

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

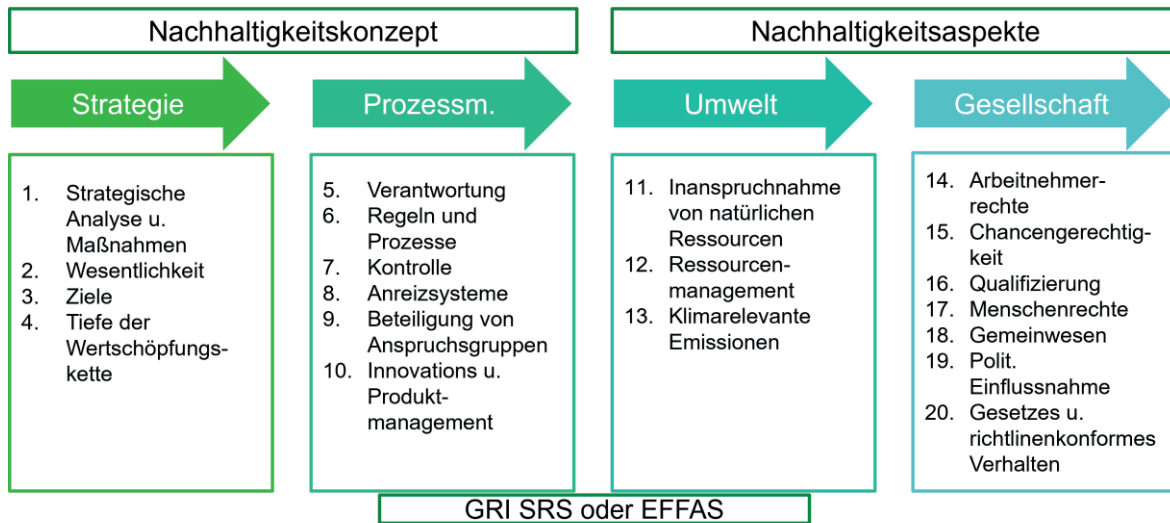


INHALT

Strategie	3
Wesentlichkeit	4
Ziele	12
Tiefe der Wertschöpfungskette	17
Verantwortung	19
Regeln und Prozesse	19
Kontrolle	20
Anreizsysteme	22
Beteiligung von Anspruchsgruppen	23
Innovations- und Produktmanagement	25
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	27
Ressourcenmanagement	28
Klimarelevante Emissionen	33
Arbeitnehmerrechte	39
Menschenrechte	47
Gemeinwesen	49
Politische Einflussnahme	52
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	53

Nachhaltigkeitsbericht nach DNK

Aufbau:



Strategie

Als gesetzliche Krankenkasse hat die BERGISCHE KRANKENKASSE sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zu einer nachhaltigen Welt zu leisten. Wir sind der festen Überzeugung, dass eine nachhaltigere Welt auch eine gesündere Welt bedeutet. Um dieses Ziel zu erreichen, richten wir unser Handeln an den Sustainable Development Goals (SDGs der Vereinten Nationen) aus. Von besonderer Bedeutung ist für uns SDG 3, welches sich der Gesundheit und dem Wohlbefinden aller Menschen widmet.

Unser Handeln als Krankenkasse wird maßgeblich von unseren Werten und unserer Ethik geprägt. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts erfüllen wir einen öffentlichen Auftrag und werden aus dem Gesundheitsfonds finanziert. Daher ist es unsere Maxime, die verfügbaren, finanziellen Mittel wirtschaftlich und nachhaltig einzusetzen, um unseren Versicherten den größtmöglichen Nutzen zu bieten. Nachhaltig denken, entschlossen handeln, BERGISCH leben, ist das Motto unserer Nachhaltigkeitsbemühungen.

Nachhaltigkeit ist für uns eine ganzheitliche Vision, die sich aus drei eng miteinander verbundenen Dimensionen zusammensetzt.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde untersucht, wie wir durch unsere Geschäftstätigkeit Nachhaltigkeitsthemen beeinflussen und von diesen beeinflusst werden. Dabei haben wir die SDGs und die Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Ausgangspunkt genommen, um 13 Schlüsselthemen zu definieren, die

für unsere Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Jedes dieser Themen ist ein integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Für unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir fünf Haupthandlungsfelder identifiziert, die unter anderem mehrere unserer wesentlichen Themen zusammenfassen:

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Prävention für die eigene Gesundheit und für den Zusammenhang zwischen menschlicher und planetarer Gesundheit
- Soziales Engagement
- Ressourcenschonendes Arbeiten und Digitalisierung
- Aktive Einbindung von Mitarbeitern
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Wesentlichkeit

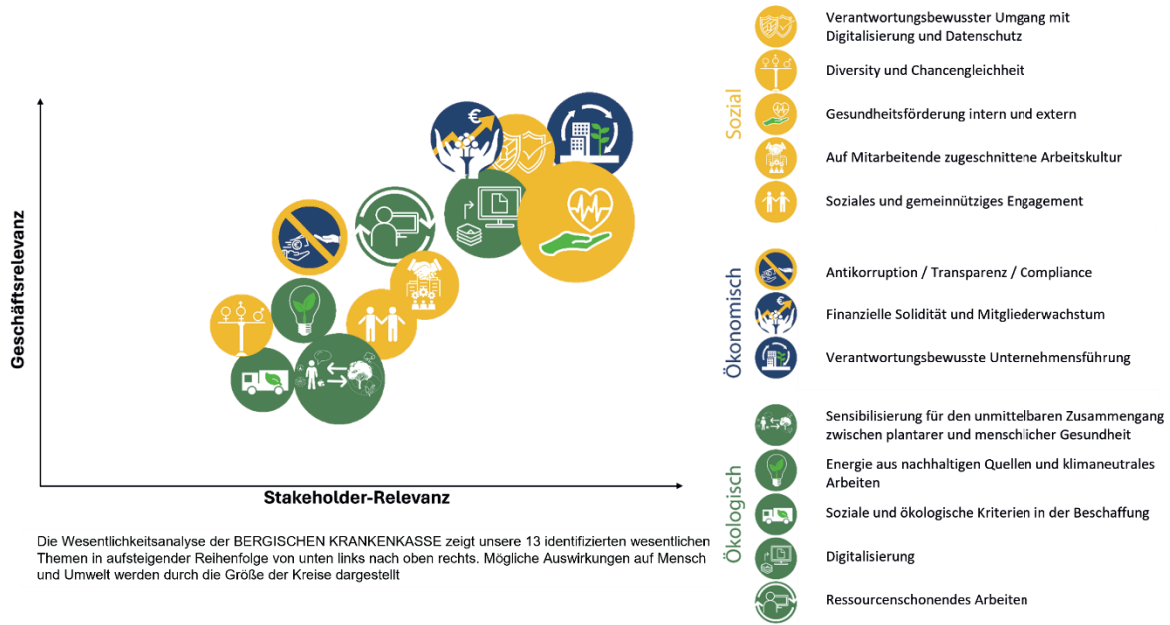
Als gesetzliche Krankenkasse haben wir einen gesetzlich definierten öffentlichen Auftrag zu erfüllen. Wir sind Teil der mittelbaren Staatsverwaltung und finanzieren uns aus Beitragsmitteln, die uns über den Gesundheitsfonds zugewiesen werden. Unser Handlungsspielraum ist vom Staat vorgegeben und die Leistungen und Produkte, die wir anbieten, werden maßgeblich durch das Sozialgesetzbuch bestimmt. Im Wettbewerb mit anderen Krankenkassen haben wir die Möglichkeit, einen individuellen, einkommensabhängigen Zusatzbeitrag festzulegen. Darüber hinaus können wir Zusatzleistungen anbieten, um uns von anderen gesetzlichen Krankenkassen zu differenzieren und unseren Mitgliederinnen und Mitgliedern einen erweiterten Leistungsumfang zu bieten.

Unsere finanzielle Lage hängt maßgeblich von gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen ab. Es gibt verschiedene Faktoren, die diese Entwicklungen beeinflussen, wie z. B. die demografische Entwicklung, der medizintechnische Fortschritt, klimabedingte Risiken und politische Entscheidungen.

Wesentlichkeitsanalyse

2024 haben wir zum ersten Mal eine Analyse unserer wesentlichen Themen durchgeführt. Dadurch konnten wir nachhaltigkeitsbezogene Bereiche identifizieren, die für unser Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind. Als Grundlage dienten die SDGs und die ESRS auf deren Basis wir 13 Kernthemen identifiziert haben.

Im nächsten Schritt haben wir unsere wichtigsten Stakeholder identifiziert und mit ihrer Hilfe unsere wesentlichen Themen durch eine Onlinebefragung validiert. In der durchgeführten Umfrage wurde den Teilnehmern nicht nur die Möglichkeit geboten, die Wichtigkeit der verschiedenen Themen aus ihrer Sicht einzustufen, sie konnten auch weitere wesentliche Themen vorzuschlagen.



03.04.2024

Inside-out:

- **Negativ:** Der Verbrauch von Ressourcen und weiteren Materialien, einschließlich Energie, Wasser und Papier, durch unsere Organisation übt einen unmittelbaren negativen Effekt auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit aus.
- **Positiv:** Durch die Implementierung von Maßnahmen, die auf eine Steigerung der Effizienz und eine ressourcenschonende Arbeitsweise abzielen, tragen wir wesentlich zur Förderung der Nachhaltigkeit bei. Diese Initiativen bewirken eine Optimierung sowohl in ökonomischer als auch in ökologischer Hinsicht, indem sie den Verbrauch essenzieller Ressourcen minimieren und gleichzeitig eine Reduktion der Betriebskosten ermöglichen.
- **Positiv:** Die Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Kriterien im Beschaffungsprozess führt zu einer erhöhten Nachfrage nach Unternehmen, die diese Kriterien erfüllen, was wiederum einen positiven Einfluss auf die Umwelt ausübt und

faire Arbeitsbedingungen fördert. Durch die Auswahl von Lieferanten, die nachweislich nachhaltige Praktiken anwenden, können wir dazu beitragen, ökologische Nachhaltigkeit zu unterstützen und soziale Verantwortung innerhalb unserer Lieferketten zu stärken. Gleichzeitig wird das Risiko eines Imageschadens durch die Zusammenarbeit mit Partnern, die diese Standards nicht einhalten, deutlich reduziert, was die Integrität und das öffentliche Ansehen unseres Unternehmens insgesamt schützt und sich somit positiv auf die ökonomischen Aspekte der Nachhaltigkeit auswirkt.

- **Positiv:** Durch die Sensibilisierung für den unmittelbaren Zusammenhang zwischen planetarer und menschlicher Gesundheit fördern wir nicht nur positive Umwelteffekte, sondern erschließen auch das Potenzial, durch Bildungsinitiativen einen signifikanten Bewusstseinswandel bei unseren Versicherten zu bewirken. Dieser Bewusstseinswandel kann zu einem kumulativen Effekt führen, der gesamtwirtschaftlich positive ökologische Auswirkungen nach sich zieht und gleichzeitig die ökonomischen Vorteile durch die Reduzierung klimabedingter Gesundheitsrisiken mit sich zieht. Die Aufklärung über den Klimawandel und seine Auswirkungen trägt somit nicht nur zum Schutz des Klimas bei, sondern minimiert auch langfristig die negativen Auswirkungen auf die öffentliche Gesundheit. Dies führt letztlich zu einer Verringerung der mit den klimabezogenen Gesundheitsrisiken verbundenen ökonomischen Belastungen für das Gesundheitssystem.
- **Positiv:** Die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen hat positive Auswirkungen sowohl auf die ökologische, als auch auf die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit. Durch die Substitution traditioneller, ressourcenintensiver Prozesse mit digitalen Alternativen wird der Verbrauch natürlicher Ressourcen minimiert und der ökologische Fußabdruck des Unternehmens nachhaltig reduziert. Gleichzeitig führen die durch Digitalisierung erreichten Effizienzsteigerungen und Prozessoptimierungen zu einer Reduzierung der Betriebskosten und fördern die ökonomische Resilienz, was die Basis für ein langfristiges und nachhaltiges Wirtschaftswachstum legt.
- **Positiv:** Unsere finanzielle Solidität und das kontinuierliche Wachstum an Mitgliederinnen und Mitgliedern tragen nicht nur zu einer wirtschaftlichen Stabilität

bei, sondern leisten auch einen positiven Beitrag zur regionalen Entwicklung, indem sie die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern. Diese Dynamik ermöglicht es uns auch, einen Teil unserer Ressourcen für die Unterstützung gemeinnütziger Projekte einzusetzen, wodurch wir aktiv zur Verbesserung der sozialen Wohlfahrt und zur Förderung des Gemeinwohls beitragen.

- **Positiv:** Durch die Implementierung von Maßnahmen zur Korruptionsverhinderung sowie die Förderung von Transparenz und Compliance erzielen wir signifikante positive Auswirkungen auf die ökonomische Nachhaltigkeit. Diese Strategien stärken das Vertrauen unserer Stakeholder, minimieren rechtliche Risiken und fördern eine ethische Unternehmenskultur, die zu einer verbesserten Marktposition und finanziellen Stabilität führen. Indem wir konsequent auf Integrität und Verantwortung setzen, sichern wir langfristig die Wirtschaftlichkeit und tragen zur Förderung eines fairen und nachhaltigen Wirtschaftssystems bei.
- **Positiv:** Durch die Umsetzung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung erzielen wir einen bedeutenden positiven Effekt auf die soziale und ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit. Diese Herangehensweise umfasst die Einhaltung ethischer Standards, die Gewährleistung von Arbeitsrechten und die Förderung sozialer Gerechtigkeit, wodurch wir nicht nur die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden und der Gemeinschaft verbessern, sondern auch ein stabiles und inklusives Arbeitsumfeld schaffen. Gleichzeitig trägt diese Verantwortung zur ökonomischen Nachhaltigkeit bei, indem sie langfristige finanzielle Stabilität fördert, das Risiko von Rechtsstreitigkeiten minimiert und das Vertrauen von Stakeholdern stärkt, was die Grundlage für nachhaltiges Wachstum und Resilienz bildet.
- **Positiv:** Indem wir einen Fokus auf eine Arbeitskultur legen, die speziell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten ist, erzielen wir positive Effekte auf die soziale und ökonomische Nachhaltigkeit. Diese maßgeschneiderte Arbeitskultur fördert nicht nur das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Belegschaft, was zu einer gesteigerten Produktivität und geringeren Fluktuationsraten führt, sondern trägt auch zur Entwicklung eines starken sozialen Gefüges bei. Ökonomisch resultiert dieser Ansatz in einer Effizienzsteigerung und einer Optimierung der Betriebsleistung, die das Fundament für langfristiges

Wirtschaftswachstum und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bildet.

- **Positiv:** Die Förderung von Diversity und Chancengleichheit in unserem Unternehmen mündet in einer Kultur, in der sich jeder wertgeschätzt und willkommen fühlt, was sich sowohl wirtschaftlich vorteilhaft als auch sozial positiv auswirkt. Diese Willkommenskultur stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was zu einer gesteigerten Arbeitsleistung und Kreativität führt. Ökonomisch resultiert dies in einer Optimierung der Betriebseffizienz und einer Steigerung der Innovationskraft, während sozial eine inklusive Arbeitsumgebung geschaffen wird, die Vielfalt als Stärke begreift und die Grundlage für eine gerechtere Gesellschaft legt.
- **Positiv:** Durch unser soziales und gemeinnütziges Engagement generieren wir einen sozialen Mehrwert in der Region. Diese Aktivitäten tragen nicht nur zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts bei, sondern fördern auch die lokale Entwicklung, indem sie die Lebensqualität verbessern und nachhaltige Gemeinschaftsprojekte unterstützen. Indem wir uns für soziale Belange und gemeinnützige Initiativen einsetzen, unterstreichen wir unser Engagement gegenüber der Gesellschaft und demonstrieren, wie Arbeitgeber aktiv zur Lösung sozialer Herausforderungen beitragen und einen positiven Fußabdruck in der Region hinterlassen können.
- **Positiv:** Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Digitalisierung und Datenschutz erweist sich als sozial und ökonomisch vorteilhaft für uns. Sozial fördert er das Vertrauen und die Sicherheit der Nutzerinnen und Nutzer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem er deren persönliche Daten schützt und eine transparente Verwendung digitaler Technologien gewährleistet. Ökonomisch trägt dieser Ansatz zur Risikominimierung bei, indem er potenzielle Bußgelder und Reputationsverluste verhindert und gleichzeitig die Grundlage für nachhaltige Geschäftsbeziehungen schafft. Durch die Priorisierung von Datenschutz und ethischen Standards in der Digitalisierung sichern wir langfristige Wettbewerbsvorteile und stärken unsere Position als gesetzliche Krankenkasse.
- **Positiv:** Die Förderung der Gesundheit – sowohl innerhalb unserer Belegschaft als auch bei unseren Versicherten – bildet eine wesentliche Säule unserer täglichen Arbeit und

bringt dabei soziale, ökologische sowie ökonomische Vorteile mit sich. Durch gezielte Aufklärungs- und Präventionsmaßnahmen stärken wir das Bewusstsein für gesundheitsbewusstes Verhalten. Dies fördert einen verantwortungsbewussten Umgang mit der eigenen Gesundheit, verringert die Anzahl der Krankheitsfälle und reduziert somit den Verbrauch gesundheitsbezogener Ressourcen. Eine solche Reduktion ist nicht nur ökonomisch vorteilhaft, indem sie die Ausgaben für medizinische Behandlungen senkt, sondern auch ökologisch durch den reduzierten Ressourcenverbrauch. Zudem trägt eine gesunde Belegschaft durch erhöhte Produktivität und geringere Fehlzeiten zur betrieblichen Effizienz bei.

Outside-in:

- **Negativ:** Wenn gesamtgesellschaftlich der Verbrauch von Ressourcen zunimmt, führt dies langfristig zu einer Verknappung dieser Ressourcen, was wiederum steigende Preise zur Folge hat. Diese Entwicklung hat negative ökonomische Auswirkungen auf unser Unternehmen, da die erhöhten Beschaffungskosten für notwendige Ressourcen unsere Betriebskosten ansteigen lassen.
- **Negativ:** Der Klimawandel führt zu negativen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit, wodurch das Gesundheitssystem zunehmend belastet wird. Diese steigende Belastung resultiert in höheren Kosten für die Gesundheitsversorgung, die sich direkt auf uns als Krankenversicherung auswirken, da wir mit einem Anstieg der Leistungsansprüche und damit verbundenen Ausgaben konfrontiert werden.
- **Negativ:** Die Zerstörung der Biodiversität stellt ein ernsthaftes Risiko dar, nicht nur wegen der gravierenden ökologischen Folgen, sondern auch aufgrund ihrer direkten Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit. Durch den verstärkten Kontakt mit wildlebenden Tieren und die Nutzung ihrer Lebensräume erhöht sich das Risiko für die Übertragung von Zoonosen - Krankheiten, die von Tieren auf Menschen übergehen. Beispiele wie Ebola, HIV und das Coronavirus (COVID-19) zeigen deutlich, wie sehr unser Wohlbefinden von der Gesundheit unserer Umwelt abhängt. Diese Entwicklungen führen zu einer zusätzlichen Belastung des Gesundheitssystems und verursachen steigende Kosten für die Gesundheitsversorgung, was sich wiederum negativ auf uns als Krankenversicherung auswirkt, indem wir mit einem Anstieg der Leistungsansprüche und den damit einhergehenden Ausgaben konfrontiert sind.

- **Negativ:** Der demografische Wandel, gekennzeichnet durch eine zunehmende Alterung der Bevölkerung, stellt das Gesundheitssystem und somit auch uns als Krankenkasse vor erhebliche Herausforderungen. Mit der steigenden Zahl älterer Menschen wächst der Bedarf an gesundheitlichen Leistungen, was die Kosten für die Gesundheitsversorgung in die Höhe treibt.
- **Negativ:** Der demografische Wandel führt zudem zu einem Wandel des Arbeitsmarktes hin zu einem Arbeitnehmermarkt, was die langfristige Suche nach qualifizierten Fachkräften erschwert. Für Unternehmen, einschließlich unserer Krankenkasse, bringt dies wachsende Herausforderungen, die richtigen Talente zu gewinnen und zu halten, was strategische Anpassungen in der Personalpolitik sowie verstärkte Anstrengungen in der Mitarbeiterbindung erforderlich macht.
- **Negativ:** Die Auswirkungen des Klimawandels werden zunehmend offensichtlicher, wodurch auch der Handlungsbedarf immer klarer hervortritt. Diese Entwicklung führt zu strengeren Regulierungen für Unternehmen, eine Tendenz, die sich bereits in der Zunahme der Nachhaltigkeitsberichtspflicht in den letzten Jahren manifestiert. Es ist davon auszugehen, dass dieser Trend sich weiter verstärken wird, da politische und gesellschaftliche Forderungen nach einem transparenten und verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln im Hinblick auf Umwelt und Nachhaltigkeit weiter zunehmen. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie nicht nur ihre Geschäftspraktiken überdenken, sondern auch in präventive Maßnahmen investieren müssen, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden und zukunftsfähig zu bleiben.

Risiken:

- Klimabedingte Risiken für die menschliche Gesundheit, wie erhöhte Frequenz und Intensität von Hitzewellen, Zunahme von Zoonosen, die Verbreitung von durch Vektoren übertragenen Krankheiten und die Zunahme von Atemwegserkrankungen, stellen den Gesundheitssektor vor erhebliche Herausforderungen und stellen ein akutes Risiko für unser Gesundheitssystem und uns als Krankenkasse dar.
- Datenschutzverletzungen, Nichteinhaltung von Compliance-Richtlinien und Korruptionsverstöße stellen signifikante Risiken dar. Diese Risiken können nicht nur zu finanziellen Einbußen durch Strafen und Schadensersatzforderungen führen, sondern

auch das Vertrauen von Versicherten, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern und -partnerinnen erheblich beschädigen.

- Ein wesentlicher Risikofaktor für uns besteht darin, nicht ausreichend auf die Belange unserer Mitarbeiter einzugehen, was das Risiko birgt, wertvolle Kollegen zu verlieren. Diese Vernachlässigung kann zu einer erhöhten Mitarbeiterfluktuation führen und die Bindung sowie die Gewinnung neuer Talente erschweren, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.
- Das Risiko, Digitalisierungsmaßnahmen zu langsam zu implementieren, stellt für uns eine erhebliche Bedrohung für die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit dar. Eine verzögerte Digitalisierung kann dazu führen, dass wir den Anschluss an aktuelle Marktentwicklungen verlieren und Innovationen sowie Effizienzsteigerungen nicht zeitnah realisieren können.

Chancen:

- Die Chance, durch Sensibilisierung den Zusammenhang zwischen menschlicher und planetarer Gesundheit darzustellen, bietet uns die Möglichkeit, einen entscheidenden Beitrag zur Transformation hin zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft zu leisten. Indem wir das Bewusstsein für die Interdependenzen zwischen der Gesundheit unserer Umwelt und der Gesundheit des Einzelnen schärfen, können wir nicht nur zur Verbesserung der öffentlichen Gesundheit beitragen, sondern auch nachhaltige Verhaltensweisen fördern.
- Indem wir kontinuierlich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus unserer Unternehmensstrategie stellen und eine Arbeitskultur schaffen, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist, können wir die Mitarbeiterbindung langfristig stärken und unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter erhöhen. Diese Herangehensweise ermöglicht es uns aktiv den Risiken, die der demografische Wandel mit sich bringt, entgegenzuwirken, indem wir ein Arbeitsumfeld bieten, das qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzieht und hält. Durch die Förderung einer inklusiven, wertschätzenden und anpassungsfähigen Unternehmenskultur adressieren wir proaktiv die Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt und sichern so unsere Position als bevorzugter Arbeitgeber in einem zunehmend kompetitiven Marktumfeld.

- Die kontinuierliche Identifikation und Nutzung von Effizienzpotenzialen sowie die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen bieten uns die Chance, langfristig den Ressourcenverbrauch zu senken und unsere Wirtschaftlichkeit zu verbessern. Diese strategische Ausrichtung ermöglicht es uns nicht nur, unsere Betriebsabläufe effizienter zu gestalten und dadurch Kosten zu reduzieren, sondern auch unsere Marktposition zu stärken. Durch die fortlaufende Weiterentwicklung und Anpassung an technologische Innovationen können wir uns zukunftsorientiert und nachhaltig agierend positionieren, aktiv zur Schonung der Umwelt beitragen und gleichzeitig unsere Wettbewerbsfähigkeit im Markt steigern.
- Die Möglichkeit, unsere Bemühungen im Bereich der Nachhaltigkeit weiter auszubauen, stellt eine wesentliche Chance dar, zumal wir 2024 vom Euro Magazin als viertnachhaltigste regionale Krankenkasse ausgezeichnet wurden. Diese Ausgangslage bietet uns die einzigartige Gelegenheit, unsere Positionierung am Markt hinsichtlich des Themas Nachhaltigkeit signifikant zu verbessern. Durch die gezielte Intensivierung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen können wir nicht nur unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft weiter unter Beweis stellen, sondern auch unsere Attraktivität für bestehende und potenzielle Versicherte steigern. Diese strategische Ausrichtung auf Nachhaltigkeit ermöglicht es uns, als Vorreiter in der Branche zu agieren und unsere Marktposition durch ein klares Bekenntnis zu ökologischen und sozialen Werten nachhaltig zu stärken.

Ziele

Wir bekennen uns zu den SDGs und verpflichten uns, unser Handeln an diesen auszurichten. Vor diesem Hintergrund haben wir in einer umfassenden Analyse ermittelt, welche der SDGs für uns besonders relevant sind und inwieweit wir zu ihrer Erreichung beitragen können:

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Für uns als Krankenkasse nimmt das SDG 3 der UN, das sich dem Ziel eines gesunden Lebens und der Förderung des Wohlbefindens aller Menschen widmet, eine zentrale Rolle ein. Dieses Ziel steht im Einklang mit unserem Kernanliegen: der Gesundheitsförderung und der Sicherstellung des Zugangs zu hochwertigen medizinischen Dienstleistungen für unsere Versicherten.

Zusätzlich zu unserem Kernangebot engagieren wir uns dafür, durch gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zu leisten, damit Menschen nicht nur gesund bleiben, sondern auch ein erhöhtes Bewusstsein für die Bedeutung einer proaktiven Gesundheitsvorsorge entwickeln.

SDG 4: Hochwertige Bildung

Das SDG Nummer 4 der UN hat das Ziel, allen Menschen den Zugang zu einer hochwertigen Bildung zu ermöglichen. Als Krankenkasse ist die Förderung der Gesundheitsbildung von zentraler Bedeutung. Wir glauben, dass informierte und aufgeklärte Menschen bessere Entscheidungen für ihre eigene Gesundheit treffen können. Daher setzen wir uns dafür ein, Bildungsressourcen und -programme zu unterstützen und zu entwickeln, die es den Menschen ermöglichen, ein tieferes Verständnis für die Zusammenhänge zwischen ihrem Lebensstil, ihrer Ernährung, ihrer körperlichen Aktivität und ihrer Gesundheit zu entwickeln. Durch diese Bildungsinitiativen möchten wir die Gesundheitskompetenz unserer Gemeinschaft fördern und dazu beitragen, Krankheiten zu vermeiden, sie im besten Fall zu verhindern und die Lebensqualität zu verbessern.

Gleichzeitig sind wir fest davon überzeugt, dass die Gesundheit der Menschen untrennbar mit der Gesundheit des Planeten verbunden ist. Unser Ziel ist es, diesen Zusammenhang klar und verständlich darzustellen. Wir möchten verdeutlichen, dass Umweltfaktoren wie Luft- und Wasserqualität, Ernährung und Klimawandel einen direkten Einfluss auf die menschliche Gesundheit haben. Indem wir diesen Zusammenhang aufzeigen, möchten wir Menschen dazu ermutigen, umweltbewusste Entscheidungen zu treffen und einen nachhaltigeren Lebensstil zu führen, der sowohl ihre eigene Gesundheit als auch die Gesundheit unseres Planeten fördert.

SDG 5: Geschlechtergleichheit

Als Krankenkasse betrachten wir SDG 5, das sich auf Geschlechtergleichstellung und die Stärkung von Frauen und Mädchen konzentriert, als einen fundamentalen Aspekt unserer Geschäftstätigkeit. Unser besonderer Fokus liegt auf geschlechtsspezifischer Medizin und Gleichberechtigung im Unternehmen.

Geschlechtsspezifische Medizin ist für uns von entscheidender Bedeutung. Wir erkennen an, dass Männer und Frauen unterschiedliche Gesundheitsbedürfnisse haben, die eine maßgeschneiderte Herangehensweise an die Gesundheitsversorgung erfordern. Daher

engagieren wir uns aktiv für die Bereitstellung von medizinischer Versorgung, die die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Gesundheit berücksichtigt. Wir bieten spezielle Programme und Dienstleistungen an, die auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern zugeschnitten sind, einschließlich der Deckung von Dienstleistungen wie Präventionsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen und gesundheitlicher Beratung, die die geschlechtsspezifische Medizin betreffen.

Gleichberechtigung im Unternehmen ist ein weiteres zentrales Anliegen. Wir stellen sicher, dass in unserem Unternehmen Geschlechtergleichstellung und -vielfalt gefördert werden. Das bedeutet, dass Menschen ungeachtet ihres Geschlechts gleiche Chancen und Unterstützung in ihrer beruflichen Entwicklung erhalten. Für die Förderung von Frauen in Führungspositionen machen wir uns stark und haben diesbezüglich eine geschlechtergerechte Personalpolitik etabliert. Darüber hinaus unterstützen wir auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Möglichkeiten zur Entfaltung ihres Potenzials haben.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Als Krankenkasse haben wir nur begrenzten Einfluss auf SDG 7, welches das Thema bezahlbare und saubere Energie adressiert. Trotz dieser Einschränkung erkennen wir die essenzielle Bedeutung dieses Ziels für die Schaffung eines nachhaltigen Gesundheitssektors. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, konsequent auf Ökostrom umzusteigen und möchten damit als gutes Beispiel vorangehen. Durch unseren Einsatz für Ökostrom setzen wir ein klares Signal für die Bedeutung von sauberer Energie im Gesundheitswesen und darüber hinaus. Wir möchten damit ein Bewusstsein schaffen, dass nachhaltige Praktiken eine wichtige Rolle in jedem Sektor spielen können, insbesondere in solchen, die auf den ersten Blick vielleicht keinen offensichtlichen Bezug zu den SDGs haben. Unser Ziel ist es, durch unser Handeln andere zu inspirieren und gemeinsam einen bedeutenden Beitrag zur Erreichung von SDG 7 zu leisten.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

SDG 8, das nachhaltiges Wirtschaftswachstum, vollständige und produktive Beschäftigung sowie menschenwürdige Arbeit für alle anstrebt, nimmt in der Ausrichtung unseres Unternehmens eine zentrale Rolle ein. Diese Ausrichtung ist nicht nur aus ökonomischer, sondern auch aus sozialer Sicht von besonderer Bedeutung. Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das präzise auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft zugeschnitten ist, und setzen uns aktiv für eine nachhaltige Personalpolitik ein. Diese Maßnahmen sind nicht nur vorteilhaft für unsere Mitarbeitenden, sondern tragen auch maßgeblich zu unserem wirtschaftlichen Erfolg bei.

Durch die Förderung von Arbeitsbedingungen, die sowohl die persönliche als auch die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden unterstützen, möchten wir den Grundstein für langfristiges Wachstum und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit legen. Uns ist bewusst, dass das Wohlbefinden unserer Belegschaft direkt mit der Produktivität und Innovationskraft unseres Unternehmens verbunden ist. Daher investieren wir in Fortbildungen, Gesundheitsförderungsprogramme und flexible Arbeitsmodelle, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu gewährleisten.

Unser Engagement für SDG 8 spiegelt sich ebenfalls in unserem Bemühen wider, menschenwürdige Arbeitsbedingungen nicht nur intern, sondern auch in unserer gesamten Lieferkette zu fördern. Durch die Umsetzung fairer Beschäftigungspraktiken und die Einhaltung von Arbeitsstandards tragen wir zu einer positiven Entwicklung des gesamten Sektors bei.

SDGs 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Unser Ziel ist es, unsere Betriebsabläufe so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten, indem wir Ressourcen schonen und gleichzeitig höchste Effizienz anstreben. Die Digitalisierung spielt eine entscheidende Rolle dabei, uns bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen. Sie ermöglicht es uns, viele unserer Prozesse und Kommunikationen effizienter zu gestalten. Dies trägt nicht nur zur Ressourceneinsparung bei, sondern ermöglicht es uns auch, flexibler und reaktionsschneller auf die Bedürfnisse unserer Versicherten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Die Reduzierung des Papierverbrauchs, die Optimierung von Datenmanagement-Systemen und die Einführung von digitalen Arbeitsplattformen sind nur einige Beispiele dafür, wie wir die Digitalisierung nutzen, um nachhaltigere Geschäftspraktiken zu fördern.

Darüber hinaus sind wir stolz sagen zu können, dass wir 2024 erstmals die Messung unserer THG-Emissionen in Angriff genommen haben. Indem wir unsere THG-Emissionen quantifizieren und analysieren, können wir gezielte Maßnahmen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks ergreifen.

Unsere Organisation ist bestrebt, ein Vorbild für umweltbewusstes Handeln und Effizienz in unserer Branche zu sein. Wir sind entschlossen, unsere Bemühungen zur Ressourcenschonung und Reduzierung unserer Umweltauswirkungen weiter zu intensivieren und die Messung unserer THG-Emissionen ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen dabei eine wesentliche Rolle und wir schätzen ihr Engagement und ihre Zusammenarbeit bei der Verwirklichung unserer Ziele.

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

SDG 17, das die Stärkung der Mittel zur Umsetzung und die Belebung der globalen Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung fordert, erkennt an, dass die Herausforderungen unserer Zeit nur gemeinsam gelöst werden können. In diesem Sinne setzen wir auf den Aufbau und die Pflege von Partnerschaften, die durch Synergien, gemeinsame Ziele und kooperative Anstrengungen gekennzeichnet sind. Wir sind überzeugt, dass durch das Zusammenführen verschiedener Akteure aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft ein Mehrwert entsteht, der weit über das hinausgeht, was einzelne Organisationen allein erreichen könnten.

Unser Engagement für SDG 17 spiegelt sich in unserem Bestreben wider, Plattformen für den Austausch und die Zusammenarbeit zu schaffen, um gemeinsame Lösungen für nachhaltige Entwicklung zu fördern. Durch die Nutzung unserer Netzwerke, das Teilen von Wissen und Ressourcen sowie das gemeinsame Entwickeln innovativer Ansätze wollen wir einen Beitrag zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele leisten.

Die Herausforderung, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten, erfordert ein gemeinsames Vorgehen und den Willen, über Grenzen hinweg zu arbeiten. Durch den Aufbau starker Partnerschaften und das Schaffen von Synergien zwischen verschiedenen Stakeholdern unterstreichen wir die Bedeutung von Kooperation und gegenseitiger Unterstützung. So verpflichten wir uns, als Teil einer globalen Gemeinschaft zu handeln, die gemeinsame Ziele verfolgt und durch Zusammenarbeit die großen Herausforderungen unserer Zeit bewältigen kann.

Neben unserer festen Verpflichtung gegenüber den SGDs haben wir durch unsere Wesentlichkeitsanalyse fünf zentrale Handlungsfelder identifiziert, die im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsziele stehen:

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Prävention für die eigene Gesundheit und für den Zusammenhang zwischen menschlicher und planetarer Gesundheit
- Soziales Engagement
- Ressourcenschonendes Arbeiten und Digitalisierung
- Aktive Einbindung der Mitarbeitenden
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Bislang haben wir keine Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele vorgenommen. Die Methoden, wie die Leistungen bezüglich der einzelnen wesentlichen Themen überwacht werden, sind im Abschnitt "Kontrolle" detailliert beschrieben.

Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir beziehen unsere finanziellen Mittel aus den Beiträgen unserer Versicherten sowie aus dem Gesundheitsfonds. Unsere Gesundheitsleistungen und Services gliedern sich in verschiedene Kategorien. Dazu zählen präventive Maßnahmen, Angebote zur frühzeitigen Erkennung von Krankheiten, Unterstützung im Krankheitsfall, Übernahme von Fahrtkosten, Rehabilitationsleistungen sowie spezielle Angebote während Schwangerschaft und Mutterschaft.

Als gesetzliche Krankenkasse betreiben wir keine eigene Produktion im herkömmlichen Sinne. Dennoch verbrauchen wir eine Reihe von sozialen und ökologischen Ressourcen, die für unsere tägliche Arbeit und die Erbringung unserer Dienstleistungen unerlässlich sind. Zu den sozialen Ressourcen zählen vor allem unsere Mitarbeitende, deren Expertise, Engagement und Zusammenarbeit die Basis unseres Erfolgs darstellen. Sie sind das Herzstück unseres Unternehmens, tragen maßgeblich zu unserer Leistungsfähigkeit bei und verkörpern die Werte und die Kultur unserer Organisation.

Ökologische Ressourcen umfassen unsere IT-Infrastruktur, Firmenwagen sowie Verbrauchsmaterialien wie Papier und Tinte, die im normalen Bürobetrieb benötigt werden. Diese Ressourcen ermöglichen es uns, effizient und effektiv zu arbeiten, Kommunikationswege aufrechtzuerhalten und unsere Dienstleistungen reibungslos zu erbringen. Der

verantwortungsvoller Umgang mit diesen Ressourcen ist ein wesentlicher Aspekt unseres Engagements für Nachhaltigkeit und Umweltschutz.

Für unsere Wertschöpfung sind jedoch unsere Versicherten und Mitarbeitenden am wichtigsten. Die Zufriedenheit unserer Versicherten steht jederzeit im Mittelpunkt unserer Geschäftsstrategie. Gleichzeitig sind unsere Mitarbeitenden die treibende Kraft hinter unserer kontinuierlichen Verbesserung. Ihr Wissen, ihre Fähigkeiten, ihr Einfühlungsvermögen und ihr Engagement sind entscheidend, um die Erwartungen unserer Versicherten nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen und somit eine langfristige und gegenseitige Beziehung zu ihnen aufzubauen.

Um das Bewusstsein und die Verantwortung im Umgang mit Gesundheit und Nachhaltigkeit zu fördern, setzen wir auf eine Reihe von Aufklärungskampagnen und Initiativen. Diese umfassen nicht nur Kampagnen zur Sensibilisierung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Medikamenten, sondern auch interne und externe Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Angebote zur Ernährungsberatung. Unser Ziel ist es, soziale Risiken für unsere Mitarbeitende zu minimieren und ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.

In unseren Bemühungen um Nachhaltigkeit orientieren wir uns am Maßnahmenprogramm der Bundesregierung und haben unsere Beschaffungsrichtlinien entsprechend erweitert. Ein wichtiger Schritt in diesem Jahr war die Erfassung unserer CO₂-Emissionen. Parallel dazu suchen wir kontinuierlich nach Möglichkeiten, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren. Durch die Einführung von Home-Office-Regelungen und Desk-Sharing-Konzepten konnten wir unseren Flächenbedarf deutlich verringern, was einen direkten Beitrag zur Reduzierung unserer Umweltauswirkungen leistet.

Die Analyse unserer Wertschöpfungskette hinsichtlich potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken ist derzeit in Planung. Schon jetzt berücksichtigen wir bei Ausschreibungen wichtige Nachhaltigkeitskriterien wie den Blauen Engel, die Einhaltung des Mindestlohns und weitere soziale Standards. Diese Maßnahmen sind Teil unseres umfassenden Engagements für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die sowohl die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und Versicherten als auch den Schutz unserer Umwelt in den Vordergrund stellt.

Unser Unternehmen verfügt derzeit noch nicht über einen schriftlich formulierten Verhaltenskodex für Lieferanten. Dennoch sind wir im Rahmen unserer Vergabeverfahren an

strenge Auswahlkriterien gebunden, die neben wirtschaftlichen Kriterien auch soziale und ökologische Standards berücksichtigen.

Verantwortung

Unsere Verantwortung für Nachhaltigkeit obliegt direkt dem Vorstand, was die hohe Priorität dieses Themas unterstreicht. Um die vielfältigen Aufgaben im Bereich Nachhaltigkeit effektiv zu bewältigen, haben wir eine spezielle Projektgruppe ins Leben gerufen. Diese Gruppe zeichnet sich durch die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Fachbereichen aus, wodurch eine umfassende Bandbreite an Perspektiven und Expertisen zusammengeführt wird.

Diversität spielt bei uns eine zentrale Rolle, was sich nicht zuletzt in der Zusammensetzung der Projektgruppe widerspiegelt. Alter und Geschlecht der Mitglieder sind dabei bewusst vielfältig gewählt, um unterschiedliche Sichtweisen und Lebenserfahrungen in die Diskussion und Entscheidungsfindung einfließen zu lassen.

Regeln und Prozesse

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts verpflichten wir uns, Nachhaltigkeit tief in unsere Unternehmensstruktur zu verankern. Dies erreichen wir durch eine konsequente Ausrichtung an den Vorschriften des Sozialgesetzbuches, unserer eigenen Satzung sowie eines strengen Verhaltenskodexes. Diese Regelwerke bilden das Fundament für unser Handeln und sind der Reduzierung vermeidbarer entscheidend dafür, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Konzept bleibt, sondern in all unseren Prozessen und Entscheidungen gelebt wird.

Unsere Prozesse sind so gestaltet, dass sie einen ressourcenschonenden Einsatz von Materialien gewährleisten. Dies spiegelt sich nicht nur in der Auswahl und Verwendung von Verbrauchsmaterialien wider, sondern auch in unserer gesamten Betriebsführung. Darüber hinaus haben wir Prozesse etabliert, die speziell auf die Einhaltung von Compliance-Richtlinien, die Sicherstellung der Arbeitssicherheit und das allgemeine Wohlergehen unserer Belegschaft abzielen. Diese Maßnahmen sind essenziell, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl den menschlichen als auch den ökologischen Bedürfnissen gerecht wird.

Zur Unterstützung und stetigen Verbesserung dieser Prozesse dienen Arbeitshilfen, die regelmäßig aktualisiert und allen Mitarbeitenden über unser Intranet zugänglich gemacht werden. Diese Ressourcen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Informations- und Bildungsstrategie, um das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln zu schärfen und die praktische Umsetzung im Arbeitsalltag zu erleichtern.

In Bezug auf Dienstreisen und Veranstaltungen orientieren wir uns an den Vorgaben der Bundesregierung. Diese beinhalten Richtlinien, die nachhaltige Praktiken fördern, wie bspw. die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, die Minimierung von Geschäftsreisen durch digitale Konferenzen und die Auswahl umweltfreundlicher Veranstaltungsorte.

Kontrolle

In unserem Bestreben, eine umfassende und transparente Leistungsbewertung zu gewährleisten, legen wir großen Wert auf die regelmäßige Ermittlung ökonomischer Kennzahlen. Diese bilden die Grundlage für unsere strategischen Entscheidungen und ermöglichen uns eine kontinuierliche Überwachung und Optimierung unserer Geschäftsprozesse. Seit diesem Jahr haben wir unseren Fokus erweitert und begonnen, die Daten zu THG-Emissionen systematisch zu erfassen.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Evaluierung der Zufriedenheit unserer Kunden und Mitarbeitenden. Diese Bewertungen sind für uns von entscheidender Bedeutung, da sie nicht nur Aufschluss über die Qualität unserer Dienstleistungen und Arbeitsbedingungen geben, sondern auch wichtige Einblicke in Verbesserungspotenziale bieten. Die Kundenzufriedenheit ist ein direkter Indikator für unseren Erfolg am Markt und unsere Fähigkeit, auf die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden einzugehen. Gleichzeitig ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ein wesentlicher Faktor für die Motivation, Leistungsfähigkeit und Bindung an unser Unternehmen. Indem wir diese Aspekte kontinuierlich evaluieren und optimieren, fördern wir eine positive und leistungsstarke Unternehmenskultur, die sowohl den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden als auch den Anforderungen unserer Kunden gerecht wird.

Basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse prüfen wir aktuell ein KPI System, welches den identifizierten wesentlichen Themen jeweils potentielle Kennzahlen zuordnet.

Soziale Nachhaltigkeit:

- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Anzahl von Frauen in Führungspositionen
- Altersdiversität
- Anzahl an sozialen und Gemeinnützigen Projekten
- Anzahl an Datenschutzverstößen
- Anzahl an internen Maßnahmen zum Thema Gesundheitsförderung
- Anzahl an externen Maßnahmen zum Thema Gesundheitsförderung

Ökonomische Nachhaltigkeit:

- Anzahl von Korruption und Compliance Verstößen
- Mitgliederwachstum

Ökologische Nachhaltigkeit:

- Papierverbrauch
- Energieverbrauch
- THG-Emissionen
- Anzahl an Kampagnen und Beiträgen welche den Zusammenhang zwischen planetarer und menschlicher Gesundheit darstellen

Leistungsindikator**Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte**

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

Die BERGISCHE KRANKENKASSE legt großen Wert auf ein faires und verlässliches Miteinander. Die Werte und Verhaltensstandards des Unternehmens sind sowohl im Leitbild als auch im Mitarbeiterkodex verankert und werden sowohl intern als auch extern kommuniziert

Anreizsysteme

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, findet jedoch keinen direkten Niederschlag in der Vergütungsstruktur jedes einzelnen Mitarbeitenden. Stattdessen basieren variable Vergütungskomponenten auf bestehenden Dienstvereinbarungen, die sich an etablierten leistungs- und zielorientierten Kriterien orientieren. Die Festlegung von individuellen und Teamzielen erfolgt jährlich und leitet sich aus den Unternehmenszielen sowie strategischen Kernbotschaften ab. Diese Ziele werden anschließend in ein unternehmensweites Ziel-Controlling-System eingebettet.

Zum aktuellen Zeitpunkt existieren keine Pläne, Nachhaltigkeitskriterien in die Vergütungssysteme der Führungskräfte zu integrieren. Die Überwachung und Bewertung der Nachhaltigkeitsziele obliegt einer speziell dafür eingerichteten Projektgruppe. Diese Gruppe ist direkt dem Vorstand unterstellt und verantwortlich für die Implementierung und das Monitoring der nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten und Richtlinien innerhalb des Unternehmens.

Leistungsindikatoren

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

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.

a) die Vergütung des Vorstandes wird im Bundesanzeiger / Homepage der BERGISCHEN veröffentlicht

i) Veröffentlichung inklusive Grundgehältes und anderer Bestandteile im Bundesanzeiger / Homepage der BERGISCHEN, Haustarifvertrag inklusive Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen

ii) werden derzeit nicht gezahlt

iii) keine generellen Abfindungsregelungen bei Kündigungen von Mitarbeitenden

iv)

v) 4,6 % monatlich vom Januarbruttogrundgehalt ab dem 7. Beschäftigungsmonat in eine betriebliche Altersvorsorge, rein Arbeitgeberfinanziert, keine Unterscheidung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

b) Grundsatz: gleiches Gehalt für gleiche Arbeit, keine Unterscheidung der Gehälter nach Geschlechtern (equal pay), alle Mitarbeitende werden unabhängig von der Tätigkeit deutlich über dem Mindestlohn bezahlt

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

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.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Wir pflegen einen regelmäßigen Austausch mit unseren Partnern und Partnerinnen und haben im Jahr 2024 unsere erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder noch besser zu verstehen. Diese Analyse ist von zentraler Bedeutung, da sie eine entscheidende Rolle bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verfeinerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielt. Durch die systematische Erfassung und Bewertung der Erwartungen unserer Stakeholder können wir sicherstellen, dass unsere Nachhaltigkeitsbemühungen nicht nur aktuell und relevant bleiben, sondern auch effektiv zur langfristigen Wertschöpfung beitragen.

Diese Analyse ist Teil unseres Engagements für einen langfristigen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen, zu denen neben unseren Versicherten und Mitarbeitenden auch potenzielle Versicherte und Beschäftigte, Leistungserbringende, Lieferanten, Branchenverbände wie der BKK Dachverband und die Greenhealth Initiative, Wettbewerber, politische Akteure, das BAS sowie das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) gehören.

Um die Perspektiven unserer wichtigsten Stakeholder – Versicherte und Mitarbeitende – eingehend zu erfassen, führen wir regelmäßig Kundenbefragungen durch und fördern einen offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden. Diese Interaktionen helfen uns, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen. Der Personalrat und die Vertretung für Schwerbehinderte spielen dabei eine wichtige Rolle, indem sie die Interessen der Belegschaft vertreten und zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes beitragen.

Darüber hinaus engagieren wir uns aktiv in externen Netzwerken und Kooperationen, um unser Verständnis für die dynamischen Anforderungen des Gesundheitssektors zu vertiefen und innovative Lösungen für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung zu entwickeln. Dieses breit angelegte Engagement ermöglicht es uns, vielfältige Perspektiven in unsere Strategien einzubeziehen und so die Qualität unserer Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern.

Indem wir diese vielschichtigen Beziehungen pflegen und fördern, schaffen wir eine solide Basis für einen konstruktiven Austausch und eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Dies stärkt nicht nur unsere Position im Wettbewerb, sondern trägt auch maßgeblich dazu bei, den Herausforderungen und Chancen im Gesundheitswesen proaktiv und verantwortungsvoll zu begegnen.

Leistungsindikator

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

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.

In diesem Jahr haben wir zum ersten Mal eine umfassende Stakeholder-Analyse durchgeführt, mit dem Ziel, die von unseren Stakeholdern geäußerten Themen und Anliegen gründlich zu analysieren und darauf basierend geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Ein konkretes Beispiel hierfür ist die Integration der SDGs in unsere Nachhaltigkeitsziele, nachdem die Notwendigkeit hierfür von Stakeholdern an die BERGISCHE herangetragen wurde.

Unsere Mitarbeitende und Versicherten zählen zu den wichtigsten Stakeholdern. Die Interessen unserer Versicherten werden unter anderem durch den Verwaltungsrat vertreten. Die Mitarbeitenden unseres Unternehmens werden durch den Personalrat vertreten, der ihre Interessen und Anliegen aufnimmt und deren Berücksichtigung sicherstellt. Gleichzeitig pflegen wir eine offene Gesprächskultur, um gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden Lösungen zu erarbeiten und ihre Anliegen zu berücksichtigen. Darüber hinaus pflegen wir einen regelmäßigen und konstruktiven Austausch mit unseren verschiedenen Partnern und Partnerinnen, um unsere Beziehungen zu stärken und unsere Ziele effektiv zu verfolgen.

Innovations- und Produktmanagement

Als gesetzliche Krankenkasse leisten wir mit unserem Portfolio an Gesundheitsleistungen und Services einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit unserer Versicherten und wirken damit positiv auf Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit ein.

Im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit bieten wir unseren Versicherten einen papierlosen, niederschweligen und diskriminierungsfreien Zugang zu digitalen und telemedizinischen Angeboten. Diese Angebote sind nicht nur ein Zeichen unseres Engagements für soziale Inklusion und Chancengleichheit, sondern spiegeln auch unser Bestreben wider, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. In unserer täglichen Arbeit legen wir großen Wert auf papierlose, hybride bzw. Online-Zusammenarbeit und digitale Ansätze, welche sich zusätzlich positiv auf ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit auswirken.

Ein weiteres Beispiel für die Förderung unserer nachhaltigen Innovationsprozesse, ist unsere BERGISCHE Service-App, die unseren Versicherten einen einfachen und papierlosen Zugang zu allen relevanten Gesundheitsanliegen bietet. Die Entwicklung solcher digitalen Lösungen unterstreicht unser Engagement, die Ressourceneffizienz sowohl intern, als auch extern bei unseren Versicherten zu verbessern und stetig auszubauen.

Um Innovationen gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern und -partnerinnen voranzutreiben und gleichzeitig den Aspekt der Nachhaltigkeit zu stärken, engagieren wir uns aktiv in ausgewählten Projekten des Innovationsfonds. Diese regelmäßige Teilnahme ermöglicht es uns, zukunftsweisende Lösungen zu unterstützen, die nicht nur einen signifikanten Mehrwert für die Gesundheitsversorgung unserer Versicherten bieten, sondern auch einen positiven Beitrag zur ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit leisten. Der Zugang

zu diesen innovativen und nachhaltig orientierten Projekten wird uns durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern und Dienstleisterinnen und Verbänden erleichtert, die uns als wichtige Vermittler zu neuen Möglichkeiten und Partnerschaften dienen.

Durch die aktive Einbindung von Geschäftspartnern und -partnerinnen und anderen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette in unsere Innovationsprozesse initiieren wir einen umfassenden Dialog und fördern Kooperationen, die darauf abzielen, das Gesundheitssystem insgesamt zu verbessern. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es uns, ein tiefgreifendes Verständnis für die vielfältigen Anforderungen und Herausforderungen im Gesundheitswesen zu entwickeln und Lösungen zu erarbeiten, die auf eine effektive und effiziente Versorgung unserer Versicherten ausgerichtet sind.

Besonders bei der Prüfung von Innovationen und der Einführung neuer Gesundheitsleistungen achten wir darauf, so ressourcenschonend wie möglich zu agieren. Für unsere Auftragsvergabeprozesse berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte, soweit dies aufsichtsrechtlich und im Rahmen der Wirtschaftlichkeit möglich ist. Durch diese ganzheitliche Herangehensweise gewährleisten wir, dass unsere Innovationsprozesse nicht nur die soziale und ökologische Nachhaltigkeit verbessern, sondern auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus positive Effekte erzielen.

Leistungsindikator

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

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts folgen wir den gesetzlichen Vorgaben bei der Anlage und Verwaltung unserer Geldanlagen, wie sie im Sozialgesetzbuch festgelegt sind. Unsere Anlagestrategie richtet sich konsequent nach den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere nach den §§ 35 Abs. 2 und 35a Abs. 1 SGB IV, welche fordern, dass die Mittel so angelegt und verwaltet werden müssen, dass sowohl der Verlust als auch die Illiquidität ausgeschlossen sind, während ein angemessener Ertrag gesichert wird, gemäß § 80 Abs. 1 SGB IV. Dabei folgen wir strikt den Grundsätzen der Sicherheit, Liquidität und angemessenen Rendite der Anlage, wie in den §§ 80 und 83 SGB IV sowie in den §§ 260 und 261 SGB V festgelegt, und bleiben innerhalb der in Ziff. 5.8 bis 5.10 der entsprechenden Richtlinie festgelegten Grenzen. Die

Einhaltung dieser Vorgaben wird durch das Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS), welches die Rechtsaufsicht in diesem Bereich innehat, jährlich geprüft.

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als BERGISCHE KRANKENKASSE legen wir großen Wert darauf, transparent darzulegen, wie wir mit unseren natürlichen Ressourcen umgehen. Obwohl wir kein produzierendes Unternehmen sind und demnach einen vergleichsweise geringen Ressourcenverbrauch aufweisen, ist uns bewusst, dass jede Geschäftstätigkeit Spuren hinterlässt.

Unser Ressourcenverbrauch erstreckt sich im Rahmen des Geschäftsbetriebs über verschiedene Bereiche, die für den reibungslosen Ablauf unserer Tätigkeiten essenziell sind. Ein wesentlicher Aspekt ist der Bedarf an physischen Flächen für Büros und Arbeitsplätze, die nicht nur Raum für unsere Mitarbeitenden bieten, sondern auch mit Möbeln und Büroausstattung versehen sind. Diese Flächen und die dazugehörigen Möbel sind sorgfältig ausgewählt, um eine Balance zwischen Funktionalität, Komfort und Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Dabei achten wir darauf, Materialien und Produkte zu verwenden, die umweltfreundlich sind und den Ressourcenverbrauch minimieren.

Darüber hinaus ist der Verbrauch von Büromaterialien wie Papier, Toner und ähnlichen Verbrauchsgütern ein unvermeidlicher Bestandteil unseres Geschäftsbetriebs. Obwohl wir bestrebt sind, unseren Papierverbrauch durch digitale Lösungen zu reduzieren und Recyclingpapier sowie umweltschonende Toner und Farben zu verwenden, bleibt ein gewisses Maß an Verbrauch bestehen. Dieses wird jedoch durch gezielte Maßnahmen zur Abfallreduzierung und effizienten Nutzung kontinuierlich optimiert.

Die IT-Infrastruktur spielt eine zentrale Rolle und umfasst Server, Computer, Netzwerkgeräte und Softwarelösungen. Der Betrieb dieser Systeme erfordert einen erheblichen Energieaufwand, weshalb wir auf energieeffiziente Technologien setzen und stets nach Möglichkeiten suchen, unseren Energieverbrauch zu optimieren.

Die Mobilität unserer Mitarbeitenden, sowohl in Bezug auf die täglichen Wege zur Arbeit als auch auf Dienstreisen, trägt ebenfalls zum Gesamtressourcenverbrauch bei. Um diesen zu minimieren, fördern wir umweltfreundliche Verkehrsmittel und bieten Möglichkeiten für Homeoffice und virtuelle Meetings an, um unnötige Reisen zu vermeiden.

Der Verbrauch von Energie, Strom und Wasser in unseren Geschäftsräumen wird durch den Einsatz von effizienten Heizungs-, Kühlungs- und Beleuchtungssystemen sowie wassersparenden Einrichtungen minimiert. Wir legen großen Wert darauf, unseren Energieverbrauch kontinuierlich zu überwachen und durch technische Innovationen und bewusstes Verhalten unserer Mitarbeitenden zu reduzieren.

Zusätzlich üben wir einen indirekten Einfluss auf die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen aus, indem wir unseren Versicherten Zugang zu Medikamenten und weiteren gesundheitlichen Leistungen ermöglichen. Durch unseren Fokus auf Präventionsarbeit tragen wir dazu bei, den Verbrauch medizinischer Ressourcen zu senken, was langfristig nicht nur der Gesundheit unserer Versicherten, sondern auch der Umwelt zugutekommt.

Der tatsächliche Ressourcenverbrauch in Zahlen wird in den nachgeführten GRI-Leistungsindikatoren genannt.

Ressourcenmanagement

Aktuell haben wir noch keine quantitativen Ziele zur Senkung des Ressourcenverbrauchs festgelegt. Trotzdem ist es unser ausdrückliches Ziel, den Verbrauch von Ressourcen deutlich zu verringern. Wir sind bestrebt in naher Zukunft konkrete messbare Ziele zu entwickeln, um unsere Verpflichtung zur Ressourceneffizienz zu untermauern. Die diesjährige erstmalige Erfassung unseres CO₂-Fußabdrucks markiert dabei einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Obwohl wir uns noch in den Anfängen dieses Prozesses befinden, haben wir bereits wichtige Schritte unternommen.

Energie

Seit diesem Jahr beziehen wir an allen unseren Standorten Strom aus ausschließlich erneuerbaren Quellen. Uns ist bewusst, dass nicht nur die Art der bezogenen Energie wichtig ist, sondern auch, wie wir mit dieser Energie umgehen. Aus diesem Grund unternehmen wir große Anstrengungen, um unsere Mitarbeitende für einen achtsamen Umgang mit Energie zu sensibilisieren. Neben der Einbeziehung unserer Mitarbeitenden arbeitet das Gebäudemanagement aktiv daran, Einsparpotenziale im gesamten Betrieb zu identifizieren, um Effizienzgewinne zu realisieren. Dies umfasst Sanierungsmaßnahmen und Optimierungen

in den Gebäuden, die nicht nur zu einer verbesserten Energieeffizienz führen, sondern auch die Arbeitsumgebung für alle Beteiligten nachhaltig verbessern.

Mobilität

Bei der Auswahl unserer Fahrzeuge legen wir besonderen Wert auf die höchsten Effizienzklassen, um unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Dennoch sind wir aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen dazu angehalten, bei der Anschaffung neuer Fahrzeuge wirtschaftliche Kriterien vorrangig anzuwenden, da wir aktuell nicht unter das Saubere-Fahrzeuge-Gesetz fallen.

Dienstreisen spielen in unserem Geschäftsalltag eine wichtige Rolle. Dennoch sehen wir große Einsparpotenziale in der Reduzierung vermeidbarer Reisen. Deshalb setzen wir verstärkt auf digitale Alternativen, um physische Meetings durch virtuelle zu ersetzen.

Darüber hinaus haben wir ein Tool für Mitfahrgelegenheiten im Intranet implementiert, um unseren Mitarbeitenden eine einfache Koordination gemeinsamer Fahrten zu ermöglichen. Gleichzeitig weisen wir aktiv auf die Möglichkeit hin, öffentliche Verkehrsmittel für den Arbeitsweg zu nutzen, um einen umweltfreundlicheren und nachhaltigeren Pendelverkehr zu fördern.

Alltagsgeschäft

In unserem täglichen Geschäftsbetrieb ist Papier einer der hauptsächlichen Verbrauchsstoffe. Wir legen großen Wert darauf, Recyclingpapier zu verwenden und durch Digitalisierungsmaßnahmen unseren Papierverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. Im Bestreben, nicht nur intern, sondern auch in unseren externen Kommunikationskanälen verantwortungsvoll zu agieren, kompensieren wir den Papierverbrauch für unser Kundenmagazin, das regelmäßig in gedruckter Form erscheint. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Arbeitsabläufe stetig zu optimieren, um einen möglichst ressourcenschonenden Betrieb zu gewährleisten. Durch die Einführung von Desk-Sharing-Modellen und die verstärkte Förderung von Home-Office-Optionen ist es uns gelungen, unseren Flächenbedarf signifikant zu reduzieren. Diese Maßnahmen ermöglichen eine effizientere Nutzung unserer Büroräume und tragen gleichzeitig dazu bei, die Flexibilität und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu erhöhen.

Die Einschätzung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Ressourcen und Ökosysteme gestaltet sich als herausfordernd, da wir als nicht-produzierendes Unternehmen lediglich einen geringen Ressourcenverbrauch aufweisen. Dennoch können wir durch unseren bewussten Umgang mit Ressourcen einen positiven Beitrag leisten. Unser Handeln hat das Potenzial, andere Marktteilnehmende zu beeinflussen und somit indirekt zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise beizutragen. Durch diese Verantwortungsübernahme können wir einen wesentlichen Beitrag zum Schutz und zur Schonung von Ressourcen und Ökosystemen leisten.

Leistungsindikatoren

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

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.

Zum jetzigen Zeitpunkt wird nur der Druckpapierverbrauch erfasst. Dieser belief sich im Berichtsjahr 2023 auf 3.433,12 kg.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

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.

Energieverbrauch für das Berichtsjahr 2023:

Energie aus nicht erneuerbaren Quellen*:

Gas: 182.146,50 kWh

Benzin: 3427,373 Liter

Diesel: 181,704 Liter

Energie aus erneuerbaren Energiequellen:

Ökostrom: 81.834 kWh

* Gasverbrauch vom Standort ECHO und Nah/Fernwärme vom Standort Wuppertal sind aufgrund fehlender Daten nicht enthalten

Die Datenerhebung stützt sich auf die Abrechnungsdaten des Berichtsjahres und Hochrechnungen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

- 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 Jahr 2022 wurden 36.505,44 kWh Strom, 195,348 Liter Benzin und 75.553,98 kWh Gas eingespart.

Die Reduzierung des Energieverbrauchs lässt sich nicht unmittelbar einzelnen Initiativen zuordnen. Eine Vielzahl von Maßnahmen, die über verschiedene Berichtskriterien hinweg beschrieben werden, tragen kollektiv zu den festgestellten Senkungen bei.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

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 Gesamtvolumens 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.

Im Berichtsjahr 2023 wurden in der Hauptverwaltung (HV) 405.000 Liter Trink und Abwasser verbraucht.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

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.

Bei der BERGISCHEN KRANKENKASSE beschränken sich die Abfallart und -menge ausschließlich auf Büroabfälle. Dies liegt daran, dass wir in unserer Funktion als Dienstleister keine der für das produzierende Gewerbe charakteristischen Ressourcen oder Infrastrukturen in Anspruch nehmen. Die Menge der anfallenden Abfälle wird derzeit aufgrund fehlender Daten nicht erfasst.

Klimarelevante Emissionen

Als Krankenkasse haben wir uns zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu leisten. Diese Verpflichtung umfasst insbesondere die Minimierung unserer Klimaauswirkungen durch die konsequente Reduktion unseres Emissionsausstoßes. Für das Setzen zukünftiger Reduktionsziele und eine transparente Gestaltung unseres CO₂-Verbrauchs, haben wir in diesem Jahr zum ersten Mal eine Klimabilanz für die Jahre 2022 und 2023 erstellt. Die Wahl unseres Basisjahres stellte sich als herausfordernd dar, da eigentlich das Jahr 2019 als ideales Vergleichsjahr dient, um die Geschäftstätigkeiten vor der Corona-Pandemie abzubilden. Allerdings waren zu diesem Zeitpunkt noch keine Home-Office-Regelungen und damit verbundene Anpassungen zur Reduzierung des Flächen- und Energiebedarfs etabliert. Diese Entwicklungen, die durch die Pandemie stattfanden, sind

mittlerweile integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Um dies widerzuspiegeln, wird das Jahr 2022 als Basisjahr gewählt.

Die Bilanzierung richtet sich nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), das als etablierter Industriestandard für die Bilanzierung von THG-Emissionen gilt. Zur Berechnung der Scope-1- und Scope-3-Emissionen wurden die Emissionsfaktoren aus dem „ecocockpit“ der Effizienz-Agentur NRW verwendet. Für die Berechnung der Scope-2 Emissionen nach der Market-Based-Methode wurde der Emissionsfaktor aus dem IZUC CO₂-Rechner für Scope-1- und -2 des Bayerischen Landesamtes für Umwelt (LfU) verwendet. Für die Location-Based-Methode wurden die Emissionsfaktoren für den deutschen Strommix angewandt.

Scope 1		Einheit	2022	Anteil	2023*	Anteil	Veränderung
	Stationäre Verbrennung	kg CO ₂ eq	51.797,80		36.611,45	66,40%	-29,32%
	Stationäre Verbrennung*	kg CO ₂ eq	52.835,16	71,10%			
	Firmeneigene Fahrzeuge	kg CO ₂ eq	10.971,69	14,76%	10.431,89	18,92%	-4,92%
Summe			62.769,49		47.043,34		
Summe**			63.806,85				
Scope 2							
	Stromverbrauch						
	Market-Based	kg CO ₂ eq	6.449,50	8,68%	4.459,95	8,09%	-30,85%
	Location-Based	kg CO ₂ eq	51.359		31.179		
	Nah-/Fernwärme	kg CO ₂ eq	382,71	0,52%			
Summe			6.449,50		4.459,95		
Summe***			6.832,21				
Scope 3							
	Druckpapier	kg CO ₂ eq	3433,12	4,62%	3433,12	6,23%	0,00%
	Wasser ****	kg CO ₂ eq	238,923	0,32%	203,712	0,37%	-14,74%
Summe			3672,043		3636,832		
Gesamt		kg CO ₂ eq	72.891,03		55.140,12	100,00%	-24,35%

Gesamt****	kg CO2 eq	74.311,10	100,00%			
------------	-----------	-----------	---------	--	--	--

* Beinhaltet Hochrechnungen

** Beinhaltet den Gasverbrauch vom Standort ECHO

*** Nah-/Fernwärme vom Standort Wuppertal

**** Beinhaltet nur den Wasserverbrauch der Hauptverwaltung

***** Beinhaltet auch die Verbräuche, die für das Jahr 2023 noch nicht zur Verfügung stehen

Die größten Emissionsquellen unseres Unternehmens stellen die Wärmeerzeugung und der Betrieb firmeneigener Fahrzeuge dar. Im Bereich der Wärmeerzeugung konnte eine Verbrauchsreduktion von ca. 30% erreicht werden. Der firmeneigene Fuhrpark als zweitgrößter Emittent weist eine Verbrauchsreduktion von 5% auf. Beim Stromverbrauch, der drittgrößten Emissionsquelle, konnte ebenfalls eine Reduktion von ca. 30% erreicht werden.

Der Schlüssel zu unseren Erfolgen in der Reduktion von Emissionen und dem sparsamen Umgang mit Ressourcen sind unsere Mitarbeitenden. Sie sind es, die im täglichen Geschäftsbetrieb aktiv Ressourcen einsparen und damit maßgeblich zu unseren Nachhaltigkeitszielen beitragen. Durch die Entwicklung und Implementierung von Konzepten zur Energie- und Ressourceneffizienz, gekoppelt mit der aktiven Einbindung unserer Belegschaft in diesen Prozess, haben wir eine Unternehmenskultur geschaffen, die Zusammenarbeit in den Mittelpunkt stellt.

Wir sind stolz darauf, an allen unseren Standorten Ökostrom zu beziehen, was einen wesentlichen Schritt in unserem Streben nach Nachhaltigkeit repräsentiert. Unsere Bemühungen zur Digitalisierung tragen ebenfalls dazu bei, dass der Verbrauch von Ressourcen zukünftig kontinuierlich reduziert wird. Obwohl wir im Bereich der firmeneigenen Fahrzeuge aufgrund regulatorischer Hindernisse derzeit noch nicht auf Elektroautos umsteigen können, setzen wir dennoch auf Fahrzeuge mit hoher Effizienz und kompakter Bauweise, um unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten.

Aktuell beschränkt sich unsere Erfassung der Scope-3-Emissionen auf den Verbrauch von Wasser und Druckpapier. Wir bemühen uns jedoch Möglichkeiten zu evaluieren, um zukünftig ein breiteres Spektrum an Scope-3-Emissionen in unsere Bilanzierung aufnehmen zu können. Obwohl wir Scope-3-Emissionen derzeit noch nicht vollständig erfassen, haben wir bereits Maßnahmen ergriffen, um diese zu verringern. Auch hier sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Durch die Nutzung von Mitfahrgelegenheiten und umweltfreundlicher Alternativen, tragen sie aktiv zur Reduktion der Emissionen bei, die durch die Arbeitswege entstehen. Ein weiterer entscheidender Faktor sind unsere

Versicherten und der Verbrauch medizinischer Ressourcen. Durch Präventionsarbeit und Sensibilisierung tragen wir dazu bei, diesen langfristig zu reduzieren. Leistungsindikatoren

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

- 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.

Scope 1:

Im Bilanzjahr 2023 wurden 47,04 Tonnen CO₂e emittiert. Berücksichtigt wurden ausschließlich CO₂-Emissionen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2022 gewählt. Die Datenerhebung stützt sich auf Abrechnungsdaten des Berichtsjahres und Hochrechnungen, bei nicht vorhandenem Daten. Die Emissionsfaktoren wurden dem „ecocockpit“ und der Probas-Datenbank des Umweltbundesamtes entnommen. Die Berechnungen orientieren sich an den Vorgaben des GHG Protocol.

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

- 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.

Scope 2:

Im Bilanzjahr 2023 wurden 4,46 Tonnen CO₂e emittiert. Berücksichtigt wurden ausschließlich CO₂-Emissionen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2022 gewählt. Die Datenerhebung stützt sich auf Abrechnungsdaten des Berichtsjahres und Hochrechnungen, bei nicht vorhandener Daten. Die Emissionsfaktoren wurden dem „ecocockpit“ und der Probas-Datenbank des Umweltbundesamtes entnommen. Die Berechnungen orientieren sich an den Vorgaben des GHG Protocol.

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

- 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.

Scope 3:

Im Bilanzjahr 2023 wurden 3,636 Tonnen CO₂e emittiert. Berücksichtigt wurden ausschließlich CO₂-Emissionen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2022 gewählt. Berücksichtigt wurde Druckpapier und der Wasserverbrauch der HV. Die Datenerhebung stützt sich auf Abrechnungsdaten des Berichtsjahres und Hochrechnungen, bei nicht vorhandener Daten. Die Emissionsfaktoren wurden dem „ecocockpit“ und der Probas-Datenbank des Umweltbundesamtes entnommen. Die Berechnungen orientieren sich an den Vorgaben des GHG Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

- 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.

Die Reduzierung der THG-Emissionen lässt sich nicht unmittelbar einzelnen Initiativen zuordnen. Eine Vielzahl von Maßnahmen, die über verschiedene Berichtskriterien hinweg beschrieben werden, tragen kollektiv zu den festgestellten Senkungen bei.

Arbeitnehmerrechte

Als eine öffentlich-rechtliche Einrichtung, die integraler Bestandteil der staatlichen Administration ist, unterliegen wir gemäß der Verfassung (Artikel 20 Absatz 3 des Grundgesetzes) verbindlichen gesetzlichen sowie tariflichen Vorgaben.

Um Risiken vorzubeugen und die Rechte unserer Mitarbeitenden zu schützen, haben wir verschiedene Kontrollgremien und Beauftragte etabliert. Dazu zählen der Personalrat, Compliance-Beauftragte, Gleichstellungs- und Mobbingbeauftragte sowie Brandschutzbeauftragte, Ersthelfende, die Schwerbehindertenvertretung und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese Strukturen tragen dazu bei, ein sicheres und gerechtes Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

Unsere Mitarbeitende sind unsere wertvollste Ressource, und dementsprechend haben wir eine Arbeitskultur entwickelt, die auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft zugeschnitten ist. Dazu gehören unter anderem Maßnahmen wie Equal-Pay, flexible und individuelle Teilzeitarbeit, Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros, die Möglichkeit zum Home-Office, die Erlaubnis von Hunden im Büro und flexible Regelungen bezüglich des Renteneintrittsalters. Darüber hinaus fördern wir die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden an Innovationsprozessen, um neue Ideen und Perspektiven in unsere Arbeit zu integrieren.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es unser Ziel, alle Mitarbeitenden von diesem Vorhaben zu überzeugen und gemeinsam unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Identifizierung wesentlicher Themen und geben wertvolle Impulse, die uns bei der unternehmensweiten Umsetzung unserer Strategien unterstützen. Durch diesen integrativen Ansatz fördern wir nicht nur ein positives Arbeitsklima, sondern stärken ebenfalls unsere Innovationskraft und Nachhaltigkeitsziele.

Chancengerechtigkeit

Vielfalt und Chancengleichheit sind für uns entscheidende Säulen unseres täglichen Miteinanders. Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass jede Position von der Person besetzt werden sollte, die aufgrund ihrer Qualifikationen am besten geeignet ist, unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Geschlecht oder ihrer religiösen Zugehörigkeit.

Die Einzigartigkeit und Individualität jedes einzelnen Mitarbeitenden bedeuten für uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Jede und Jeder entfalten und wohlfühlen kann. Wir sind der festen Überzeugung, dass Vielfalt neue Perspektiven mit sich bringt und den Zusammenhalt stärkt. Es geht bei der BERGISCHEN nicht um die reine Erfüllung von gewünschten Quoten, sondern um die faire und individuelle Behandlung aller Mitarbeitenden.

Die positive Wirkung unserer Bemühungen spiegelt sich nicht zuletzt in der Zusammensetzung unserer Teams wider: Mehr als 50% unserer Führungspositionen sind von Frauen besetzt. Dies hat uns unter anderem dazu verholfen, vom FAZ Institut im Jahr 2023 mit dem ersten Platz im Bereich Vielfalt und Diversity ausgezeichnet zu werden. Die Studie, die unser Unternehmen hervorhebt, betrachtet sieben Dimensionen der Vielfalt, einschließlich Alter, ethnische Herkunft, Geschlecht, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. In all diesen Bereichen zeichnet die BERGISCHE sich durch überdurchschnittliches Engagement aus.

Unsere Vorstandin Sabine Stamm bringt es auf den Punkt: „Wir sind ein offenes Unternehmen. Vielfalt inspiriert, fördert kreative Lösungsansätze und bereichert unsere tägliche Arbeit. Zufrieden, glücklich, bergisch: Das ist unser Motto für Versicherte und Mitarbeitende gleichermaßen. Chancengleichheit, Geschlechterfairness und Authentizität sind wertvoll, wichtig – und echte Erfolgsfaktoren für uns.“

Die Gewährleistung von Chancengleichheit und die Förderung von Diversität sind komplexe Aufgaben, die ein koordiniertes Vorgehen aller Beteiligten erfordert. Neben der Schaffung von klaren Strukturen sind insbesondere unsere Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung. Sie sind es, die durch ihr tägliches Verhalten und ihre Einstellung aktiv zu einem inklusiven und vielfältigen Arbeitsklima beitragen. Zur Unterstützung dieser Bemühungen setzen wir auf regelmäßige Bildungs- und Sensibilisierungsinitiativen sowie auf die Implementierung spezialisierter Ansprechpersonen. Dazu zählen unter anderem Compliance-Beauftragte, Gleichstellungs- und Mobbingbeauftragte und eine Schwerbehindertenvertretung. Diese spezialisierten Ansprechpersonen werden durch die Unterstützung eines starken Personalrats ergänzt, der die Interessen der gesamten Belegschaft vertritt und die Einhaltung arbeitsrechtlicher sowie sozialer Standards sicherstellt.

Unser Ziel bleibt es, Chancengleichheit und Diversität weiter aktiv zu leben, zu gestalten und zu fördern – auch wenn wir aktuell keine messbaren Ziele festgelegt haben, sind wir dennoch bestrebt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mitarbeitende wohlfühlt. Dazu bieten wir unter anderem Eltern-Kind-Büros, Home-Office-Möglichkeiten, das Mitbringen von Hunden, flexible Arbeitszeiten, betriebliche Altersvorsorge und spezielle Arbeitsmodelle für ältere Mitarbeitende an.

Qualifizierung

Konfrontiert mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel, haben wir als Antwort ein umfassendes Personalentwicklungskonzept entwickelt. Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen und Strategien nicht nur den aktuellen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken, sondern auch langfristig eine solide Basis für die Zukunftssicherung der BERGISCHEN zu schaffen.

Dieses Konzept fokussiert sich auf die kontinuierliche Förderung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, um deren fachliche, soziale und methodische Kompetenzen systematisch zu erweitern. Durch die Unterstützung von lebenslangem Lernen und die Berücksichtigung von individuellen Bedürfnissen und Lernveranlagungen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das persönliche und berufliche Entwicklung gleichermaßen fördert. Dazu gehören spezifische Angebote wie nebenberufliche Weiterbildungen, bspw. in Form von Studiengängen und Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die Erweiterung des Fachwissens und die Stärkung der

Kompetenzen unserer Mitarbeitenden abzielen. Durch die Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen und die Bereitstellung von Ressourcen für die Fortbildung fördern wir eine Kultur des Lernens und der Entwicklung.

Neben der Qualifizierung von Mitarbeitenden legen wir zusätzlich großen Wert auf die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften durch Ausbildungsprogramme und die Integration von Werkstudierenden. Dies ermöglicht es uns, frühzeitig Talente zu identifizieren, zu fördern und langfristig an unser Unternehmen zu binden. Wir legen großen Wert auf intensives Feedback und bieten individuell abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen an, um den Bedürfnissen jedes Einzelnen gerecht zu werden.

Ergänzend zu diesen Maßnahmen setzen wir auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), das mit einem Fokus auf Gesundheitsprävention konzipiert ist. Angebote wie Rücken- und Ernährungsberatung sowie eine Vielzahl an Vorsorgeuntersuchungen tragen kombiniert mit monatlich wechselnden Schwerpunktthemen zur nachhaltigen Gesundheit unserer Belegschaft bei.

Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Dieses bietet Unterstützung für Mitarbeitende, die nach längerer Krankheit wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Ziel des BEM ist es, durch individuelle Maßnahmen und Angebote eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu ermöglichen und den betroffenen Mitarbeitenden den Übergang in den beruflichen Alltag zu erleichtern.

Dank dieser umfassenden Initiativen im Bereich Personalentwicklung, Chancengleichheit, Arbeitnehmerrechte und Qualifizierung befinden wir uns in einer Situation, in der wesentliche Risiken minimiert sind. Unsere Strategie trägt nicht nur zur Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung bei, sondern stärkt auch unsere Position als attraktiver Arbeitgeber in einem zunehmend kompetitiven Umfeld.

Leistungsindikatoren

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

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.

Im Jahr 2023 wurden keine Vorfälle verzeichnet, die tödliche oder ernsthafte Verletzungen verursachten.

Verletzungen, die sich auf berufliche Tätigkeiten zurückführen lassen, waren äußerst selten. Die wenigen Fälle in denen berufsbedingte Verletzungen gemeldet wurden, umfassten Unfälle auf dem Weg zur Arbeit im öffentlichen Verkehr oder Bürounfälle wie Ausrutschen, Stolpern, an Papier schneiden und Fallen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

- 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

Im Jahr 2023 wurden keine Vorfälle verzeichnet, die tödliche oder ernsthafte Verletzungen verursachten.

Verletzungen, die sich auf berufliche Tätigkeiten zurückführen lassen, waren äußerst selten. Die wenigen Fälle, in denen berufsbedingte Verletzungen gemeldet wurden, bezogen sich typischerweise auf Unfälle auf dem Weg zur Arbeit im öffentlichen Verkehr oder auf typische Bürounfälle wie Rutschen, Stolpern, an Papier schneiden und Fallen.

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.

Der ASA setzt sich gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz aus Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten, Mitgliedern des Personalrates, Sicherheitsbeauftragten, einer vom Vorstand beauftragten Person und mindestens einer weiteren Person aus der Belegschaft zusammen. Der Vorsitz wird von der vom Vorstand beauftragten Person oder dem

Sicherheitsbeauftragten, und in deren Abwesenheit von einem Mitglied des Personalrates, übernommen. ASA-Sitzungen finden mindestens viermal jährlich statt, wobei der Betriebsarzt mindestens zweimal teilnimmt; zusätzliche Sitzungen ohne diese Beteiligung erfolgen alle zwei Wochen. Die Protokollführung obliegt der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einem benannten ASA-Mitglied, wobei Ergebnisniederschriften spätestens mit der Einladung zur nächsten Sitzung versandt werden. Zu den Sitzungen können auch externe Fachleute zu spezifischen Themen eingeladen werden.

Typische Aufgaben des ASA sind bspw.:

- Erörterung von Investitionen für die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- Beratung von Maßnahmen für besondere Personengruppen, z. B. Auszubildende, neue Mitarbeiter, Schwerbehinderte, ausländische Beschäftigte,
- regelmäßige Betriebsbegehungen,
- Auswertung von Betriebsbegehungen und des Unfallgeschehens einschließlich
- arbeitsbedingter Erkrankungen,
- Beratung der Ergebnisse sicherheitstechnischer Analysen von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren, Erarbeitung von Vorschlägen für betriebliche
- Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz,
- Beratung von Vorschlägen für die Durchführung betrieblicher Schwerpunkte im
- Arbeitsschutz, Ordnung und Sauberkeit, persönliche Schutzausrüstungen, Erste Hilfe,
- Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und anderer Dokumente,
- Erarbeitung von Maßnahmen der Ausbildung, Schulung und Sicherheitsunterweisung.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

a. durchschnittliche Stundenzahl, welche die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht

ii. Angestelltenkategorie

Die Erfassung der Aus- und Weiterbildungsdaten unserer Mitarbeitenden erfolgt an mehreren Stellen innerhalb der Organisation. Eine einheitliche und systematische Konsolidierung dieser Daten wird momentan nicht durchgeführt. Aufgrund von Datenschutzbestimmungen ist es zudem nicht möglich, die vorhandenen Daten nach Organisationseinheiten und Geschlecht aufzuschlüsseln.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

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)

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

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

Im Berichtsjahr 2023 kam es zu keinen Diskriminierungsvorfällen.

Menschenrechte

Als eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, tragen wir durch unsere nationale Wertschöpfung aktiv zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung bei. Unser Handeln wird von einem Verhaltenskodex und fest verankerten Werten geleitet, die einen starken Fokus auf Gleichberechtigung legen und die Einhaltung grundlegender Menschenrechte umfassen.

In Anbetracht dieser Grundsätze haben wir bisher kein separates Menschenrechtskonzept entwickelt, da die Prinzipien des fairen Umgangs und der Gleichberechtigung bereits tief in unserem Verhaltenskodex integriert sind. Wir erwarten zudem von unseren Partnern und Partnerinnen, dass sie sich an diesen Kodex halten, um die Einhaltung unserer ethischen Standards über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu gewährleisten.

Die Überprüfung von Risiken, insbesondere im Hinblick auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen, ist ein integraler Bestandteil unserer zukünftigen Planung. Durch die Implementierung eines effektiven Compliance-Systems und eines Beschwerdemanagements für Mitarbeitende, beugen wir diesen Risiken proaktiv vor. Diese Maßnahmen dienen dazu potenzielle Verstöße frühzeitig zu identifizieren und zu adressieren, um somit die Integrität und die ethischen Standards unserer Organisation zu wahren.

Unsere Bemühungen im Bereich der Menschenrechte und Gleichberechtigung reflektieren unser Engagement für verantwortungsvolles Handeln und die Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und des Respekts innerhalb der Organisation und darüber hinaus. Wir setzen uns somit nicht nur für die Gesundheit unserer Versicherten ein, sondern tragen auch aktiv zur Förderung und zum Schutz grundlegender Menschenrechte bei.

Leistungsindikatoren

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

Investitionsvereinbarungen

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen.

Es kann keine spezifische Prozentangabe gemacht werden, bezüglich der Anzahl an bedeutenden Investitionsvereinbarungen und Verträgen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder hinsichtlich Menschenrechtsaspekten überprüft wurden. Dennoch müssen alle wichtigen Investitionsvereinbarungen und Verträge den strengen rechtlichen Vorschriften für öffentliche Körperschaften genügen. Eine Datenerfassung zu diesem Thema ist nicht geplant, da die rechtlichen Anforderungen an öffentliche Körperschaften auf alle Investitionsvereinbarungen und Verträge zutreffen.

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

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

Die Geschäftsstandorte befinden sich ausschließlich in Deutschland und unterstehen somit dem deutschen Arbeits- und Tarifrecht. Die Wahrung der Menschenrechte wird durch die Mitbestimmung der Beschäftigten und interne Überprüfungen, wie die Innenrevision, gewährleistet. Daher findet keine gesonderte Untersuchung oder Ausweisung der Überprüfungen speziell zu Menschenrechten statt.

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

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

Als Krankenkasse unterliegen wir strengen Vergabevorschriften die sicherstellen, dass alle an unseren Ausschreibungsverfahren teilnehmenden Unternehmen sich zur Einhaltung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen verpflichten. Dies umfasst die Beachtung geltender Tarifverträge, die Einhaltung des Mindestlohngesetzes sowie die Wahrung der Menschenrechte und anderer relevanter Standards. Darüber hinaus sind wir von der zuständigen Aufsichtsbehörde dazu angehalten, wirtschaftlichen Belangen eine Priorität einzuräumen, da wir mit öffentlichen Geldern arbeiten. Dies erfordert von uns, bei der Vergabe von Aufträgen nicht nur rechtliche und ethische Standards zu berücksichtigen, sondern auch die Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Mittelverwendung sicherzustellen, um

die bestmöglichen Ergebnisse für unsere Versicherten und die Gesellschaft als Ganzes zu erzielen.

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

- 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.

Bei öffentlichen Vergabeverfahren sind alle teilnehmenden Bieter dazu verpflichtet, sich an die vorgegebenen Richtlinien zu halten, die die Einhaltung von geltenden Tarifverträgen, das Mindestlohngesetz, Menschenrechte und weitere relevante Bestimmungen umfassen.

Gemeinwesen

Als BERGISCHE sehen wir für uns eine Verantwortung die weit über die reine Bereitstellung von Gesundheitsleistungen hinausgeht. Unser Selbstverständnis als gesetzliche Krankenkasse beinhaltet eine tiefe Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwohl und spiegelt unser Engagement für eine gerechte und inklusive Gesellschaft wider. Im Zentrum unserer Aufgabe als Krankenkasse steht die Verpflichtung, allen Versicherten unabhängig von ihrem sozialen oder finanziellen Status, einen gerechten und gleichberechtigten Zugang zu Gesundheitsleistungen zu ermöglichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf eine Vielzahl von Initiativen und Programmen. Besonders hervorzuheben ist hierbei unsere Kampagne "Tu es für dich", die das Bewusstsein

für die Bedeutung präventiver Gesundheitsmaßnahmen schärft und die breite Palette der Leistungen gesetzlicher Krankenkassen aufzeigt.

Präventive Maßnahmen stellen einen entscheidenden Hebel dar, um die Gesundheit der Gesellschaft langfristig zu verbessern. Aus diesem Grund unterstützen wir aktiv eine Reihe von Kampagnen im Bereich der Prävention, darunter auch innovative Ansätze wie "Discovering Hands". Bei "Discovering Hands" werden blinde und sehbehinderte Menschen speziell geschult, um ihren außergewöhnlich ausgeprägten Tastsinn zur frühzeitigen Erkennung von Brustkrebs zu nutzen.

Als gesetzliche Krankenkasse sind wir nicht berechtigt Geldspenden zu tätigen, weshalb wir unser Engagement auf die Mobilisierung unserer Mitarbeitenden und die Unterstützung gemeinnütziger Projekte konzentrieren. Mit Initiativen wie "Sozial geht's" haben wir eine Kultur des Corporate Volunteering geschaffen, die es unseren Mitarbeitenden ermöglicht sich persönlich in Projekten zu engagieren, die ihnen am Herzen liegen. Initiativen wie diese repräsentieren unseren Glauben an die Kraft des Einzelnen Veränderungen zu bewirken. Indem wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich in sozialen und ökologischen Projekten einzubringen, fördern wir nicht nur die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen, sondern leisten auch einen direkten Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft.

Neben dem Engagement unserer Mitarbeitenden, fördern wir eine Reihe von externen Projekten, die darauf abzielen, das soziale Gefüge und die Lebensbedingungen innerhalb unserer Gemeinschaften zu stärken. Ein Paradebeispiel für unser Engagement ist die Unterstützung von "Wir in der Hasseldelle e. V.", einer Initiative, die sich unermüdlich für die Stärkung der lokalen Gemeinschaft und die Verbesserung der Lebensqualität ihrer Mitglieder einsetzt. Durch die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung für solche Organisationen tragen wir dazu bei, einen Raum zu schaffen, in dem Menschen zusammenkommen, sich gegenseitig unterstützen und gemeinsam wachsen können. Des Weiteren erkennen wir die Bedeutung von Bildung und Erholung für die Entwicklung und das Wohlbefinden junger Menschen an. Aus diesem Grund sind wir stolz darauf Feriencamps zu unterstützen, die Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit bieten neue Fähigkeiten zu erlernen, in einem sicheren Umfeld Spaß zu haben und lebenslange Erinnerungen zu schaffen. Diese Camps sind ein wichtiges Instrument zur Förderung der sozialen Inklusion und Gleichheit.

Unser Engagement erstreckt sich auch auf die Unterstützung von geflüchteten Menschen, eine der vulnerabelsten Gruppen in unserer Gesellschaft. Wir verstehen die komplexen Herausforderungen mit denen geflüchtete Menschen konfrontiert sind und streben danach, durch die Bereitstellung von mehrsprachigen Diensten, einschließlich Englisch und Ukrainisch sowie durch unser Beratungsangebot des Sozialen Dienstes, praktische Unterstützung und Beratung anzubieten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, geflüchteten Menschen den Zugang zu essenziellen Dienstleistungen zu erleichtern und ihre Integration in die Gesellschaft zu fördern.

Leistungsindikator

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

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.

Unser [Geschäftsbericht](#) enthält alle relevanten Daten und Zahlen.

Politische Einflussnahme

Als BERGISCHE verstehen wir die politische Interessenvertretung als einen wesentlichen Bestandteil der Demokratie. Gleichzeitig sind wir uns unserer Verantwortung als Körperschaft des öffentlichen Rechts bewusst und halten uns strikt an die Grundsätze politischer Neutralität. In diesem Sinne geben wir keine direkten politischen Stellungnahmen ab und beteiligen uns nicht an parteipolitischen Aktivitäten wie Parteispenden. Diese Haltung ist fundamental für unser Selbstverständnis und unsere Integrität als Teil des öffentlichen Gesundheitssystems.

Um jedoch unsere Interessen und die unserer Mitglieder wirksam zu vertreten und einen konstruktiven Beitrag zur Gestaltung des Gesundheitswesens zu leisten, engagieren wir uns in Verbänden, die als Lobbyisten fungieren. Ein zentraler Partner in diesem Kontext ist der BKK-Dachverband. Durch unsere Mitgliedschaft in diesem Verband sichern wir uns eine Stimme im politischen Diskurs, ohne unsere Neutralität zu kompromittieren. Der BKK-Dachverband vertritt unsere Anliegen und die Anliegen ähnlich ausgerichteter Kassen gegenüber politischen Entscheidungsträgern, anderen Akteuren im Gesundheitssystem und der Öffentlichkeit.

Diese Form der Interessenvertretung erlaubt es uns Einfluss auf politische Entscheidungen zu nehmen, die das Gesundheitswesen und damit die Qualität, Zugänglichkeit und Finanzierbarkeit der Gesundheitsversorgung für unsere Mitglieder betreffen. Wir sind überzeugt, dass eine solche konstruktive Beteiligung am politischen Prozess entscheidend ist, um die Herausforderungen im Gesundheitswesen anzugehen und nachhaltige Lösungen zu fördern, die dem Wohl aller Bürger dienen.

Leistungsindikator

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

- 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.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts leisten wir keine Parteispenden oder Sachzuwendungen.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Bei der BERGISCHEN legen wir größten Wert auf die Einhaltung von Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben, um unseren Mitgliedern nicht nur exzellente, sondern auch ethisch und rechtlich einwandfreie Dienstleistungen anzubieten. In diesem Zusammenhang haben wir umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um ein richtlinienkonformes Verhalten innerhalb unserer Organisation sicherzustellen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir spezialisierte Stabstellen ins Leben gerufen, die sich mit den Kernbereichen Risiko, Compliance, Datenschutz, Innenrevision und rechtlichen Angelegenheiten befassen. Diese Stabstellen bilden das Herzstück unserer Bemühungen die Einhaltung aller relevanten Vorschriften und Gesetze zu gewährleisten. Sie überwachen, analysieren und bewerten fortlaufend die Risiken denen unsere Kasse ausgesetzt ist und entwickeln Strategien zu deren Minimierung. Gleichzeitig stellen sie sicher, dass alle Prozesse und Entscheidungen im Einklang mit dem aktuellen Rechtsrahmen und unseren internen Richtlinien stehen.

Ein zentraler Bestandteil unseres Ansatzes ist unser Compliance-Management-System, das durch klare Strukturen und mehrfache Kontrollebenen gekennzeichnet ist. Dieses System ist darauf ausgerichtet Compliance-Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern. Es beinhaltet regelmäßige Schulungen für unsere Mitarbeitende, um ein tiefes Verständnis für die Bedeutung von Compliance und die damit verbundenen Anforderungen zu schaffen. Durch diese kontinuierliche Weiterbildung und Sensibilisierung fördern wir eine Unternehmenskultur in der richtlinienkonformes Verhalten zur Selbstverständlichkeit wird.

Darüber hinaus haben wir ein effektives Beschwerdemanagement für Kundenbeschwerden eingerichtet. Dieses ermöglicht es uns schnell und effizient auf die Anliegen und Bedürfnisse unserer Versicherten zu reagieren und gleichzeitig wertvolle Einblicke zu gewinnen, wie wir unsere Dienstleistungen und Prozesse weiter verbessern können. Die Rolle unserer Beauftragten in den Bereichen Datenschutz und Compliance ist dabei von entscheidender Bedeutung, da sie als Ansprechpartner für unsere Versicherten und Mitarbeitenden dienen und dafür sorgen, dass deren Rechte und Datenschutzbestimmungen jederzeit gewahrt bleiben.

Insgesamt bildet unser Engagement für Compliance und die Einrichtung entsprechender Kontroll- und Weiterentwicklungsmechanismen die Grundlage dafür, dass die BERGISCHE als vertrauenswürdiger und verantwortungsbewusster Partner im Gesundheitswesen wahrgenommen wird. Durch die stetige Optimierung unserer Prozesse und die Förderung einer Kultur der Transparenz und Integrität setzen wir uns täglich dafür ein den hohen Erwartungen unserer Versicherten, Partnern und Partnerinnen und der Öffentlichkeit gerecht zu werden.

Leistungsindikatoren

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

- 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.

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

- 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.



[bergische-krankenkasse.de/nachhaltigkeit](https://www.bergische-krankenkasse.de/nachhaltigkeit)