Erkrankungen beim BVV in 2021:

Arbeitsbedingte Erkrankungen	Anzahl	Rate	Bemerkung
Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag			
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	/	/
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0	/	/
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	0	/	/
Externe⁷			
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	/	/
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0	/	/
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	0	/	/

⁷ Unter Externe fallen alle Personen, die keine Mitarbeitenden sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von dem BVV kontrolliert werden.

Bezugnehmend auf die abgebildete Tabelle ist ersichtlich, dass im Berichtsjahr ebenfalls keine arbeitsbedingten Erkrankungen vorgekommen sind.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Funktion des Arbeitssicherheitsausschusses

Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen ist der Betriebsrat in den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in die Arbeitssicherheit und Unfallverhütung eingebunden. Konkret werden im Rahmen des Arbeitssicherheitsausschusses, wie bereits angerissen, sämtliche Fragen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz mindestens viermal jährlich diskutiert (siehe Kriterium 14). Dafür setzt sich der Arbeitssicherheitsausschuss aus den Sicherheitsbeauftragten, Vertretenden des Betriebsrates und des Arbeitgebers, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem externen Betriebsarzt zusammen.

Angebote des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes stellt der BVV, wie bereits erläutert, unter anderem ein umfangreiches Kursangebot auf seiner digitalen Gesundheitsplattform zur Verfügung (siehe Kriterium 15). Entsprechende Kursbuchungen werden in Höhe von 120 Euro jährlich pro Mitarbeitenden bezuschusst. Hinzu kommt das ebenfalls zuvor angesprochene Angebot des Familienservice, welches alle Mitarbeitenden kostenfrei nutzen können, die bereits erwähnte Möglichkeit des Fahrradleasings sowie viele weitere gesundheitsfördernde Angebote (siehe Kriterien 8, 14, 15 und 16). Überdies ermöglicht der BVV alle drei Jahre einen Sehtest als Vorsorgeuntersuchung durch den Betriebsarzt, da die Bildschirmarbeit einen großen Teil der Arbeitstätigkeit der Mitarbeitenden ausmacht. Ferner können die Mitarbeitenden jährlich eine Gripeschutzimpfung über den Betriebsarzt erhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Aufgrund der manuellen Bearbeitung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist eine technische Auswertung der durchschnittlichen jährlichen Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeitenden nach Geschlecht und Führungsebene derzeit nicht möglich. Zukünftig können die Werte mithilfe der erwähnten neuen Personalsoftware ermittelt werden (siehe Kriterium 5).

Aus diesem Grund wird für das Berichtsjahr folgende Schätzung abgegeben: Im Schnitt hat der BVV seinen Mitarbeitenden bis zu fünf Weiterbildungstage pro Jahr gewährt. In 2021 sind beim BVV rund 260 Mitarbeitende beschäftigt. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,80 Stunden pro Tag, multipliziert

mit 5 Tagen und 260 Mitarbeitenden, ergibt sich eine durchschnittliche Stundenanzahl von 10.140 Stunden an durchgeführten Weiterbildungen in 2021. Im Berichtsjahr befinden sich zudem insgesamt sechs Nachwuchskräfte in der Ausbildung beziehungsweise im Dualen Studium beim BVV. Ausgehend von deren voller Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche, multipliziert mit 52 Wochen als Ausbildungszeit, ergeben sich zusätzlich 12.168 Stunden an gewährter Ausbildungszeit.

Die gesamte durchschnittliche Stundenanzahl, die in 2021 für Aus- und Weiterbildungen aufgebracht wurde, bemisst sich demnach auf insgesamt 22.308 Stunden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Im Berichtsjahr sind beim BVV insgesamt 260 Mitarbeitende beschäftigt. Davon sind 57,8 Prozent weiblich und 42,2 Prozent männlich. Angaben zu anderen Diversitätsindikatoren, wie die Zugehörigkeit zum Geschlecht divers, zu Minderheiten oder sonstigen schutzbedürftigen Gruppen, wurden seitens der Mitarbeitenden in 2021 nicht gemacht.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Diversitätsverteilung der Gesamtbelegschaft des BVV in Prozent – unterteilt nach Geschlecht, Altersgruppe und Führungsebene:

Diversität der Gesamtbelegschaft	Angabe
Belegschaft insgesamt	
Weiblich	57,8 %
Männlich	42,2 %
< 30 Jahre	7,4 %
30 bis 50 Jahre	56,3 %
> 50 Jahre	36,3 %
Vorstand	
Weiblich	0,0 %
Männlich	100,0 %
< 30 Jahre	0,0 %
30 bis 50 Jahre	33,3 %
> 50 Jahre	66,7 %
Abteilungs- und Stabsstellenleitende	
Weiblich	23,1 %
Männlich	76,9 %
< 30 Jahre	0,0 %
30 bis 50 Jahre	69,2 %
> 50 Jahre	30,8 %
Gruppenleitende	
Weiblich	44,4 %
Männlich	55,6 %
< 30 Jahre	0,0 %
30 bis 50 Jahre	55,6 %
> 50 Jahre	44,4 %

Als höchstes Kontrollorgan fungiert der Aufsichtsrat (siehe Kriterien 9 und 14). In 2021 ist der Aufsichtsrat zu 21,4 Prozent weiblich und zu 78,6 Prozent männlich besetzt. Angaben zu weiteren Diversitätsindikatoren sind nicht bekannt.

Die nachfolgende Tabelle bringt die prozentuale Diversitätsverteilung des Aufsichtsrates – gegliedert nach Geschlecht und Altersgruppe – zum Ausdruck:

Diversität des Aufsichtsrates	Angabe
Weiblich	21,4 %
Männlich	78,6 %
< 30 Jahre ⁸	-
30 bis 50 Jahre ⁸	-
> 50 Jahre ⁸	-

⁸ Die prozentuale Verteilung des Aufsichtsrates in dieser Altersgruppe ist nicht bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Beim BVV lagen bisher keine Diskriminierungsfälle vor.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Zielsetzungen zur Einhaltung der Menschenrechte

Der BVV als ein in Deutschland tätiger Altersversorger ist verpflichtet, die Menschenrechte zu achten. Für die Einhaltung dieser befolgt er selbstverständlich die gesetzlichen Vorgaben und wahrt seine Sorgfaltspflichten. Um die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb des eigenen Unternehmens sicherzustellen, verfügt der BVV über ein Compliance-Management-System.

Zudem ist es jedoch auch das Ziel des BVV, mithilfe der bereits erläuterten internen Verhaltensstandards (siehe GRI 5 bis 7), der Anpassung der Kapitalanlage sowie der Etablierung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung für Auftragnehmer, Menschenrechtsverletzungen bestmöglich vorzubeugen.

So hat der BVV in 2021 sein Ziel, die Überprüfung und Anpassung der Kapitalanlage bezüglich der Berücksichtigung von Menschenrechten, erfolgreich abgeschlossen.

Ferner hat der BVV als Ziel anvisiert, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in seiner Lieferkette zu minimieren. Dafür soll, wie bereits dargelegt, eine entsprechende Nachhaltigkeitsvereinbarung für Auftragnehmer im Jahr 2022 etabliert werden (siehe Kriterium 4).

Maßnahmen und erreichte Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, hat der BVV verschiedene Maßnahmen ergriffen: So wurde bereits im Jahr 2009, wie zuvor erwähnt, ein Compliance-Management-System etabliert. Über dieses können Verstöße gegen interne Verhaltensstandards, zu denen selbstverständlich auch die Einhaltung der Menschenrechte gehört, – wenn gewünscht auch anonym – dem Compliance-Beauftragten gemeldet werden.

Eine Verletzung von Menschenrechten zieht sodann entsprechende arbeitsrechtliche Schritte nach sich (siehe Kriterium 20). Zusätzlich hat der BVV umfassende Maßnahmen implementiert, um die Chancengleichheit zu sichern (siehe Kriterium 15).

Eine der wirksamsten Maßnahmen des BVV in diesem Zusammenhang ist, wie bereits angerissen, die Überprüfung und Anpassung der Kapitalanlage hinsichtlich der Einhaltung internationaler Normen unter Berücksichtigung der Achtung der Menschenrechte. So hat der BVV innerhalb des letzten Jahres Unternehmen und Körperschaften ausgeschlossen, die in besonderem Maße gegen internationale Normen, wie beispielsweise den UN Global Compact, verstoßen. Damit werden Menschenrechte, aber auch Arbeitsnormen und andere etablierte Wohlverhaltensstandards in den Kapitalanlagen adressiert. Der Bestand an Kapitalanlagen wird kontinuierlich hinsichtlich negativer Verhaltensweisen von Emittenten überwacht und gesteuert. Durch die Nutzung von ESG-Ratings sowie Indikatoren für sogenannte Kontroversen berücksichtigt der BVV die Einhaltung der Menschenrechte in der Kapitalanlage. Zudem sucht der BVV, wie bereits geschildert, aktiv den gezielten Unternehmensdialog, übt seine Stimmrechte als Aktionär mit Unterstützung eines externen Stimmrechtsberaters aus und hält Unternehmen und Körperschaften, in die er investiert, zu einer Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen sowie zur Einhaltung internationaler Normen und Standards an (siehe Kriterium 10).

Damit auch seine Auftragnehmer die Menschenrechte achten, befindet sich der BVV derzeit, wie zuvor angesprochen, in der Ausarbeitung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung für Auftragnehmer in 2022. In der anvisierten Nachhaltigkeitsvereinbarung werden die Auftragnehmer unter anderem zur Berücksichtigung national und international anzuwendender Vorschriften und Bestimmungen verpflichtet.

Wesentliche Risiken für die Geschäftstätigkeit

Menschenrechte sind Bestandteil der Compliance-Risikoanalysen, -abfragen und -schulungen des BVV. Diese werden in regelmäßigen Abständen vom Compliance-Beauftragten unter Mitwirkung des Vorstandes durchgeführt, um etwaige Verstöße gegen Menschenrechte innerhalb des BVV zu erkennen und zu sanktionieren. Interne Menschenrechtsverletzungen hat es beim BVV bis dato keine gegeben.

Von den Dienstleistungen des BVV als Altersversorger gehen keine Risiken aus. Das Risiko einer Verletzung der Menschenrechte im Bereich der Kapitalanlage hat der BVV hingegen identifiziert und in 2021 bereits, wie zuvor erwähnt, entsprechende Maßnahmen ergriffen, um dieses bestmöglich zu minimieren. Die getroffenen Überwachungsmaßnahmen werden kontinuierlich fortgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Bei über 90 Prozent des Kapitalanlageportfolios des BVV werden, wie bereits erwähnt, Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt (siehe GRI 10). Menschenrechtsaspekte, aber auch Arbeitsnormen und andere etablierte Wohlverhaltensstandards werden beispielsweise im liquiden Bestandsportfolio adressiert.

Grundsätzlich hat der BVV das Ziel, bei allen Investitionsentscheidungen in der Kapitalanlage und den damit verbundenen Investitionsvereinbarungen, ESG-Standards und ESG-Normen inklusive Menschenrechte zu berücksichtigen. Mithilfe der etablierten ESG-Instrumente, wie beispielsweise den zuvor angesprochenen Ausschlusslisten oder dem Engagement-Prozess für Unternehmen, erfolgt eine Berücksichtigung von Menschenrechten portfolioübergreifend (siehe Kriterien 10 und GRI 10).

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die beiden Bürogebäude des Geschäftssitzes des BVV werden zu 100 Prozent auf die Einhaltung der Menschenrechte überprüft (siehe Kriterium 20).

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Um soziale Nachhaltigkeitskriterien bestmöglich zu erfüllen, befindet sich der
BVV derzeit in der Ausarbeitung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung für
Auftragnehmer, die sowohl bestehende als auch neue Auftragnehmer unter
anderem zur Einhaltung national und international anzuwendender Vorschriften
und Bestimmungen verpflichtet wird (siehe Kriterien 4 und 17).

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Bestehende Auftragnehmer sollen zukünftig auch anhand von sozialen
Nachhaltigkeitskriterien bewertet werden. Dafür befasst sich der BVV derzeit,
wie zuvor erläutert, mit der Ausarbeitung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung
für Auftragnehmer, die die Einhaltung von festgelegten Vorschriften,
Bestimmungen und geforderten Standards sicherstellen wird (siehe Kriterien 4
und 17).

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Intention des gesellschaftlichen Engagements

Als Altersversorger leistet der BVV, wie bereits angesprochen, einen maßgeblichen Beitrag zur Absicherung der Menschen im Alter (siehe Kriterien 1 und 10). Doch auch über das Kerngeschäft hinaus, nimmt der BVV seine gesellschaftliche Verantwortung wahr: So engagieren sich die Mitarbeitenden des BVV im Rahmen von selbstinitiierten, freiwilligen, gemeinnützigen Projekten gezielt für die Region in und um Berlin. Ziel des lokalen Gemeinwesens ist es, insbesondere Organisationen aus der Region und Umgebung, in der die Mitarbeitenden leben und arbeiten, zu unterstützen und somit auch zur Chancengleichheit in der Gesellschaft beizutragen.

Maßnahmen zur Unterstützung der Region

Seit dem Jahr 2015 setzen sich die Mitarbeitenden des BVV in der Vorweihnachtszeit eigeninitiativ für benachteiligte Kinder und Jugendliche aus der Region ein. In alter Tradition wurde auch in 2021 das Kinder- und Jugendhaus ASB Regionalverband Elbe-Elster e.V. im Rahmen einer Weihnachtswunschaktion unterstützt. Erstmals ist in diesem Berichtsjahr zudem die gemeinnützige Einrichtung Tandem BTL gGmbH beschenkt worden. Konkret erhalten die Kinder und Jugendlichen der genannten Organisationen im Zuge der Weihnachtswunschaktion alljährlich von den Mitarbeitenden des BVV liebevoll verpackte und selbstbesorgte Geschenke. Ins Leben gerufen wurde die Aktion auf Initiative der Mitarbeitenden.

Ende des Jahres 2021 sind zudem die Weichen für die geplante Restcent-Aktion im kommenden Jahr gelegt worden: So besitzen die Mitarbeitenden ab Januar 2022 – selbstverständlich auf freiwilliger Basis – die Möglichkeit, mit den Centbeträgen ihres monatlichen Nettogehaltes soziale oder ökologische, regionale Hilfsorganisationen zu unterstützen. Jeweils am Anfang des neuen Jahres werden die Organisationen festgelegt, denen am Jahresende der Gesamtbetrag aller Restcent-Beträge zugutekommt. Ermittelt werden die begünstigten Organisationen mithilfe einer Mitarbeitendenabstimmung, an der alle Mitarbeitenden des BVV teilnehmen können. Vorschläge für mögliche Hilfsorganisationen seitens der Mitarbeitenden werden an das Nachhaltigkeitsteam herangetragen (siehe Kriterien 6 und 9), welches in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung die Einführung der Restcent-Aktion initiiert hat.

Der BVV ist bestrebt, sein gesellschaftliches Engagement weiter auszubauen. Dafür ermutigt er seine Mitarbeitenden aktiv, sich mit neuen Vorschlägen für die Region und die Gesellschaft gezielt einzusetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Alle Angaben zu den wirtschaftlichen Ergebnissen des BVV sind in den Jahresberichten 2021 des BVV offengelegt. Diese sind hier zu finden: [Jahresberichte des BVV](#).

Die entsprechenden Kennzahlen des BVV befinden sich auf den Seiten 14 bis 17, 62 sowie 74 bis 76.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Maßgebliche Gesetzgebungsverfahren

Für den BVV als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit sind in erster Linie das deutsche und europäische Versicherungsaufsichtsrecht nebst, wie bereits dargelegt, hieraus resultierende Vorgaben und Anforderungen der BaFin maßgebend (siehe Kriterien 2 und 9). Zudem beachtet der BVV sämtliche gesetzlichen Vorgaben, die für Unternehmen aller Branchen gelten, und stellt mithilfe eines Monitorings sicher, dass rechtliche Veränderungen und deren mögliche Auswirkungen entsprechend Berücksichtigung finden.

In 2021 hat sich der BVV insbesondere mit dem Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) sowie den Versicherungsrechtlichen Anforderungen an die IT (VAIT) auseinandergesetzt und sich diesbezüglich im Rahmen von Stellungnahmen über die aba engagiert.

Politische Einflussnahme

Der BVV übt keinen unmittelbaren politischen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren aus, unternimmt keine Lobbyarbeit und vergibt keine Parteispenden. Der BVV ist nicht politisch aktiv.

Mitgliedschaften

Der BVV ist, wie bereits angesprochen, Mitglied der aba und des VFPK (siehe Kriterium 9) und übt hierüber mittelbar Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren aus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es erfolgten keine Parteispenden, weder in Form von finanziellen Beiträgen noch von Sachzuwendungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Maßnahmen zur Vermeidung strafbarer Handlungen

Zur Prävention von rechtswidrigem Verhalten, Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen hat der BVV eine Reihe organisatorischer und personeller Maßnahmen geschaffen. So wird bei der Einstellung eines Mitarbeitenden, wie bereits erwähnt, eine Verhaltensrichtlinie überreicht, die von den Mitarbeitenden verpflichtend einzuhalten ist (siehe Kriterium 17 sowie GRI 5 bis 7).

Im Zuge der Verhaltensrichtlinie sollen die Mitarbeitenden über korrektes Verhalten informiert und gleichzeitig auch geschützt werden. Die Einhaltung aller regulatorischen Vorgaben sowie der Verhaltensrichtlinie des BVV werden durch das bereits erwähnte Compliance-Management-System überwacht (siehe Kriterium 17). Dieses stellt mithilfe eines halbjährlich durchgeführten Überprüfungssystems sicher, dass sowohl etwaige Korruption als auch Gesetzesverstöße beim BVV aufgedeckt werden. Infolgedessen kann jeder Mitarbeitende, der illegale Handlungen oder Verstöße gegen interne beziehungsweise externe Regelungen entdeckt oder etwas über sie erfährt, diese dem Compliance-Beauftragten melden.

Derartige Meldungen von den Mitarbeitenden können von dem Compliance-Beauftragten, wie angesprochen, auch vertraulich behandelt werden (siehe Kriterium 17). Der Compliance-Beauftragte geht entsprechenden Informationen nach und je nach Schwere des Verstoßes wird die zuständige Abteilung oder der Vorstand die angemessenen arbeitsrechtlichen Schritte gegen den verstoßenden Mitarbeitenden vornehmen. Zur Vermeidung von dolosen Handlungen gilt in allen Abteilungen das Vier-Augen-Prinzip und entsprechende Schlüsselkontrollen. Zudem überprüft die interne Revision regelmäßig die Wirksamkeit der internen Maßnahmen gegen dolose Handlungen von Mitarbeitenden.

Um alle Betroffenen über etwaige Neuerungen auf dem Laufenden zu halten, informiert die Rechtsabteilung fortlaufend über rechtliche Änderungen.

Überprüfung der Präventionsmaßnahmen

Der Compliance-Beauftragte überprüft halbjährlich, insbesondere mithilfe eines Fragebogens, die Einhaltung der Gesetze und der Verhaltensrichtlinie des BVV. Dazu wird der Fragebogen sämtlichen Abteilungs- und Stabsstellenleitenden zur Beantwortung vorgelegt. Jedes Vorstandsmitglied berichtet zudem halbjährlich – erstmals zum Ende des ersten Halbjahres und abermals zum Ende des Geschäftsjahres – an den Compliance-Beauftragten über getroffene Entscheidungen zur Geschäftsüblichkeit, eventuellen Ausnahmeregelungen und über Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinie. Die Ergebnisse dieser halbjährlichen Prüfungen werden – vorbehaltlich einer sofortigen Eskalation bei festgestellten Verstößen – von dem Compliance-Beauftragten im Compliance-Jahresbericht zusammengefasst. Dieser Bericht wird sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Verantwortlichkeiten und Rollen

Der Vorstand trägt jeweils die Letztverantwortung für die Einhaltung rechtlicher Vorgaben beim BVV. Die operative Verantwortung liegt bei dem Compliance-Beauftragten des BVV. Dieser berichtet routinemäßig einmal im Jahr an den Vorstand und den Aufsichtsrat zum Thema Compliance.

Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte werden ab dem Jahr 2022 innerbetriebliche Compliance-Schulungen durchgeführt, die von allen Mitarbeitenden alle zwei Jahre verpflichtend absolviert werden müssen.

Erreichte Ziele zur Vermeidung strafbarer Handlungen

Die ergriffenen Maßnahmen zur Sicherung eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens werden bereits seit April 2009 durchgeführt. Es hat bis dato keine Fälle von Nichteinhaltungen der Gesetze, Vorschriften sowie der Verhaltensrichtlinie des BVV gegeben, auch gab es keinen Fall von Korruption. Ziel ist es, diesen Zustand durch das Weiterführen der bereits getroffenen Vorkehrungen aufrechtzuerhalten.

Wesentliche Risiken für die Geschäftstätigkeit

Von den Dienstleistungen des BVV als Altersversorger gehen keine wesentlichen Risiken aus. Durch die Einhaltung der Gesetze und der Verhaltensrichtlinie ergeben sich weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus den Geschäftsbeziehungen des BVV negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Die Eintrittswahrscheinlichkeit für Korruption wird insofern und aufgrund der oben genannten Vorkehrungen als gering eingestuft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die beiden Bürogebäude des Geschäftssitzes des BVV werden seit dem Jahr 2009 halbjährlich zu 100 Prozent im Zuge der Compliance-Maßnahmen geprüft.

Aufgrund der zuvor genannten Compliance-Maßnahmen liegen derzeit keine Korruptionsrisiken vor (siehe Kriterium 20). Von den Dienstleistungen des BVV als Altersversorger gehen keine wesentlichen Risiken aus.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es liegen bis dato keine bestätigten Korruptionsvorfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es liegen keine Bußgelder, nicht-monetäre Sanktionen oder Fälle mit Streitbeilegungsverfahren wegen wesentlicher Compliance-Verstöße vor.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.