



**Für gesunde Menschen auf
einem gesunden Planeten.**

Nachhaltigkeitsbericht 2023

„Wir haben viel zu gewinnen.“



SBK-Vorständin Dr. Gertrud Demmler zu den positiven Effekten eines nachhaltigen Gesundheitswesens

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

da ist er! Unser Nachhaltigkeitsbericht 2023. Zum zweiten Mal machen wir transparent, wo wir mit unseren Anstrengungen für mehr Nachhaltigkeit stehen. Eine Aufgabe, die wir auch dieses Jahr wieder gerne in Angriff genommen haben. Denn Transparenz ist die Grundlage allen nachhaltigen Handels. Und nachhaltig Handeln sollten wir – gerade im Gesundheitswesen. Denn dort haben wir viel zu gewinnen, wie folgende Beispiele zeigen:

In einer gesunden Umwelt leben gesündere Menschen

Um gesund zu leben, brauchen wir einen gesunden Planeten. Verschmutzte Luft, Umweltgifte oder große Hitze schaden unserer Gesundheit. Vor diesem Hintergrund hat die SBK einen Schwerpunkt darauf gesetzt, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.



Unser Ziel ist es, bis 2030 klimaneutral zu sein. Und wir arbeiten daran, unseren Ressourcenverbrauch zu verringern. Unsere zweite Klimabilanz zeigt, dass es uns gelungen ist, zum Beispiel bei Strom- und Papierverbrauch CO₂ einzusparen. Gleichzeitig erleben wir, dass unsere ambitionierten Ziele weiter großer Anstrengung und Kreativität bedürfen.

Anstrengungen sollte sich auch der Gesundheitssektor insgesamt. Er hat nicht nur einen größeren Anteil an den Treibhausgasemissionen als der Flugverkehr. In der Versorgung entstehen auch riesige Mengen Müll, etwa durch Einwegprodukte oder entsorgte Medikamente. Wir machen uns politisch und in der GKV für ein insgesamt nachhaltigeres Gesundheitswesen stark. Denn indem es uns gemeinsam gelingt, den ökologischen Fußabdruck des Gesundheitswesens zu senken, profitieren wir alle – durch eine gesündere Umwelt für gesunde Menschen.

Prävention spart Ressourcen und verhindert Leid

Prävention im Sinne einer gesundheitsunterstützenden Lebensführung ist der Schlüssel für mehr Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen. Beispielsweise kostet die Behandlung der ca. 17 Mio. Menschen mit Adipositas und den Folgeerkrankungen die Versicherungsgemeinschaft rund 29 Mrd. Euro im Jahr (Quelle: Gesellschaft für Adipositas). Viele Formen der Adipositas können nachweislich durch Prävention in Form von Bewegung und Ernährungsberatung eingedämmt werden. Gelingt es uns also, Krankheiten wie Adipositas wirksam vorzubeugen, geht es den Betroffenen besser und wir sparen eine Menge Geld, das den Versicherten an anderer Stelle zugutekommen kann.

Prävention spielt auch in der SBK eine wichtige Rolle. Wir setzen dabei auf Setting-Angebote und machen Ernährung und Bewegung im Alltag erlebbar – an Kitas, Schulen und Universitäten. Als Betriebskrankenkasse engagieren wir uns besonders in der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Kursen, über Apps und mittels Vorsorgeangeboten in den Betrieben unterstützen wir Angestellte, ihren Arbeitsalltag gesundheitsfördernd zu gestalten. Wir sehen aber auch, dass aktuell insgesamt nicht genug für Prävention getan wird. Hier möchten wir unsere Anstrengungen verstärken, indem wir unser eigenes Angebot kritisch hinterfragen. Zudem bringen wir Vorschläge in die politische Debatte ein, wie das

Gesundheitswesen stärker zum Erhalt von Gesundheit beitragen kann, zum Beispiel indem Fehlanreize in der Finanzierung beseitigt werden.

Qualität statt Masse macht die Versorgung besser

Unser Gesundheitssystem beruht auf der Logik: Wo viele Mittel eingesetzt werden, fließt viel Geld hin. Aus diesem Grund gibt es in Deutschland besonders viele stationär durchgeführte Operationen. Neben den Kosten für die Behandlung bindet der Fokus auf Menge auch medizinische Fachkräfte, die uns an anderer Stelle schmerzlich fehlen. Nicht zuletzt schaden unnötige Therapien den Patientinnen und Patienten. Die SBK setzt sich politisch dafür ein, diese Logik der Mengenorientierung durch eine nachhaltigere „Qualitätslogik“ abzulösen. Das bedeutet, dass mehr Mittel dorthin fließen, wo transparent ist, wie und mit welchem Ergebnis die Versicherten versorgt werden.



Diese und viele Beispiele mehr festigen meine Überzeugung: Die dringende Notwendigkeit, im Gesundheitswesen nachhaltiger zu handeln, ist eine große Chance für Verbesserungen. In diesem Geiste haben wir uns in der SBK auf den Weg zu mehr Nachhaltigkeit begeben. Diesen Weg machen wir nun ein zweites Mal in unserem Nachhaltigkeitsbericht transparent. Ich wünsche Ihnen viel Lust auf positive Veränderung und viel Spaß beim Lesen!

Ihre Gertrud Demmler

INHALT

Strategie und Prozess

- 02 | **Vorwort**
- 06 | **Ein klarer Fahrplan für mehr Nachhaltigkeit**
- 07 | **CSR in der SBK**
- 08 | **Handlungsschwerpunkte 2023**
- 09 | **Im engen Austausch mit Versicherten und weiteren Stakeholdern**
- 11 | **Versichertenfokus in Zahlen**
- 12 | **Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsziele**
- 15 | **Richtlinien und Prozesse für mehr Nachhaltigkeit**

Gemeinwesen

- 18 | **Nachhaltig gesund leben**
- 20 | **Gesund in allen Lebensräumen**
- 21 | **Gut für die Umwelt, gut für den Menschen**
- 23 | **Unsere Stimme für ein nachhaltiges Gesundheitswesen**

Verantwortung für Mitarbeitende

- 28 | **Die SBK als Arbeitgeberin**
- 30 | **Lebenslanges Lernen**
- 32 | **Gesunde Arbeit fördern**

Klima und Emissionen

- 34 | **Unsere Klimabilanz**
- 36 | **Beitrag für ein gesundes Klima**
- 38 | **Ressourcenverbrauch senken**

Compliance in der SBK

- 40 | **Spielregeln für ein faires Miteinander**

Strategie und Prozess



Ein klarer Fahrplan für mehr Nachhaltigkeit

**DNK-
Kriterien
1 & 5**

Die SBK Siemens-Betriebskrankenkasse steht seit 115 Jahren an der Seite ihrer Versicherten. Unser Antrieb ist es, ihre Gesundheit zu erhalten oder wiederherzustellen. **Mit dieser Mission leistet die SBK einen Beitrag zum Nachhaltigkeitsziel drei der Vereinten Nationen „Gesundheit und Wohlbefinden.“** Um dieses Ziel ökologisch, sozial und wirtschaftlich verantwortungsvoll zu erreichen, hat Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie schon lange ihren festen Platz.



Unser Team der Initiative Nachhaltigkeit



CSR in der SBK

Auszug aus unserer Unternehmensstrategie:

„Wir übernehmen Verantwortung – für unsere Versicherten, unsere Mitarbeitenden, aber auch für nachfolgende Generationen und die Gesellschaft. Faires, verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln und Wirtschaften ist für uns deshalb Teil unseres Selbst- und Qualitätsverständnisses. Unter Corporate Social Responsibility (CSR) verstehen wir unternehmerisches Handeln, das neben ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt.“

Diesem Anspruch sind alle Mitarbeitenden verpflichtet. Um ihn mit Leben zu füllen, koordiniert das 14 Mitglieder umfassende CSR-Board der SBK unsere Anstrengungen für mehr Nachhaltigkeit. Das CSR-Board berichtet dem Steuerungskreis CSR, der die geschäftspolitischen Entscheidungen zum Thema Nachhaltigkeit trifft.

In diesem Jahr hat die SBK für ihre strategische Ausrichtung einen Arbeitsschwerpunkt auf Nachhaltigkeit gelegt. **Ziel dieses Schwerpunkts ist es, die Handlungsfelder für mehr Nachhaltigkeit noch besser in der Geschäftstätigkeit der SBK zu verankern. Dazu haben wir neun Arbeitspakete geschnürt**, deren Fortschritte quartalsweise an Vorständin und Management-Team berichtet werden.

* Mehr Informationen zu den Finanzen der SBK finden Sie in unserem Geschäftsbericht.

** Exkl. Ausgaben für die Pflegeversicherung

Die SBK in Zahlen

1.095.115

Versicherte
schenkten uns 2022
ihr Vertrauen.

Am 31.12.2022
zählte die SBK

2.167

Mitarbeitende.

Davon waren

1.747

aktive Beschäftigungs-
verhältnisse.

3.900.117 T€

gab die SBK 2022 für
Gesundheitsleistungen
für ihre Versicherten aus. **

Handlungsschwerpunkte 2023

DNK-
Kriterien
1 & 5

Geschäftspolitische Maßnahmen		Ziele
1	Ausbau des Nachhaltigkeitscontrollings	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klare Richtung, welche Ziele erreicht werden sollen ■ Transparenz zum Stand der Ziele für alle Mitarbeitenden
2	Weitere Maßnahmen zur CO ₂ -Reduktion innerhalb der SBK	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schrittweise Entwicklung in Richtung Klimaneutralität ■ Ressourceneinsparung durch geringere Verbräuche
3	Nachhaltige Geldanlagen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geldanlagen im Einklang mit unseren nachhaltigen Zielen ■ Förderung von Investitionen, die im Einklang mit unseren ökologischen und sozialen Zielen stehen
An Versicherte und externe Gruppen gerichtete Maßnahmen		Ziele
4	Weiterentwicklung unseres Versorgungs- und Präventionsangebots	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anpassung unserer Angebote an sich verändernde Umweltbedingungen ■ Verbesserung der Wirksamkeit der Angebote für die Versicherten
5	Ausbau der externen Nachhaltigkeitskommunikation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tieferes Verständnis der Versicherten für Nachhaltigkeitsthemen ■ Unterstützung der Versicherten in einem nachhaltigen und gesunden Lebensstil
6	Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsberichts	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehr Transparenz und Vergleichbarkeit für Lesende ■ Stärkere Wirkung des Berichts in die relevanten Gruppen des Gesundheitssystems hinein
7	Schärfen unserer politischen Positionen für ein nachhaltiges Gesundheitswesen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gezieltere Botschaften in Richtung Politik ■ Wirksamere Öffentlichkeitsarbeit für ein nachhaltiges Gesundheitswesen
An Mitarbeitende gerichtete Maßnahmen		Ziele
8	Nachhaltige Weiterentwicklung unserer Angebote für Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stärkere Einbindung der Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsmanagement ■ Angebot im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen
9	Ausbau der internen Nachhaltigkeitskommunikation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Besseres Verständnis der Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsthemen ■ Eigene Initiativen und Mitwirkung der Mitarbeitenden fördern



Im engen Austausch mit Versicherten und weiteren Stakeholdern

Über unsere Kunden-App „Meine SBK“ können die Versicherten jederzeit mit uns in Kontakt treten. Auch unsere Website, Social-Media-Kanäle und Infomailings ermöglichen Kontakt und Feedback.

Die Bedürfnisse unserer Versicherten stehen für uns an erster Stelle. Denn es ist unser bedeutendstes Ziel, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern. Wir möchten ihnen die Sicherheit geben, im Falle einer Erkrankung gut aufgehoben zu sein.

Um die Bedürfnisse der Versicherten zu erfüllen, brauchen wir einen engen und regelmäßigen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden. Damit dies gelingt, haben wir zahlreiche Kommunikationskanäle etabliert. Im Mittelpunkt steht dabei unser persönliches Beratungsangebot – in Geschäftsstellen, telefonisch oder per Videogespräch.

Eine maßgebliche Rolle spielt unser Team vom Qualitätsmanagement. Dort gehen wir jeder kritischen Rückmeldung der Versicherten nach, um eine gute Lösung für den Versicherten oder die Versicherte zu finden. Mehr Einblicke in unseren Umgang mit Versichertenfeedback gibt unser [Transparenzbericht](#).



Die jährliche Versichertenbefragung (JRV) ist unser zentrales Instrument, um den Bedürfnissen der Versicherten auf den Grund zu gehen. An der Befragung 2023 haben 5.606 Versicherte teilgenommen. Um neue Mitglieder gut in die SBK aufzunehmen, führen wir regelmäßig Neukundenbefragungen durch. Wir machen uns zudem mithilfe externer Umfragen ein Bild von der tatsächlichen Versichertenerfahrung. Besondere Bedeutung hat für uns in diesem Zusammenhang der Kundenmonitor Deutschland, der einmal im Jahr erscheint.

Die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu kennen, liegt uns ebenfalls sehr am Herzen. Auch ihnen bietet die SBK zahlreiche Möglichkeiten, Ideen und Feedback einzubringen. Zudem unterstützen die Kulturbotschafter und -botschafterinnen das **CSR-Board** in allen Bereichen und Teams, sich für mehr Nachhaltigkeit in der SBK zu engagieren.

Als politisch aktive gesetzliche Krankenkasse sind wir in zahlreichen Gremien und Arbeitsgruppen der Selbstverwaltung aktiv. Mit den entsprechenden Organisationen – wie zum Beispiel dem **GKV-Spitzenverband** und seinen Arbeitsgruppen – sind wir gut vernetzt. Dabei setzen wir uns insbesondere dafür ein, ein nachhaltiges und am Versicherten orientiertes Gesundheitswesen zu schaffen.

Beispielsweise arbeiten wir intensiv im Entwicklungsboard der Arbeitsgruppe BKK Green Health mit. Dort geht es unter anderem darum, alle Betriebskrankenkassen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Die enge Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Zulieferern ist eine weitere Säule unserer nachhaltigen Entwicklung: Beispielsweise suchen wir im engen Austausch mit unserem IT-Dienstleister Bitmarck nach innovativen Lösungen für unsere Versicherten (siehe auch Text „Digitalisierung ausbauen“). Zudem erarbeiten wir Konzepte für eine ökologisch nachhaltigere Gestaltung von IT-Prozessen.



Klimaneutraler Gesundheitssektor 2035

Kleine Auswahl unserer Partner

Versichertenfokus in Zahlen



Wir lieben Versicherten-Feedback

80% der Versicherten sind mit der SBK sehr zufrieden

(JRV 2023, n = 5.606).

Im Vergleich zu 2022 ist das ein leichter Rückgang um drei Prozentpunkte. Diese Entwicklung kann auf die Beitragssatzanpassung Anfang des Jahres zurückgeführt werden.

Auch externe Institute belegen die hohe Zufriedenheit unserer Versicherten.



An der Seite unserer Kundinnen und Kunden

84% der Versicherten finden, dass die SBK ihre Kundinnen und Kunden schnell und einfach unterstützt

(JRV 2023).

In 161.675 Beratungsgesprächen

haben wir unsere Firmenkunden unterstützt.

Engagement für Nachhaltigkeit aus Versichertensicht

75% unserer Versicherten stimmen der Aussage zu, dass sich die SBK für Klima- und Umweltschutz einsetzt

(JRV 2023).

81% der SBK-Versicherten sind der Meinung, dass sich die SBK für eine gute Gesundheitsversorgung einsetzt

(JRV 2023).

Tester-Community

Konsequent versichertenorientiert

Unsere Versicherten stehen für uns im Mittelpunkt. Das gilt ganz besonders auch für die Entwicklung neuer Angebote. Über die SBK-Tester-Community stellen wir sicher, dass unsere Services auf die Bedürfnisse der Versicherten zugeschnitten sind.

- 3.057 Mitglieder hat die Tester-Community der SBK.
- 2022 haben unsere Testerinnen und Tester Feedback zu 23 Entwicklungen gegeben.

Im Ranking des Deutschen Finanz-Service-Instituts (DFSI) und der Zeitschrift EURO zu „Deutschlands nachhaltigster Krankenkasse“

erhält die SBK ein „sehr gut“ (Rang 7).

Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsziele

DNK-
Kriterium
3

Zufriedene Versicherte sind unser zentrales Ziel – auch im Bereich Nachhaltigkeit. Denn sie zeigen uns, ob wir unseren wichtigsten Auftrag erfüllen: an der Seite unserer Versicherten zu stehen, wenn sie uns brauchen. **In einem Gesundheitswesen, das Schicksale häufig nur als Fälle sieht, stellen wir den Menschen und seine persönlichen Bedürfnisse in den Mittelpunkt.** Dazu setzen wir vor allem auf individuelle Beratung. Deren Qualität messen wir in unserer **jährlichen Versichertenbefragung (JRV).**



Prävention in Form von Gesunderhaltung ist gelebte Nachhaltigkeit. Krankheiten zu verhindern, verringert Leiden. Gleichzeitig spart jede verhinderte Erkrankung wertvolle Ressourcen. Als Betriebskrankenkasse engagieren wir uns besonders in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Wir wollen möglichst viele Menschen für eine aktive Teilnahme an unseren Angeboten gewinnen.

Digitale Versorgungsangebote und Prozesse können einen positiven Beitrag zu vielen nachhaltigen Zielen leisten: Der Zugang zu Versorgung vereinfacht sich, Anfahrtswege fallen weg und Sektorengrenzen weichen auf, wo digital zusammengearbeitet werden kann. Zudem kann Digitalisierung helfen, Ressourcen effizienter, weil gezielter zu verwenden – beispielsweise indem Daten zu Nutzen und Nutzung von digitalen Angeboten leichter erfasst werden können. Solche Daten bilden die Voraussetzung für echte Verbesserung. Wir möchten daher gute digitale oder hybride Versorgungsangebote auch in der SBK ausbauen.

Eine gesunde Umwelt ist die Voraussetzung für ein gesundes Leben. Wir leisten einen Beitrag zum Erhalt unserer Lebensgrundlagen. Im Zentrum steht dabei die Reduktion des im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit stehenden CO₂-Ausstoßes. **Einen großen Hebel haben wir im Verbrauch von Papier für uns erkannt, den wir weiter senken möchten.** Um dies zu erreichen, setzen wir vor allem auf den Ausbau digitaler Kommunikation. Zudem nutzen wir unsere großen Netzwerke, um auf ein insgesamt nachhaltigeres Gesundheitswesen hinzuwirken. Dazu bringen wir konkrete Vorschläge ein; beispielsweise wie Fehlanreize zur Ressourcenverschwendung minimiert werden können.

Um unsere Ziele zu erreichen, brauchen wir motivierte Mitarbeitende. Ihre Zufriedenheit erheben wir jährlich in einer Befragung im Rahmen des Arbeitgeberrankings „Great Place to Work“. Ein diverses Führungsteam ist für uns die Basis, um verschiedene Potenziale und Perspektiven in unseren Teams bestmöglich zu nutzen. Daher streben wir ein ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Führungskräften an.

Mit einer guten Ausbildung sorgen wir nachhaltig dafür, dass unsere Versicherten auch in Zukunft von den besten Talenten profitieren. Unsere hohe Ausbildungsquote von über 10 Prozent möchten wir daher auch in Zukunft halten. Wir streben an, möglichst alle Absolventinnen und Absolventen in die SBK zu übernehmen.



Wesentliche Nachhaltigkeitsziele der SBK

Qualitätsvolle Versorgung und Beratung	Ausgewählte KPIs	Wert 2022	Wert 2021
Hohe Kundenzufriedenheit	Anteil der Versicherten, die in unserer jährlichen Versichertenbefragung angeben, mit der SBK (sehr) zufrieden zu sein (Abfrage in 5er-Skala; Top-2-Boxes: vollkommen und sehr zufrieden)	80 % (2023)	83 % (2022)
NEU Hohe Zufriedenheit mit unserem Beratungsangebot	NEU Anteil der Versicherten, die mit unserer persönlichen Kundenbetreuung (sehr) zufrieden sind (Abfrage in 5er-Skala; Top-2-Boxes: vollkommen und sehr zufrieden)	80 % (2023)	–
Prävention und Gesundheitsförderung für möglichst viele Menschen	NEU Anzahl der Menschen, die aktiv an einem Angebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung teilgenommen haben	55.000	–
Ausweitung unseres digitalen und hybriden Versorgungsangebots	Anzahl der Versicherten, die ein digitales oder hybrides Versorgungsangebot in Anspruch genommen oder abgerufen haben	10.228	4.010
Gesunder Planet	Ausgewählte KPIs	Wert 2022	Wert 2021
Reduktion der ausgestoßenen Treibhausgase	Tonnen an ausgestoßenem CO ₂ in Scope 1, 2 und 3	6.361 t*	5.711 t*
Steigerung der Online-Korrespondenz zur Verringerung des Papierverbrauchs	NEU Anteil der über die Online-Post versendeten Briefe	35 %	–
Guter Arbeitsplatz	Ausgewählte KPIs	Wert 2022	Wert 2021
Zufriedene Mitarbeitende	Anteil der zufriedenen Mitarbeitenden, nach der Befragung im Rahmen von „Great Place to Work“	88 % (Wert 2023)	86 % (Wert 2022)
Diversität in Führungsverantwortung	Anteil der Frauen in Führungspositionen	48 %	45 %
Gute Ausbildung 1	Anzahl der Azubis und dual Studierenden	210	206
Gute Ausbildung 2	Anteil der Azubis, die wir nach der Ausbildung übernehmen	82 %	87 %

* Die Zunahme der CO₂-Emissionen ist maßgeblich auf drei Faktoren zurückzuführen: eine Änderung im Messverfahren, die Zunahme von Reisen nach Ende der Corona-Pandemie und den Sondereffekt aufgrund des Austauschs unserer IT-Ausstattung (ausführlichere Erläuterungen im Kapitel „Klima“)



Richtlinien und Prozesse für mehr Nachhaltigkeit

**DNK-
Kriterien
6, 7, 8 & 17**

Auf dem Weg zu einer nachhaltigeren SBK haben wir uns klare Ziele und Handlungsschwerpunkte gesetzt. Unser **Nachhaltigkeitscontrolling** ist das Herzstück unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Es hilft uns, unsere Ziele im Auge zu behalten. Daher arbeiten wir 2023 daran, es weiter auszubauen. Dieses Projekt beinhaltet auch, dass die Zahlen unternehmensweit noch transparenter kommuniziert werden.

Rund 85 Kennzahlen wird unser Nachhaltigkeitscontrolling Ende 2023 umfassen.

Diese verteilen sich auf die Bereiche:

- **Ökologie** (ca. 30 Kennzahlen),
- **Mitarbeitende** (ca. 25 Kennzahlen),
- **Versicherte und Gesellschaft** (ca. 20 Kennzahlen)
- **Einkauf und Verträge** (ca. 10 Kennzahlen).

Die Entwicklung der Kennzahlen wird transparent im Intranet kommuniziert und an Vorständin und Führungskräfte berichtet.

Um den Arbeitsalltag nachhaltig zu gestalten, brauchen wir verbindliche Richtlinien und feste Prozesse. Eine besondere Rolle spielen **Richtlinien im Beschaffungswesen**.

In unserer internen Einkaufsrichtlinie verpflichten wir uns beim Einkauf bestimmter Güter, Umwelt- und Sozialstandards zu berücksichtigen. Zusätzlich haben wir 2021 begonnen, von unseren potenziellen Dienstleistern und Zulieferern weiterführende Informationen zu ihrem Nachhaltigkeitsmanagement abzufragen. Diese „**Nachhaltigkeitsfragebögen**“ helfen uns, unsere Dienstleister einzustufen und unsere Vergabekriterien mittelfristig anzupassen.

Anteil des Beschaffungsvolumens, bei dem Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden im Vergleich zum Gesamtvolumen: 67 %

Davon: Anteil der Vergaben zugunsten des Anbieters, der in der Nachhaltigkeitsbewertung am besten abgeschnitten hat: 90 %



Selbstverständlich achten wir auch darauf, dass unsere Dienstleister und Zulieferer nicht gegen elementare Menschenrechte verstoßen. Erhebliche Beschaffungsvolumina haben wir vor allem im IT-Bereich. Unsere IT-Zulieferer müssen die Anforderungen der **ILO-Kernarbeitsnorm** erfüllen. Wie im Vergaberecht vorgesehen (§§ 123 und 124 GWB) schließen wir bei allen unseren Vergaben Vertragspartner aus, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. Auch bei Verstößen wie beispielsweise Menschenhandel, Bestechlichkeit oder Steuerbetrug kann kein Vertrag mit uns zustande kommen.

Bei Vergaben in der Versorgung, zum Beispiel bei **Rabattverträgen im Arzneimittelbereich**, ist es ungleich schwieriger, Standards verbindlich durchzusetzen. Zum einen sind an den entsprechenden Verträgen häufig viele Parteien beteiligt. Zum anderen gibt es oft nicht ausreichend Marktteilnehmer, um eine Auswahl nach entsprechenden Standards zu treffen, ohne dabei Lieferengpässe in der Versorgung unserer Versicherten zu riskieren. Um auch in diesem Bereich nachhaltige Verbesserungen zu erreichen, haben wir einen Dialog mit weiteren Kassen und unserem Partner im Beschaffungswesen gestartet. Ziel des Austauschs ist es, Wege zu finden, in größeren Pharma- und Versorgungsverträgen gemeinsam nachhaltige Standards zu etablieren.

In unserer Geldanlageleitlinie haben wir festgelegt, Nachhaltigkeitskriterien im Entscheidungsprozess zu berücksichtigen. Wir bevorzugen **nachhaltige Anlageoptionen** (zum Beispiel auf Basis von ESG-Rating). Zudem schließen wir unter anderem aus, unser Geld in Ländern anzulegen, in denen Menschenrechtsverletzungen bekannt sind. Auch Anlagen von Anbietern, deren Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit beispielsweise auf Umweltzerstörung oder in der Waffenproduktion liegt, nehmen wir nicht in unser Portfolio auf.

In der **Gehaltspolitik der SBK** gibt es kein Bonussystem, das ausschließlich auf das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen ausgerichtet ist. Variable Gehaltsbestandteile orientieren sich aber an Geschäftszielen, die auch für die nachhaltige Entwicklung relevant sind – wie zum Beispiel hohe Kundenzufriedenheit.





Gemeinwesen

Nachhaltig gesund leben

Ein gesundes Leben – von der Kindheit bis ins hohe Alter – dafür setzen wir uns tagtäglich ein. Und wir engagieren uns in der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie in zahlreichen sozialen Projekten für gesunde Menschen und gesunde Lebensräume.

Einen besonderen Schwerpunkt legen wir darauf, die individuelle Gesundheitskompetenz zu stärken. Denn eine nachhaltig gesunde Lebensweise, die auf Bewegung und pflanzenbasierte Ernährung achtet, fördert sowohl die individuelle als auch die planetare Gesundheit. Dazu arbeiten wir eng mit Unternehmen, Schulen und sozialen Einrichtungen zusammen.

Gesunde Lebensbedingungen und Verhaltensweisen zu fördern, kann eine Vielzahl an Krankheiten und Leid verhindern.

Das gilt ebenso für das frühzeitige Erkennen von Risikofaktoren. Gesundheitsförderung und Prävention sind somit auch wesentliche Voraussetzungen, um die Ressourcen des Gesundheitswesens zu schonen. Ebenso können der CO₂-Ausstoß gesenkt, Müll eingespart und weitere umweltbelastende Prozesse reduziert werden.

Vor diesem Hintergrund zählt Prävention zu unseren wichtigsten Maßnahmenfeldern für mehr Nachhaltigkeit. Dabei legen wir als Betriebskrankenkasse einen Schwerpunkt auf betriebliche Gesundheitsförderung. Den Mitarbeitenden in unseren Partnerunternehmen bieten wir leicht zugängliche und kostenfreie Angebote aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, psychische Gesundheit, Sucht, Muskel-Skelett und Vorsorge an. Unser Portfolio reicht von Informations- und Screening-Maßnahmen über spielerische Challenges und aktivierende Kurse bis hin zu modularen Plattform- und Applikationslösungen. Der Schwerpunkt aller Angebote liegt darauf, einen langfristigen Nutzen zu bieten und Spaß an Gesundheit zu vermitteln.



Mit unseren Informationen und Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung erreichen wir

375.000
Beschäftigte.



55.000 Beschäftigte haben aktiv mindestens eine Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Anspruch genommen (z. B. einen Gesundheitskurs besucht oder an einem Vorsorge-Screening teilgenommen)

Gesund in Kita, Uni und Pflegeheim

2022 haben wir mit unseren 19 Projekten in unterschiedlichen Lebenswelten rund 170.000 Menschen erreicht. Darunter ...

17.474

Schülerinnen und Schüler



36.295

Kita-Kinder



111.467

Studierende



Drei ausgewählte Projekte stellen wir auf der folgenden Seite vor.

Mehr zu unseren Kooperationen können Sie [hier lesen](#).

Gesund in allen Lebensräumen

1_Let's go Gorilla – für eine gesunde Zukunft!

Jugendliche für einen bewegten und nachhaltigen Lebensstil zu begeistern, das ist das Ziel unseres Programms Gorilla. Dazu kommen Freestyle-Profis an Schulen und motivieren auf Augenhöhe für eine gesunde und nachhaltige Ernährung, einen bewegten Alltag sowie umweltbewussten Konsum.

Über die Lehrkräfte und die Eltern, über einen Hausaufgabenplaner und die sozialen Medien werden die Schülerinnen und Schüler langfristig begleitet und motiviert. Gemeinsam mit Gorilla haben wir 2022 den Award für Nachhaltigkeitsprojekte in der Kategorie „Chancengleichheit“ gewonnen.



2_Gesundheitspass

Der Gesundheitspass unterstützt Kinder im Grundschulalter bei ihrer Reise durch einen gesunden und nachhaltigen Alltag. Mithilfe kleiner Aufgaben aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung, Medienutzung, Hygiene und Umwelt werden sie spielerisch im Alltag begeistert. Zusammen mit den Lehrkräften, Freunden, Geschwistern und Eltern können so gemeinsam gesunde Routinen etabliert werden. Durch Spaß und Freude bei der Vermittlung werden wichtige Grundlagen für ein gesundes Leben geschaffen.



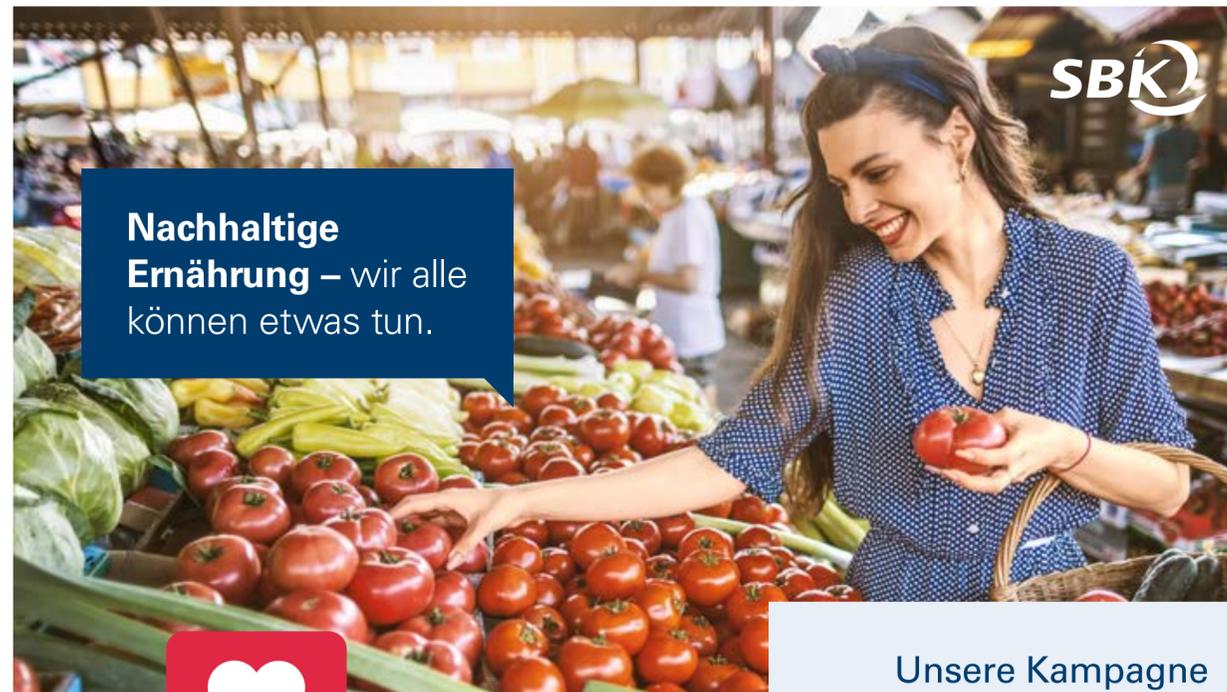
3_Generationenbrücke

Die Lebenswelten von Kindern und älteren Menschen haben immer weniger Berührungspunkte, es fehlt an Raum für Begegnung. Das möchte Deutschlands erstes generationenübergreifendes Sozialunternehmen zusammen mit der SBK ändern. Denn beide Gruppen können in hohem Maße voneinander profitieren. Die Kinder lernen Erfahrungen der Älteren kennen. Die Heimbewohner werden durch die Lebenslust der Kleinen angeregt, der Heimalltag wird abwechslungsreicher.

Die Generationenbrücke vermittelt Partnerschaften zwischen Kita- und Grundschulkindern und den Seniorinnen und Senioren. Dabei setzt das Projekt darauf, dass Kinder und Ältere langfristige Beziehungen knüpfen und regelmäßig Kontakt haben.



Gut für die Umwelt, gut für den Menschen



Nachhaltige Ernährung – wir alle können etwas tun.



Unsere Kampagne zu nachhaltiger Ernährung wurde online **47 Mio.** mal angezeigt.

Mit dem passenden E-Mailing haben wir **350.000** Versicherte direkt angesprochen.

Unsere Gesundheit ist eng verknüpft mit der Gesundheit unseres Planeten. Zum einen brauchen wir sauberes Wasser, gute Luft und naturnahe Orte ohne Lärm, um gesund zu leben. Gleichzeitig ist vieles, was uns gut tut, auch gut für die Erde. Das Auto mal stehen lassen, um zur Arbeit zu radeln, Falafelbrot statt Dönerteller zum Mittagessen. Das sind nur wenige Beispiele, bei denen unsere Entscheidungen einen Unterschied machen – für unser Wohlbefinden und die Umwelt.

Diese Co-Benefits, die der Schutz von Klima und Umwelt für unser Wohlergehen mit sich bringt, sind wichtige Bausteine in unserer Kommunikation mit unseren Versicherten. Denn es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Versicherten – so sie das möchten – auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit mitzunehmen. So möchten wir einen positiven Beitrag für unsere Versicherten, die Versichertengemeinschaft und unseren Planeten leisten.

In das Jahr 2023 sind wir mit einer Kampagne rund um das Thema nachhaltige Ernährung gestartet. Über zahlreiche Mailings, Artikel und Videos haben wir unsere Versicherten dafür begeistert, nachhaltiger und gesünder zu schlemmen.

Außerdem haben wir die Aktion online mit einer Gewinnspiel-Kampagne unterstützt – zum Beispiel in unseren Social-Media-Kanälen. Etwa 25.000 Interaktionen zeigen, dass das Interesse am Thema sehr groß ist.

sbk.org/ernaehrung

Im Sommer begleiteten wir unsere Versicherten unter dem Motto „Auf die Plätze, fertig, grün“ mit einer umfassenden Kampagne zum Thema „Bewegung und Nachhaltigkeit“.

Auch hier nutzen wir redaktionelle Beiträge, Social Media, Bewegtbild und E-Mails. Zudem motivieren wir mit einer Bewegungs-Challenge dazu, in fünf Wochen möglichst viele nachhaltige Kilometer zurückzulegen.

Das Ziel: Die Versicherten haben Lust, sich im Alltag mehr zu bewegen und sich und der Umwelt so etwas Gutes zu tun.

Weiterführende Informationen unter:
sbk.org/bewegung



Unsere Kampagne zu Bewegung und Nachhaltigkeit wurde online rund **30 Mio.** mal angezeigt.

Klimasprechstunde: Gut begleitet durch heiße Tage

Ab Januar 2024 können unsere Versicherten – zunächst in Baden-Württemberg – im Rahmen der hausarztzentrierten Versorgung eine „klimasensible Gesundheitsberatung“ in Anspruch nehmen.

Diese zielt darauf ab, die Versicherten vor dem Hintergrund klimabedingter Gesundheitsgefahren optimal zu betreuen. Solche Gesundheitsgefahren sind beispielsweise Hitze oder durch Insekten übertragene Krankheiten. Zudem setzen die Arztpraxen positive Impulse für einen gesunden und umweltverträglichen Lebensstil.



Unsere Stimme für ein nachhaltiges Gesundheitswesen

Wie in allen Wirtschaftszweigen muss auch im Gesundheitssystem eine nachhaltige Transformation gelingen. Dazu möchten wir beitragen. Wir sehen in den notwendigen Veränderungen eine große Chance, um das Gesundheitswesen zukunftssicher aufzustellen.

Als gesetzliche Krankenkasse sind wir gut vernetzt. Aus dieser Position heraus können wir positive Impulse für eine nachhaltige Entwicklung in alle Bereiche des Gesundheitswesens geben.

Möchte Deutschland seine Klimaziele erreichen, muss der Gesundheitssektor einen wesentlichen Beitrag leisten.

Mit einem Anteil von rund 5 Prozent an den gesamten deutschen CO₂-Emissionen ist sein Einfluss größer als der des gesamten deutschen Flugverkehrs.

[Healthcare Barometer 2022 von PWC](#)

Darüber hinaus steht das Gesundheitswesen vor weiteren großen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel macht eine gute Versorgung der Menschen zunehmend schwer. In einer alternden Gesellschaft müssen jedoch künftig immer mehr Menschen versorgt und gepflegt werden. Der Klimawandel und sich verändernde Umweltbedingungen führen zu zusätzlichen Erkrankten, die das System weiter unter Druck setzen. Gleichzeitig stagniert die Anzahl der Geburten in Deutschland seit Jahren auf niedrigem Niveau. Arbeitsformen verändern sich. In der Folge kommen weniger Menschen in den Arbeitsmarkt, die in die Sozialkassen einzahlen könnten.

Klar ist: Wir werden in Zukunft effizienter mit knapper werdenden Ressourcen umgehen müssen. Es gilt deshalb nun die Weichen zu stellen, um das Gesundheitswesen insgesamt nachhaltiger aufzustellen.

Wir haben dazu Vorschläge erarbeitet, die wir in die politische Debatte einbringen. Dafür nutzen wir Beiträge auf Kongressen ebenso wie die Beteiligung in zahlreichen Arbeitsgruppen der Selbstverwaltung oder in Gesprächen mit Politikerinnen und Politikern. Auch in der Presse machen wir unsere Positionen öffentlich.

Unsere Vorschläge beziehen sich auf fünf Bereiche

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | Verschwendung eindämmen |
| 2 | Menschen entlasten |
| 3 | Prävention stärken |
| 4 | Nachhaltigkeit ins SGB aufnehmen |
| 5 | Digitalisierung ausbauen |

Politische Arbeit in der SBK

Wir verstehen uns als (zukunfts-)gestaltende Krankenkasse. Wir möchten die Perspektive der Versicherten und Krankenkassen in die politische Debatte einbringen. In unserer politischen Arbeit achten wir streng auf alle Anti-Korruptionsvorschriften. Finanzielle Zuwendungen an Parteien oder Einzelpersonen gewähren wir nicht.



1_Mehr Transparenz – weniger Verschwendung

In einem nachhaltigen Gesundheitswesen müssen knappe Ressourcen so eingesetzt werden, dass sie den größtmöglichen Nutzen für die Versorgung der Menschen bringen. Doch ganz im Gegensatz zu dieser Forderung gilt: Je höher der Ressourceneinsatz ist, desto mehr Gelder fließen. Diesen Mechanismus gilt es zu durchbrechen. Ressourcen sollten vor allem dorthin fließen, wo Menschen gut versorgt werden. Gelingt gute Versorgung beispielsweise, indem Menschen sich mehr bewegen oder besser essen, können teure Operationen eingespart werden. Das schont Ressourcen, Umwelt sowie Patientinnen und Patienten und sollte entsprechend honoriert werden.

Um die Verteilung der Ressourcen stärker am positiven Ergebnis aus Sicht der Behandelten auszurichten, braucht es zwingend Transparenz über die Qualität von Therapien, Behandlungen und Leistungserbringern. Voraussetzung dafür ist, ihre Qualität zu messen und die Ergebnisse transparent zu machen. Über- und Fehlversorgung wirksam einzudämmen, würde nicht nur das System merklich entlasten. Es wäre auch ein signifikanter Beitrag, den CO₂-Ausstoß zu verringern.

Die SBK macht sich schon seit Jahren für mehr Transparenz im Gesundheitswesen stark.

Mehr dazu lesen Sie auch in unserem [Transparenzbericht](#).





2_Menschen entlasten

Die wertvollste Ressource im Gesundheitswesen sind die Menschen, die dort arbeiten. Ärztinnen und Ärzte, Pflegende und weitere Gesundheitsschaffende sind der „Faktor Mensch“, der in einer nachhaltigen Versorgung unersetzlich ist.

Nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels sind wir gut beraten, diese Ressource mit Bedacht einzusetzen. Unsere Vorschläge, um Verschwendung einzudämmen, würden auch sie entlasten. Darüber hinaus brauchen Gesundheitsschaffende mehr Freiräume, um ihre Arbeit dort zu verrichten, wo sie dringend gebraucht werden: bei den Patientinnen und Patienten.

Um dies zu erreichen, müssen wir Bürokratie abbauen. Digitale Prozesse müssen so gestaltet werden, dass sie für die Gesundheitsberufe einen echten Mehrwert bieten (siehe auch Punkt 5 „Digitalisierung ausbauen“). Indem Ärztinnen und Ärzte sowie die weiteren Gesundheitsberufe (z. B. Pflegende, Heilmittelerbringende) ihre Aufgabenverteilung neu austarieren, können Medizinerinnen und Mediziner entlastet werden. Gleichzeitig erfahren andere Berufsgruppen im Gesundheitssektor eine Aufwertung.

3_Prävention stärken

Prävention ist gelebte Nachhaltigkeit. Sie erspart nicht nur viel Leid: Krankheiten schon in der Entstehung zu bekämpfen, entlastet auch das Gesundheitswesen und die Umwelt. Deshalb bieten wir unseren Versicherten ein breites Präventionsangebot (siehe auch Text „Nachhaltig gesund leben“). Und wir machen uns dafür stark, dass Vorsorge einen viel größeren Stellenwert in der Gesundheitsversorgung erhält. Dazu arbeiten wir mit zahlreichen Akteurinnen und Akteuren zusammen. Denn Menschen gesund zu halten, ist eine Aufgabe, in der unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche zusammenwirken müssen. Dazu gehören beispielsweise Kommunen, die Schwimmbäder finanzieren, die Stadtplanung, die Platz für Radwege schafft, oder Kantinen, die gesundes und abwechslungsreiches Essen anbieten.

4_Nachhaltig handeln

Wir setzen uns dafür ein, die in § 12 SGB V verankerten Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit um ein Nachhaltigkeitsgebot zu ergänzen. Die meisten Krankenkassen betrachten schon lange nicht nur die wirtschaftlichen, sondern auch die ökologischen und sozialen Folgen ihrer Entscheidungen. Für dieses verantwortungsvolle Vorgehen, sollte nun endlich auch ein sicherer rechtlicher Rahmen geschaffen werden.



5_Digitalisierung ausbauen

Eine wichtige Schlüsselrolle für ein nachhaltiges Gesundheitswesen nimmt die Digitalisierung ein. Zum einen ist ein schneller und einfacher Austausch von Informationen die Basis für gute Beratung und Behandlung. Auch digitale Versorgungsangebote erleichtern vielen Menschen den Zugang zur Gesundheitsversorgung.

Zudem können Menschen, die in ihren Regionen zu wenige Arztpraxen vorfinden, von digitaler Versorgung profitieren.

Nicht zuletzt haben digitale Lösungen das Potenzial, den Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, die dringend nötige Entlastung zu verschaffen. Indem einfache Prozesse weitestgehend automatisiert werden, können Freiräume entstehen. Voraussetzung dafür ist, dass neue Digitalisierungsprojekte den Nutzen für die Menschen in den Mittelpunkt stellen. In zahlreichen Arbeitsgruppen und Gremien setzen wir uns dafür ein, Nutzerinnen und Nutzer digitaler Anwendungen frühzeitig in die Entwicklung mit einzubeziehen. So wird sichergestellt, dass sie ihren Bedürfnissen entspricht.

Unseren Versicherten bieten wir bereits ein breites digitales Versorgungsangebot. Apps und Video-Kurse unterstützen sie beim Gesundwerden oder -bleiben. Mit dem digitalen Fatigue-Begleiter „Fimo“ bieten wir beispielsweise das erste zertifizierte Medizinprodukt zum Einsatz bei Long Covid an. Mit der App „7Mind“ stellen wir unseren Versicherten einen Begleiter für mehr Achtsamkeit an die Seite. Unsere App „Aumio“ unterstützt die mentale Gesundheit von Kindern.

Unseren Versicherten bieten wir bereits ein breites digitales Versorgungsangebot. Apps und Video-Kurse unterstützen sie beim Gesundwerden oder -bleiben. Mit dem digitalen Fatigue-Begleiter „Fimo“ bieten wir beispielsweise das erste zertifizierte Medizinprodukt zum Einsatz bei Long Covid an. Mit der App „7Mind“ stellen wir unseren Versicherten einen Begleiter für mehr Achtsamkeit an die Seite. Unsere App „Aumio“ unterstützt die mentale Gesundheit von Kindern.



2022 haben 10.228 Versicherte digitale und hybride Versorgungsangebote (eigene Mehrleistungen und DiGA) **der SBK in Anspruch genommen.** 2021 waren es 4.010.

Eigene Digitalisierungsprozesse orientieren wir konsequent am Nutzen für unsere Versicherten. Dazu binden wir zum Beispiel unsere Tester-Community frühzeitig in die Entwicklung ein. Über unsere App „Meine SBK“ erleichtern wir den Versicherten viele Prozesse. Dazu zählen zum Beispiel der Antrag auf Kinderkrankengeld, die Möglichkeit zum Upload aller Dokumente oder die Abgabe der Krankmeldung. So sparen Versicherte Zeit und Papier.

591.753 Versicherte nutzten 2022 aktuell unsere App „Meine SBK“. Das entspricht **62,1%** der Berechtigten (zum Beispiel aufgrund des Mindestalters).

45,2% der Anträge oder Prozesse, die den Versicherten sowohl online als auch offline zur Verfügung stehen, **haben unsere Versicherten digital erledigt.**

Mitarbeitende



Vertrauen, Flexibilität, Sicherheit – Die SBK als Arbeitgeberin

DNK-
Kriterium
14

Eine lebendige, wertschätzende und gesunde Kultur am Arbeitsplatz ist für unseren Erfolg maßgeblich. Einen zentralen Baustein dafür bildet unser Zielbild „NewWork“. Es umfasst zahlreiche Maßnahmen, um unsere Arbeitskultur weiterzuentwickeln. In interdisziplinären Entscheidungsgremien beschließen jetzt zum Beispiel Management, Fachebenen und Teams gemeinsam die Weichenstellungen im Unternehmen.

„NewWork“ heißt für uns auch, unseren Mitarbeitenden das Vertrauen zu schenken, ihre Arbeit, wo immer es möglich ist, flexibel zu gestalten. Unter anderem flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Sabbaticals und die Möglichkeit, in fast allen Bereichen im Homeoffice zu arbeiten, schaffen Freiräume für eine bessere Work-Life-Balance. Seit diesem Jahr bieten wir auch die Möglichkeit, für einen beschränkten Zeitraum vom europäischen Ausland aus zu arbeiten.

Wir lassen unsere Leistungen und Angebote für Mitarbeitende seit nunmehr 17 Jahren gemäß den strengen Auflagen von „Great Place to Work“ prüfen.

Auch 2022 stand die SBK unter allen teilnehmenden Unternehmen der Größe mit 2.001 bis 5.000 Mitarbeitenden auf dem Siegertreppchen.

88 Prozent der Mitarbeitenden gaben im Rahmen von „Great Place to Work“ an, mit der SBK als Arbeitgeberin zufrieden zu sein.

Zur Zufriedenheit trägt auch bei, dass sich die Mitarbeitenden nicht nur auf eine attraktive Vergütung gemäß dem Tarif der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie verlassen können. Sie profitieren auch von zahlreichen Zusatzleistungen wie Weiterbildungsprogrammen oder Jobticket.

Im Personalrat der SBK finden alle Mitarbeitenden eine Vertretung ihrer Interessen. Dafür gibt es vier Freistellungen, paritätisch auf Männer und Frauen verteilt.



Auf ein Wort:

Christine Heil, Bereichsleiterin Personal und zentrale Dienste

Sie leiten seit Anfang 2023 im Tandem mit Karola Wellenbrock den Personalbereich. Was ist Ihnen besonders wichtig?

Ich halte einen offenen und konstruktiven Austausch für den Schlüssel einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden gerne bei der SBK arbeiten und sich aktiv einbringen können. Nur so werden wir langfristig erfolgreich sein. Ein gemeinsames Führungsverständnis hilft uns dabei, über alle Bereiche der SBK hinweg die richtigen Schwerpunkte zu setzen.

Wie sieht moderne Führung aus?

Wir werden agiler und schneller, wenn Verantwortung dahin übertragen wird, wo Entscheidungen getroffen werden. **Mitarbeitende erwarten Transparenz und Klarheit. Gleichzeitig möchten sie sich einbringen und mitgestalten. Durch gute Führung erkennen wir, was unsere Mitarbeitenden dafür benötigen.** Ich bin überzeugt, dass eine dezentrale Führung zufriedener macht als konventionelle, hierarchische Ansätze es könnten.

Vielfalt macht uns stark



35,5 Prozent unserer Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit.

„Vereinbarkeit“ bedeutet für uns nicht nur, Familie und Beruf zu meistern. Vielfalt leben heißt auch, unterschiedlichen Lebensentwürfen und -situationen Raum zu geben.

So wollen wir beispielsweise dazu beitragen, dass Mitarbeitende bei einem Pflegebedarf in der Familie bestehen können. Auch soziales Engagement oder besondere Aktivitäten neben dem Beruf sollen mit der Arbeit bei der SBK vereinbar sein. Dies ermöglichen wir zum Beispiel durch unkomplizierte Teilzeitregelungen, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten.

Ein weiteres drängendes Zukunftsthema, auf das wir Antworten finden müssen, besteht im demografischen Wandel. Wir haben einen Anpassungsprozess gestartet, der den Transfer von Wissen, Erfahrungen, Kompetenzen und Netzwerken generationenübergreifend organisiert. Die unterschiedlichen Altersgruppen können ihre Stärken einbringen. Denn von einem ausgeprägten Miteinander der Generationen profitiert das ganze Unternehmen.

27 Prozent unserer Führungskräfte arbeiten in Teilzeit.

96 Frauen übernehmen bei der SBK Führungsverantwortung. Dies entspricht einer Steigerung der Führungsquote von **45 auf 48 Prozent gegenüber dem Vorjahr.**

Unsere Entscheidungsgremien sind mit 38 Frauen und 40 Männern (fast) paritätisch besetzt.

Der **Anteil an Frauen** in der SBK beträgt **insgesamt 71 Prozent** der Beschäftigten.

Derzeit sind rund 200 Mitarbeitende der SBK in Elternzeit, davon 176 Frauen. Unsere Gleichstellungsbeauftragte führt mit schwangeren Mitarbeiterinnen vor Beginn des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit persönlich Gespräche, um zu Unterstützungsangeboten der SBK und auch zum Wiedereinstieg zu beraten.

Durch die Vielfalt von Menschen, Perspektiven und Kompetenzen können wir uns stark und zukunftsfest aufstellen. Deshalb geben wir unseren Maßnahmen für Gleichstellung und Diversität mit dem Gleichstellungsplan eine klare Richtung. Der Plan, mit dem wir auch die Ziele und Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes erfüllen, gewährleistet seit 2020 eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten. Wir verstehen es als Führungsaufgabe, Chancengleichheit von Frauen ebenso wie die von Schwerbehinderten und weiteren Gruppen sicherzustellen.

Besonders in unserem Führungsteam brauchen wir diese unterschiedlichen Blickwinkel. Unsere Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bilden eine wesentliche Voraussetzung, damit auch weibliche Beschäftigte in die Führung gehen können.

Neue Bausteine für ein lebenslanges Lernen

Wir sind eine moderne Arbeitgeberin, die ihren Mitarbeitenden mit vielseitigen Angeboten ein lebenslanges Lernen ermöglichen will. Wenn sich jeder Mitarbeitende der SBK stetig weiterentwickeln kann, bleiben auch wir als Unternehmen permanent in Bewegung. In einem wettbewerbsintensiven Marktumfeld ist dies eine unerlässliche Voraussetzung, um unsere Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und weiter auszubauen.

Wir verstehen uns als eine lernende Organisation. Alle Mitarbeitenden erhalten den notwendigen Freiraum und klare Orientierung für ihre individuelle Lernreise.

Im Rahmen unserer neuen Employee-Lifecycle-Strategie holen wir kontinuierlich Feedbacks der Mitarbeitenden auf ihrem persönlichen Weg innerhalb der SBK ein. Um in der Vorbereitung der Strategie ein umfassendes Bild zu erhalten, führten wir mit 60 Mitarbeitenden Workshops zu deren Erfahrungen in den einzelnen Phasen ihres „Employee Lifecycle“ durch. Wir haben wertvolles Feedback erhalten und wissen jetzt noch besser, wo wir noch konkreten Weiterentwicklungsbedarf haben. Unsere Zielsetzung ist klar: Wir wollen eine noch bessere Arbeitgeberin werden!

Bezugnehmend auf die Phase „Lernen und Entwicklung“ ist unser neuer Lernkompass entstanden. Darin betrachten wir Lernen und Entwicklung ganzheitlich. Unser New-Learning-Ansatz verankert das besonders effektive informelle Lernen „on the job“ stärker als zuvor systematisch im Unternehmensalltag. Dazu bietet der Lernkompass variable Bausteine zu Lernen „im Arbeitsalltag“ (70%), „im Austausch mit Kollegen“ (20%) und formellen Qualifizierungsangeboten (10%). Er ist die Grundlage für ein selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen der Mitarbeitenden.

Für formelle Qualifizierungsangebote (Trainings, Weiterbildungsveranstaltungen) hat die SBK 2022 durchschnittlich ca. 450 Euro je Mitarbeiterin und Mitarbeiter ausgegeben. Wir haben auch austauschorientierte Formate geschaffen, die das Lernen von Mitarbeitenden für Mitarbeitende fördern. Dazu gehört beispielsweise das Format „Lunch and Learn“.

Bereichsleitende stellen sich ebenso dem Dialog mit den Mitarbeitenden wie die Vorständin, die etwa alle vier Wochen einen Austausch anbietet.

Lernen ist für uns ein zentraler Hebel, um unsere Unternehmensziele zu erreichen. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, neue Kompetenzen zu entwickeln, ihre Stärken auszubauen und auch persönlich weiter zu wachsen.



Mit Ausbildung und dualem Studium die Entwicklungsreise starten

Regelmäßig zeichnen unabhängige Organisationen die SBK für ihre Ausbildungsqualität aus. Beispielsweise zählen das Wirtschaftsmagazin Focus Money oder die Tageszeitung Die Welt die SBK 2023 zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben. Ausbildung und duales Studium sind für viele unserer Mitarbeitenden Startpunkt auf ihrer Entwicklungsreise bei der SBK.

2022 waren 210 Auszubildende oder dual Studierende in der SBK beschäftigt. Das entspricht einer Ausbildungsquote von mehr als 10 Prozent.

Es ist ein zentrales Ziel der SBK, junge Menschen in unterschiedlichen Berufsprofilen auszubilden. Sie sind wesentlich für die Zukunft unseres Unternehmens. Möglichst alle Nachwuchskräfte sollen erfolgreich durch ihre Ausbildung oder ihr duales Studium begleitet und schließlich übernommen werden.

Die jüngeren Mitarbeitenden und Auszubildenden werden auf ihrem Weg vertreten durch die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung. In ihren Verantwortungsbereich gehört auch, an einer kontinuierlichen Verbesserung der Ausbildung mitzuarbeiten.

82 Prozent unserer Ausbildungsabsolventinnen und Absolventen haben wir 2022 nach Abschluss ihrer Ausbildungszeit übernommen.

Den Ausbildungsplan passen wir zusammen mit den Auszubildenden und den dual Studierenden kontinuierlich an neue Herausforderungen an, zum Beispiel im Bereich der Digitalisierung. Mit IT-Basis Schulungen wollen wir die Kompetenzen der Auszubildenden weiter steigern, um sie für ihr Ausbildungs- und Arbeitsumfeld zu wappnen. Auch das Thema Nachhaltigkeit hat einen festen Platz innerhalb des Ausbildungsprogramms der SBK eingenommen.

Eine wichtige Rolle spielen die Ausbildungspatinnen und -paten. Mit einem speziellen Qualifizierungsprogramm, das wir implementiert haben, werden die Patinnen und Paten auf ihre verantwortungsvolle Aufgabe vorbereitet.

Die bestehenden Austauschformate für Auszubildende und dual Studierende wurden weiter ausgebaut, zum Beispiel mit dem Format „Check-in („Azubis Only)“. Die Teilnahme an Terminen dieser Reihe bietet den Nachwuchskräften den Raum,

themenbezogene Fragen an interne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu stellen und zu erfahren, wie das „Mitmachen“ bei übergreifenden Themen funktionieren kann.

Sobald die Übernahme geschafft ist, erhalten unsere Absolventinnen und Absolventen eine Einladung zum Workshop „#einzigartICH – starke Entwicklung, starkes Berufsleben“. Hier erarbeiten sie Ansätze für die eigene Weiterentwicklung und tauschen sich zu Perspektiven und Chancen bei der SBK aus.



Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Thema beim Einführungsseminar der neuen Auszubildenden. Alle Teilnehmenden bekommen einen Baum geschenkt.

Gesunde Arbeit fördern

Wir brauchen zufriedene und gesunde Mitarbeitende. Deshalb ist unsere innerbetriebliche Gesundheitsförderung darauf ausgelegt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für ihre Gesundheit übernehmen können. Sie sollen unsere Gesundheitsangebote kennen und je nach aktuellem Bedarf nutzen.

Unsere Führungskräfte erwecken diese Gesundheitskultur zum Leben. Sie sind nicht nur ein Vorbild für gesundes Verhalten am Arbeitsplatz, sondern gestalten die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden mit.

7,8 Prozent beträgt die **Arbeitsunfähigkeitsquote** bei der SBK.

In Befragungen unter den Mitarbeitenden ermitteln wir regelmäßig, welcher Handlungsbedarf zur Förderung der Gesundheit besteht. Mitarbeitende können individuelle Angebote zu allen Themen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz „on demand“ kostenfrei nutzen. Zu diesen Angeboten zählen bei-

spielsweise Vorträge zu energiereichem und ergonomischem Arbeiten, Online-Programme zum gesunden Lebensstil sowie praxisnahe Gesundheitsseminare und E-Learnings. **Gesundheit gelingt vor allem, wenn sie Spaß macht und gemeinsam im Alltag stattfindet. Durch verschiedene Team- und Challengeformate fördern wir Freude und Motivation an gesunden Routinen.**

Ergänzend stehen zielgruppenspezifische Programme zum Beispiel für Führungskräfte, neue Mitarbeitende und Auszubildende zur Verfügung. Dabei hat jeder die Möglichkeit, im Team oder individuell einen Fahrplan mit nachhaltigen gesundheitsfördernden Maßnahmen zu vereinbaren und umzusetzen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bundesweit organisieren wir die Betreuung unserer Mitarbeitenden durch betriebsärztliche Dienste und Fachkräfte für

Arbeitssicherheit. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzbegehungen und Sicherheitsunterweisungen gewährleisten die Anforderungen des Arbeitsschutzes an allen Standorten.

Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Vorsorgeangeboten durch betriebsärztliche Dienste für die Bildschirmarbeit eingeladen. Die Teilnahmequote lag im Jahr 2022 bei 34 Prozent.

Viermal im Jahr trifft sich unser Arbeitsschutzausschuss (ASA), bei dem Standortverantwortliche, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Personalrat über Arbeitsschutzmaßnahmen beraten.

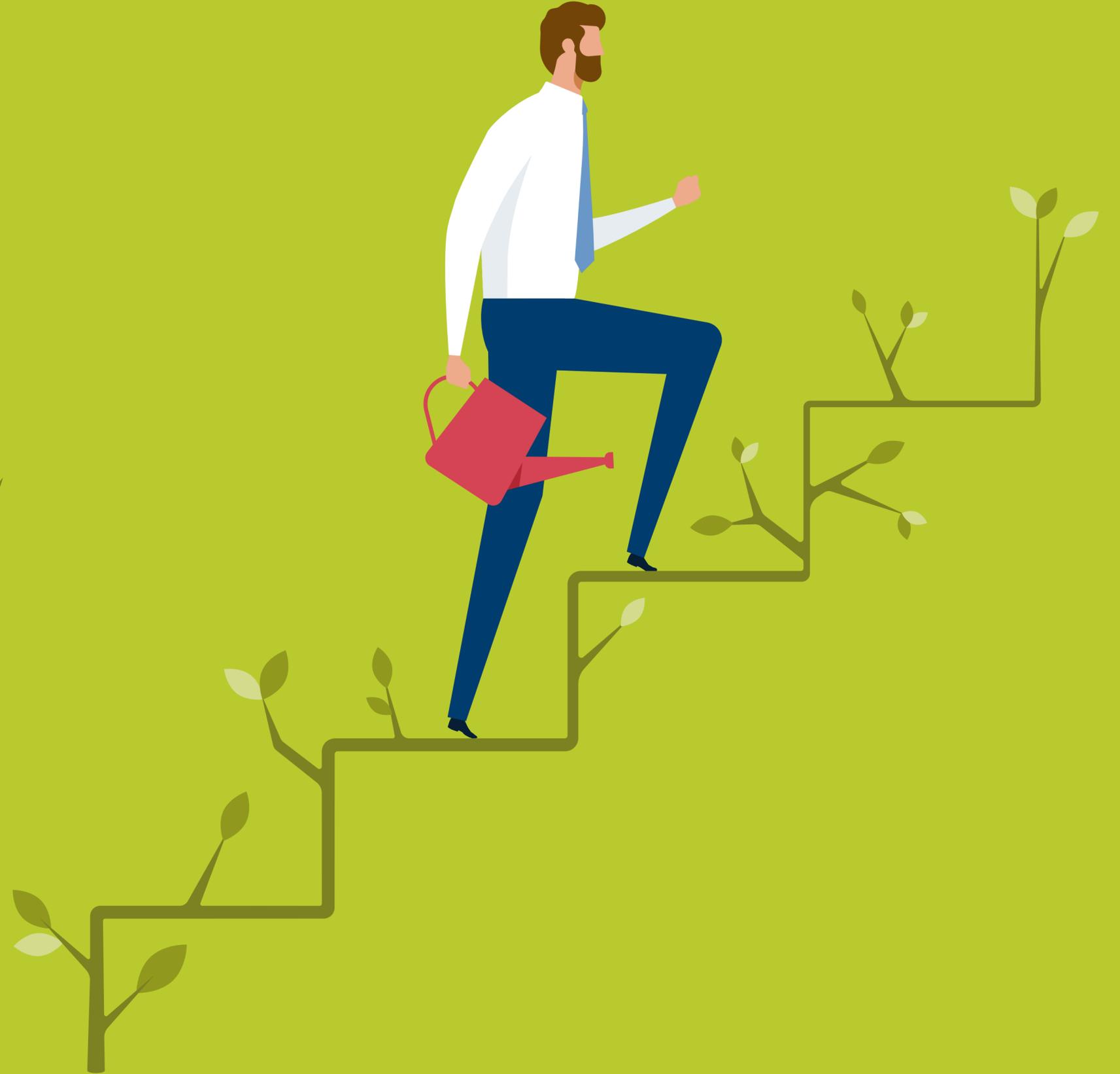
2022 gab es in der SBK **21 Arbeits- und Wegeunfälle.**



Der Work-Life-Campus für Azubis

Mit dem Work-Life-Campus hat die SBK im vergangenen Jahr ein innovatives hybrides Konzept mit Online-Plattform und Live-Veranstaltungen für die „Generation Z“ auf den Markt gebracht. Die Auszubildenden können dort spielerisch interaktive Formate nutzen, die ihre Gesundheit fördern. Die Angebote rund um Job und Gesundheit reichen von Stressmanagement über Prüfungsvorbereitung, Ergonomie am Arbeitsplatz und Ernährung bis hin zur Work-Life-Balance. Der Work-Life-Campus steht auch unseren Partnerunternehmen zur Verfügung.

Klima und Emissionen





Unsere Klimabilanz: Zahlen und Fakten für mehr Klimaschutz

**DNK-
Kriterium
13**

Die Weltgesundheitsorganisation bezeichnet den Klimawandel als „größte Gesundheitsbedrohung für die Menschheit“ (WHO 2021). In diesem Zitat wird deutlich, wie wichtig es für unser Wohlergehen ist, gegen die weitere Erwärmung der Erde vorzugehen. Für uns ist es daher selbstverständlich, dass auch wir unseren Beitrag leisten, den Ausstoß von Treibhausgasen zu reduzieren. **Unser Ziel ist es, bis spätestens 2030 klimaneutral zu wirtschaften. Die Grundlage dafür bildet unsere Klimabilanz, die wir nun zum zweiten Mal erstellt haben.**

Zur Methodik

Unsere Klimabilanz haben wir mit Unterstützung des Unternehmens Climate Partner erstellt. Deren Berechnungen beruhen auf der Richtlinie des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Dabei handelt es sich um einen international anerkannten Standard. Für Standorte, an denen uns keine exakten Verbrauchswerte für Strom und Heizung vorliegen, wird der Verbrauch seit diesem Jahr pro Quadratmeter hochgerechnet. Basis für diese Hochrechnung sind die Verbräuche in den Standorten mit exakter Verbrauchsmessung.

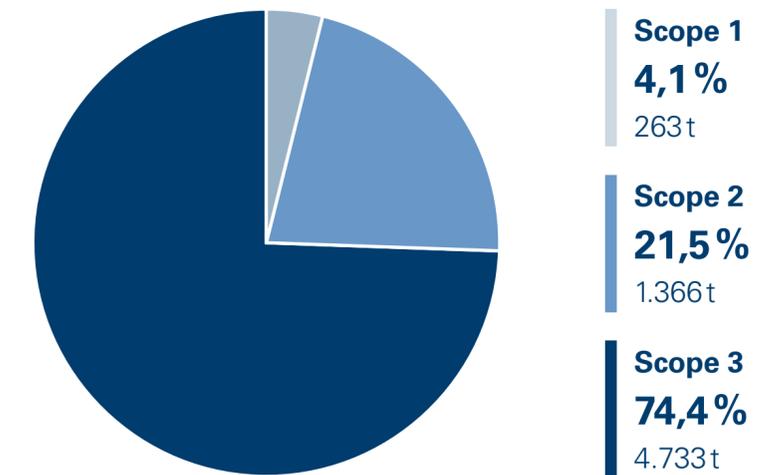
In einer Klimabilanz wird unterschieden in Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen.

Scope 1 enthält alle von uns direkt erzeugten Emissionen.

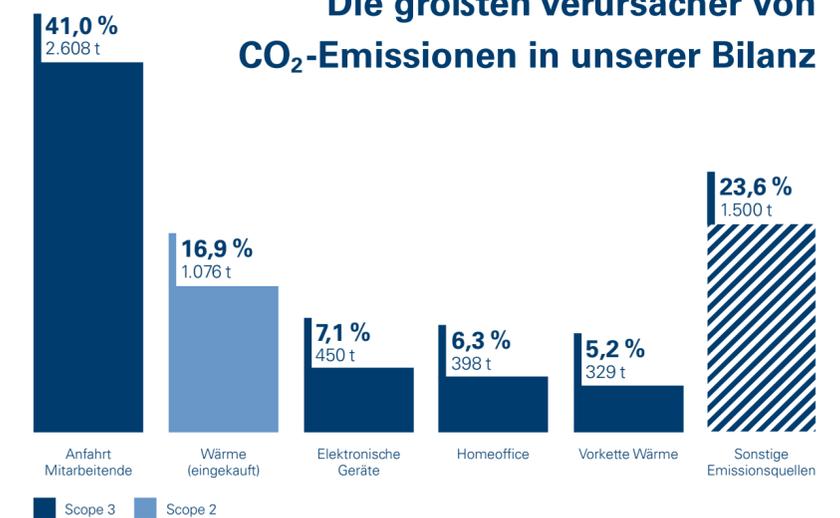
Scope 2 führt Emissionen auf, die durch zugekaufte Energie entstanden sind, zum Beispiel Strom oder Wärme.

Scope 3 umfasst alle übrigen Emissionen, die nicht unserer direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, wie die Anfahrt unserer Mitarbeitenden oder die Emissionen eingekaufter Güter.

Die CO₂-Emissionen der SBK teilen sich wie folgt über die unterschiedlichen Scopes auf GRI 305-1, 305-2, 305-3



Die größten Verursacher von CO₂-Emissionen in unserer Bilanz



Insgesamt beträgt der CO₂-Fußabdruck für die SBK 2022

6.361 t.

Das entspricht dem CO₂-Fußabdruck von rund

732

Europäerinnen und Europäern.

Die Klimabilanz 2022: Entwicklungen

Im vergangenen Jahr haben wir unsere erste Klimabilanz für 2021 erstellt und veröffentlicht. Dabei war uns bewusst, dass das Coronajahr 2021 auch beim CO₂-Ausstoß kein „normales“ Jahr sein wird. Dennoch haben wir uns entschieden, unsere erste Klimabilanz nicht zu verzögern. Erwartungsgemäß haben wir errechnet, dass unsere Emissionen 2022 höher als im Vorjahr ausgefallen sind. Die Ursachen dafür analysieren wir gründlich: Ziel ist es, nun auf Basis der realistischeren Daten aus dem Jahr 2022 den CO₂-Ausstoß kontinuierlich zu senken.

Konkret lässt sich der errechnete Anstieg von 5.711 Tonnen CO₂ auf 6.361 Tonnen CO₂ auf drei Aspekte zurückführen:

1. Methodik-Wechsel in der Hochrechnung der Emissionen bei Wärme und Strom. Für 2021 wurden diese Werte pro Mitarbeitendem berechnet. Ab diesem Jahr erfolgt die Hochrechnung pro Quadratmeter. Dies führte rechnerisch zu einem Anstieg.
2. Wiederaufnahme von Geschäftsreisen nach Ende der Coronapandemie.
3. Austausch von IT-Geräten: Aufgrund auslaufender Leasingverträge mussten wir 2022 deutlich mehr IT-Hardware einkaufen als 2021.

Positive Entwicklungen sehen wir vor allem in folgenden Bereichen:

1. 2022 konnten wir mehr Ökostrom berücksichtigen.
2. Unsere Emissionen beim Papierverbrauch haben wir um 8 % gesenkt.
3. Bei der Anfahrt der Mitarbeitenden gehen die Emissionen pro Kopf zurück. Da wir 2022 mehr Beschäftigte hatten, ist die Summe der Emissionen in diesem Bereich aber gestiegen.

Unser Beitrag für ein gesundes Klima

DNK-
Kriterien
13



Um unseren CO₂-Fußabdruck zu senken, haben wir mehrere Maßnahmen ergriffen. Die wichtigsten sind:

- Wir setzen auf eine nachhaltige IT-Infrastruktur. Das hat uns die renommierte Green Web Foundation zertifiziert.
- Wir kaufen nachhaltig ein und stützen uns dabei auf unsere Beschaffungsrichtlinie (vgl. Kapitel „Richtlinien und Prozesse für mehr Nachhaltigkeit“).
- Computer, Monitore und andere IT-Hardware kaufen wir nach den Leitlinien des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung. Demnach beachten wir bei Ausschreibungen die Kriterien des Umweltzeichens „Blauer Engel“, des „Energy Star“ oder vergleichbarer Label.
- Der Inhalt unseres Kundenmagazins wird klimaschonend mit Strom aus u.a. Wasserkraft auf Recyclingpapier gedruckt und klimaneutral versendet. Das Papier ist FSC-zertifiziert.
- Wir fördern „grüne“ Mobilität: Unsere Mitarbeitenden erhalten ein vergünstigtes „Deutschlandticket“ für den ÖPNV und Rabatte für E-Bikes.
- Wir entlasten den Berufsverkehr, indem wir Mitarbeitenden Homeoffice anbieten, wo immer dies möglich ist.
- Wir reduzieren unsere Büro- und Geschäftsflächen. Diese Entwicklung ist möglich, da nach wie vor viele Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten.
- Wir treiben die digitale Kommunikation innerhalb der SBK und mit unseren Versicherten voran. So sparen wir Emissionen, die durch die Papierproduktion sowie den Druck und Transport von Briefen entstehen. Auch Geschäftsreisen werden seltener.
- Unsere Richtlinie für Dienstreisen schafft die Grundlage dafür, dass wir vorrangig umweltschonend mit der Bahn reisen.
- Wir beraten SBK-Versicherte und SBK-Interessierte auch per Videochat. Die Anreise in unsere Geschäftsstellen erübrigt sich, Emissionen werden eingespart.
- Wir blicken über den Tellerrand im Unternehmen hinaus und streben den ökologischen Wandel des gesamten Gesundheitssystems an: Als Mitglied der Initiative „Klimaneutraler Gesundheitssektor 2035“ engagieren wir uns für ein klimaneutrales Gesundheitswesen.



Eine wichtige Stellschraube, um unsere CO₂-Emissionen zu senken, liegt in unserer Strom- und Wärmeversorgung. An den Standorten, an denen wir selbst die Verträge mit den Stromanbietern schließen können, nutzen wir bereits zu 100 Prozent Ökostrom. An allen weiteren Standorten versuchen wir, auf einen entsprechenden Wechsel hinzuwirken. Auch die angestoßene Reduktion unserer Flächen wird sich positiv auf unseren Bedarf an Strom und Wärme auswirken.

Die klimafreundlichere Anfahrt unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Deswegen fördern wir das neu eingeführte „Deutschlandticket“. Alle Mitarbeitenden können es um 30 Prozent vergünstigt als Jobticket erwerben. Eine Herausforderung sind nach wie vor die unterschiedlichen Gegebenheiten an den verschiedenen Standorten der SBK, zum Beispiel, was den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs angeht. Um mehr klimafreundliche Anfahrten zu erreichen, sind wir auch von einer gelingenden Verkehrswende abhängig – insbesondere an unseren Standorten außerhalb der Großstädte.

2022
haben wir den Anteil an Ökostrom von
679.057 kWh (2021) auf **878.716 kWh**
erhöht.



Durchschnittlich beträgt der CO₂-Ausstoß für
den Weg ins Büro pro Mitarbeitendem

1,24 t CO₂.

2021 lag dieser Wert bei

1,3 t.

Mehr als Klimaschutz: Ressourcenverbrauch senken



So möchten wir unseren Papierverbrauch senken:

- Wir bauen die digitale Kommunikation mit unseren Versicherten aus. Dazu arbeiten wir darauf hin, mehr Nutzerinnen und Nutzer für die Online-Post sowie die App „Meine SBK“ zu gewinnen.
- Wir drucken im Duplex-Druckverfahren. Das bedeutet, dass standardmäßig die Vorder- und Rückseite der Papierbögen genutzt werden. Dazu rüsten wir nach und nach unsere Drucker um.
- Wir verwenden Recyclingpapier, wo sich Papierverbrauch nicht vermeiden lässt.

Viele unserer Mitarbeitenden nehmen gerne die Möglichkeit in Anspruch, auch mobil von zu Hause aus zu arbeiten. Mit dem abnehmenden Bedarf an Büros möchten wir daher unsere Geschäftsflächen in den nächsten drei Jahren um rund 30 Prozent reduzieren. Da wir weniger Büros heizen oder kühlen müssen, können wir unsere Emissionen in beträchtlichem Maße senken. Gleichzeitig verringern wir unseren Flächenverbrauch und sparen Verwaltungskosten ein.

Ressourcen zu schonen ist nicht nur eine Frage des Klimaschutzes. Indem wir unsere Ressourcen sorgsam einsetzen, können wir die Umwelt auf vielfältige Weise bewahren, zum Beispiel beim Schutz unserer Baum- und Waldbestände.

Ein gewichtiges Thema in allen Krankenkassen ist der Verbrauch an Papier. Viele Entscheidungen werden unseren Versicherten noch schriftlich in Briefform mitgeteilt. Hinzu kommt eine Vielzahl an Verträgen, Rechtsakten und Informationsbroschüren in gedruckter Form. Viel Papier verbrauchen wir

zudem, weil im Gesundheitswesen einige Prozesse nicht oder nicht vollständig digitalisiert sind. Auch häufig zu bürokratische Abläufe schlagen hier zu Buche.

Daher ist unser Ziel, den Papierverbrauch zu senken, eng mit unseren Anstrengungen für eine bessere digitale Vernetzung im Gesundheitswesen verknüpft. Alle unsere Fortschritte beim Ausbau digitaler Prozesse innerhalb der SBK wirken sich unmittelbar positiv auf die Reduzierung unseres Papierverbrauchs aus.

Unser
Papierverbrauch
2022 lag bei
222,5 t.
2021 lag er bei
248 t.

2022 haben wir
859.935 Briefe
umweltfreundlich per
Online-Post versendet.
Das entspricht jedem
dritten Brief.
2021 haben wir etwa
jeden fünften Brief
online versendet.

591.753
Versicherte
nutzten 2022
„Meine SBK“.
2022 waren es noch
537.084
Versicherte.

Ende 2023
werden wir
1.150 m²
Fläche eingespart haben.
2024 sollen es weitere
3.000 m²
sein.

**DNK-
Kriterien
11 & 12**





Compliance in der SBK

Spielregeln für ein fairer Miteinander

Die SBK setzt sich seit über 100 Jahren für die Interessen ihrer Versicherten ein. Dabei handeln wir nach klaren Werten, die in unserer Unternehmenskultur fest verankert sind. Dazu zählen beispielsweise Respekt, Verantwortung und das Bekenntnis zu einem transparenten und fairen Wettbewerb. In regelmäßigen Informations- und Kulturveranstaltungen stellen wir sicher, dass unsere werte-basierte Kultur von allen Mitarbeitenden gelebt wird.

Auf diesem Wertefundament beruht auch unser Compliance-Management-System (CMS). Verantwortlich für die Koordination des CMS ist die Stabsstelle Revision. Sie unterstützt Vorständin, Führungskräfte und Mitarbeitende bei der Umsetzung der Compliance-Regeln. Grundlage dafür ist der Compliance-Codex, der wichtige gesetzliche Anforderungen und unternehmensinterne Normen zusammenfasst. Die Inhalte werden Mitarbeitenden und Führungskräften in regelmäßigen Schulungen vermittelt.

Mitarbeitende, die Verstöße gegen den Compliance-Codex beobachten, müssen diese umgehend melden. Dazu stellen wir ihnen mehrere möglichst niederschwellige Anlaufstellen zur Verfügung: die Führungskraft, ein für solche Fälle eingerichtetes E-Mail-Postfach, die Compliance-Beauftragten sowie ein digitales Hinweisgeber-Tool. Über das Tool können Vorfälle anonym, ohne Nennung des Namens, gemeldet und kommuniziert werden. Es wurde Ende 2021 eingeführt. 2022 gingen darüber 9 Hinweise ein, die sich alle auf mutmaßliche Verstöße außerhalb der SBK bezogen. Die Stabsstelle Revision führt regelmäßige Prüfungen durch, die unter anderem Risiken und Hinweise auf Korruption untersucht. Insgesamt 8 Revisionsprüfungen wurden 2022 durchgeführt.





**Ein nachhaltiges Gesundheitssystem
braucht neue Spielregeln:
mehr Wertschätzung, mehr Transparenz,
mehr Vernetzung.**

