



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

INTER Versicherungsgruppe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

INTER Versicherungsgruppe
Unternehmenskommunikation und
Kundenkultur

Referentinnen der
Unternehmenskommunikation
Tamara Mertesheimer und Nicole
Engelberg

Erzbergerstraße 9 - 15
68165 Mannheim
Deutschland

+ 49 621 / 427 - 1334
+ 49 621 / 427 - 8560
Tamara.Mertesheimer@inter.de,
Nicole.Engelberg@inter.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
 12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
 13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die nachstehenden Angaben beziehen sich, soweit nicht anders kenntlich gemacht, auf die Unternehmen INTER Versicherungsverein aG, INTER Krankenversicherung AG, INTER Lebensversicherung AG sowie INTER Allgemeine Versicherung AG. Diese Unternehmen werden in der Folge unter der Bezeichnung „INTER Versicherungsunternehmen“ zusammengefasst. Zur INTER Versicherungsgruppe (INTER) gehören außerdem unter anderem die Bausparkasse Mainz AG, die beiden polnischen Versicherungsgesellschaften TU INTER Polska S.A. und TU INTER-ZYCIE Polska S.A. sowie die Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG.

Geschäftszweck und Unternehmensprofil

Individuelle Lösungen auf Top-Niveau – dafür steht die INTER als unabhängiger Versicherungskonzern seit über 100 Jahren. Neben der Geschäftsausrichtung auf Privatkunden und das mittelständische Gewerbe ist die INTER aus Tradition den Menschen im Heilwesen und Handwerk eng verbunden. Als solider und verlässlicher Partner bietet die INTER ihren Kunden mit Versicherungs- und Vorsorgeprodukten ein hohes Maß an finanzieller Sicherheit und legt seit jeher besonderen Wert auf Service und Qualität.

INTER Versicherungsverein aG

An der Spitze des Konzerns steht der INTER Versicherungsverein aG (INTER Ver-ein), der als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit von seinen Mitgliedern getragen wird. Die Wurzeln des INTER Vereins reichen bis in das Jahr 1926 zurück. Der INTER Verein nimmt im Wesentlichen eine Holdingfunktion für die unmittelbar und mittelbar gehaltenen Tochtergesellschaften wahr. Der INTER Verein betreibt die Unfallversicherung mit dem Produkt „INTER Mitglieder Assistance“.

INTER Krankenversicherung AG

Die INTER Krankenversicherung AG (INTER Kranken) bietet die gesamte Produkt-palette der privaten Krankenversicherung zum Gesundheitsschutz ihrer Versicherungsnehmer an. Neben der privaten Krankheitskostenvollversicherung umfasst das Angebot eine Vielzahl von Zusatzversicherungen zur individuellen Absicherung gesetzlich Versicherter.

INTER Lebensversicherung AG

Mit den Produkten der INTER Lebensversicherung AG (INTER Leben) sichern Kunden sich und ihre Familien gegen Risiken der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie für den Todesfall ab und sorgen privat für die Zeit nach dem aktiven Berufsleben vor. Gewerblichen Kunden,

insbesondere aus dem Handwerk, bietet die INTER Leben die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge für deren Arbeitnehmer an.

INTER Allgemeine Versicherung AG

Die INTER Allgemeine Versicherung AG (INTER Allgemeine) bietet neben der Unfallversicherung und Sach- und Haftpflichtversicherungen auch Technische Versicherungen für gewerbliche Kunden an. Weitere spezielle Versicherungslösungen bietet die INTER Allgemeine über ausgewählte Kooperationspartner bzw. Beteiligungen an.

Bausparkasse Mainz AG

Mit der Beteiligung an der Bausparkasse Mainz AG (BKM) hat die INTER einen Kooperationspartner rund um den Erwerb und die Finanzierung von Wohneigentum. Das Kerngeschäft der BKM besteht aus dem Bauspargeschäft und der Vergabe von Baudarlehen. Ein weiteres Geschäftsfeld ist das Angebot von Geldanlageprodukten.

TU INTER Polska S.A. und TU INTER-ZYCIE Polska S.A

Seit 1996 engagiert sich die INTER auch in Polen. Mit der Übernahme von jeweils 100% der Anteile wurden die TU INTER Polska S.A. (INTER Polska Sach) und die TU INTER-ZYCIE Polska S.A. (INTER Polska Leben) im Jahr 2012 vollständig in die INTER integriert. Das Produktangebot der TU INTER Polska S.A. richtet sich insbesondere an Berufsgruppen aus der medizinischen Branche und umfasst Unfall- und Krankenversicherungen sowie Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen. Die TU INTER-ZYCIE Polska S.A. besitzt ein besonderes Versicherungsangebot zur Absicherung des Lebens und der Gesundheit der Mitarbeiter des Heilwesens in Polen.

Freie Arzt- und Medizinkasse VVaG

Die INTER kooperiert umfassend mit der Freien Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG (FAMK). Diese ist spezialisiert auf die Krankheitskostenvollversicherung für Personen mit Anspruch auf Beihilfe nach der Hessischen Beihilfeverordnung oder auf freie Heilfürsorge des Landes Hessen, insbesondere als Angehörige von Feuerwehr, Polizei, Justiz, Strafvollzug, Zoll, Steuerfahndung, Gefahrenabwehrbehörden und deren Verwaltungen in Hessen.

Dienstleistungen der INTER

Sämtliche Versicherungszweige werden von der INTER ausschließlich im selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft betrieben. Aufgrund des Spartenrennungsprinzips gemäß Versicherungsaufsichtsgesetz wird die Sparte Krankenversicherung von der INTER Kranken und die Sparte Lebensversicherung von der INTER Leben sowie der INTER Polska Leben abgedeckt. Die Sparten Schaden- und Unfallversicherung vertreiben der INTER Verein, die INTER Allgemeine und die INTER Polska Sach.

Hauptsitz

Die deutschen Versicherungsunternehmen des INTER Konzerns – der INTER Verein, die INTER Kranken, die INTER Leben und die INTER Allgemeine – haben ihren Sitz in Mannheim. Die FAMK hat ihren Sitz in Frankfurt am Main, während die BKM ihren Sitz in Mainz hat. Der Sitz der polnischen Versicherungsgesellschaften, INTER Polska Sach und INTER Polska Leben, ist Warschau.

Betriebsstätten

Neben der Direktion in Mannheim unterhält der INTER Konzern an 29 Standorten Geschäftsstellen zur Vertriebsunterstützung. Eine detaillierte Aufstellung der deutschen Standorte befindet sich am Ende des Geschäftsberichts 2021. Zusätzlich unterhält der INTER Konzern in Polen noch an neun Standorten Geschäftsstellen.

Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die differenzierte Verwendung verschiedener Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Anhang: [Abkürzungsverzeichnis_INTER_Versicherungsgruppe.pdf](#) (22.86 KB)

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

1.1. Die CSR-Strategie der INTER Versicherungsunternehmen

Als Versicherungsunternehmen haben wir eine besondere Verantwortung im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit. Die negativen Folgen des Klimawandels für die Gesundheit oder die extremen Wetterereignisse stehen in direktem Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit. Über verantwortungsvolle Investitionen in die richtigen Kapitalanlagen können wir die Wirtschaft positiv beeinflussen. Hinzu kommen unsere eigenen Geschäftsprozesse, Gebäude oder Versicherungsprodukte, die wir nachhaltig gestalten und damit ebenso Positives bewirken können.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, wurde im Jahr 2021 die neue Funktion der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit geschaffen. Die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit ist direkt dem Vorstandssprecher unterstellt. Sie unterstützt den Vorstand beim Aufbau der Nachhaltigkeitsorganisation und der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, berichtet regelmäßig über den Status der Nachhaltigkeitsaktivitäten, schlägt Maßnahmen vor und koordiniert deren Umsetzung.

Die Grundlage für das Nachhaltigkeitsengagement der INTER Versicherungsunternehmen bildet unsere Strategie für Corporate Social Responsibility (CSR). Darin definieren wir CSR als unternehmerische Verantwortungsübernahme in Projekten und Maßnahmen, bei denen der ökologische und gesellschaftliche Wert einer Maßnahme mindestens auf einer Ebene mit deren wirtschaftlichem Wert stehen. Ziel unserer CSR-Strategie ist es, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt im Einklang mit den Unternehmenszielen in allen Bereichen der INTER Versicherungsunternehmen und entlang der Wertschöpfungskette im Denken, Kommunizieren und Handeln zu verankern.

Über CSR gilt es, zu einem differenzierten Umgang mit Nachhaltigkeit zu gelangen, der Ressourcen schont, die Gesellschaft besser macht und gleichzeitig zum Erfolg der INTER Versicherungsunternehmen beiträgt.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und § 289b HGB wird vom Bereich Unternehmenskommunikation/Kundenkultur (UK/KK) verantwortet. Dieser wird hierbei durch das CSR-Kernteam unterstützt. Ständige Mitglieder des CSR-Kernteam sind Mitarbeiter aus den Bereichen UK/KK, Marketing (MT), Personal (PERS), Unternehmensplanung/Controlling (UPC), Zentrale Dienste/Immobilienmanagement (ZD/IM) sowie die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit. Die Leitung erfolgt durch den Bereich UK/KK.

1.2. Zentrale Handlungsfelder der Strategie

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir sechs zentrale Handlungsfelder identifiziert, in denen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung in besonderem Maße wahrnehmen (s. dazu auch Kriterium 2):

1. Kundenzentrierung
2. Arbeitgeberverantwortung
3. Regionales Engagement
4. Compliance
5. Digitalisierung
6. Umweltverantwortung.

Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt den Bereichen Kundenzentrierung und Arbeitgeberverantwortung. Die konsequente Kundenausrichtung in allen Bereichen sehen wir als wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung. Die Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber wurde bei den INTER Versicherungsunternehmen schon immer großgeschrieben. Unser Engagement auf diesem Gebiet haben wir auch bedingt durch die Corona-Pandemie im Jahr 2021 nochmals verstärkt. Um in Gesellschaft und Öffentlichkeit als glaubwürdiger und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen zu werden, bleibt auch unser Engagement in der Region ein wichtiges Element unserer CSR-Strategie ebenso wie unser Einsatz für gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten. Eng verbunden mit unserem Blick auf die Kunden sowie unserer Verantwortung als Arbeitgeber ist auch das Thema Digitalisierung, das in den vergangenen beiden Jahren für unser Unternehmen erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Unserer Verantwortung für die Umwelt sind wir uns bewusst und streben daher ein möglichst nachhaltiges Ressourcen- und Energiemanagement an.

Im Rahmen unserer CSR-Strategie pflegen wir den Stakeholderdialog und die Partizipation unserer Anspruchsgruppen, um für das Thema CSR zu sensibilisieren. Wir kommunizieren über unseren [Webauftritt](#) sowie über die Sozialen Medien. Unsere Mitarbeiter informieren wir regelmäßig im Intranet über unsere CSR-Aktivitäten. Ein weiterer Baustein der CSR-Kommunikation ist

unsere jährliche nichtfinanzielle Erklärung gemäß dem Standard „Deutscher Nachhaltigkeitskodex“ (DNK). Über die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@inter.de haben unsere Stakeholder die Möglichkeit, Rückfragen, Feedback und Anregungen an uns zu richten.

Des Weiteren ist CSR in das Risikomanagementsystem der INTER Versicherungsunternehmen integriert. Zum einen werden weiterhin CSR-Risiken wie z. B. Fachkräftemangel, Datensicherheit etc. in der Risikostrategie berücksichtigt. Zum anderen haben sich die INTER Versicherungsunternehmen im Jahr 2021 bereichsübergreifend mit dem „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) befasst.

1.3. Standards und Zielsetzungen

Unsere Fondsmanager prüfen wir regelmäßig nach den Kriterien „Environmental, Social und Governance“ (ESG). Zudem prüfen wir unsere Kapitalanlagen nach den Principles for Responsible Investment (PRI).

Weitere Standards für die Nachhaltigkeit, wie z. B. den United Nations (UN) Global Compact haben wir im Blick, ebenso haben wir die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN in unsere Zielsetzungen integriert (s. Kriterium 3).

2. Wesentlichkeit

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

2.1. Sozioökonomisches Umfeld

Wie alle Unternehmen bewegen sich auch die INTER Versicherungsunternehmen in einem sehr dynamischen sozioökonomischen Umfeld. Unser Jahr 2021 wurde, wie schon das Vorjahr, stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Neben vielen Einschränkungen hat die Situation einige Entwicklungen auch beschleunigt. So haben wir 2021 z. B. entscheidende technische und rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, um mobiles Arbeiten und Desksharing dauerhaft zu ermöglichen. Neben Corona wirken sich auch Makrotrends wie der demografische Wandel auf unsere Geschäftstätigkeit aus. Gleiches gilt für das nach wie vor andauernde Niedrigzinsumfeld. Auch bleibt die zunehmende Regulierung des Versicherungsmarktes eine Herausforderung, die uns weiter beschäftigen wird.

2.2. Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Im Jahr 2017 haben wir im Rahmen einer breit angelegten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen den größten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben (Outside-in) und in welchen Bereichen wir als Unternehmen Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen (Inside-out). Die ermittelten Themen und Handlungsfelder unterziehen wir einer regelmäßigen Überprüfung. Dabei berücksichtigen wir auch Rückmeldungen aus dem Dialog mit unseren Stakeholdern. Insgesamt haben wir die folgenden für uns wesentlichen Handlungsfelder identifiziert:

- Kundenzentrierung und Arbeitgeberverantwortung
- Regionales Engagement
- Compliance
- Digitalisierung
- Umweltverantwortung

Durch unsere Geschäftstätigkeit ergeben sich in diesen wesentlichen Handlungsfeldern verschiedene Auswirkungen in punkto Nachhaltigkeit (Inside-out).

Im Sinne der **Kundenzentrierung** stehen die Kunden bei den INTER Versicherungsunternehmen im Mittelpunkt des Denkens und Handelns. Dabei fokussieren wir uns z. B. auf unsere tiefen Wurzeln in der Krankenversicherung sowie unsere langjährige Expertise im Heilwesen-Segment. Mit unserem Customer Experience Management (CX-Management) nehmen wir das Erlebnis unserer Kunden bei allen Kontakten mit den INTER Versicherungsunternehmen systematisch in den Blick. Als servicestarker Versicherer wollen wir so die Kundenzufriedenheit noch weiter erhöhen.

Als Unternehmen mit Sitz in Mannheim ist es uns im Sinne der CSR wichtig, der Metropolregion Rhein-Neckar etwas zurückzugeben. Im Rahmen unseres **regionalen Engagements** unterstützen wir insbesondere regionale Institutionen, die einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Umwelt oder die Gesellschaft leisten.

Das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten aller unserer Beschäftigten sehen wir als wesentliche Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Daher messen wir **Compliance** eine sehr hohe Bedeutung bei. Mit Hilfe vielfältiger Maßnahmen, wie etwa einem umfangreichen Intranetauftritt, werden Führungskräfte und Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert.

Um erfolgreich wirtschaften und gut leben zu können, sind wir alle auf gesundheitserhaltende Lebens- und Arbeitsbedingungen angewiesen. Voraussetzung dafür ist eine intakte Umwelt. Im Rahmen unserer Möglichkeiten setzen wir uns daher für einen bewussten und **schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen** ein. Bei unseren Kunden hat sich unsere Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“ etabliert, die es erlaubt, nachhaltig und gleichzeitig renditestark für das Alter vorzusorgen. Zudem ist Nachhaltigkeit bei Aufnahme neuer Fonds ein wesentliches Kriterium

geworden. Im Oktober 2021 haben wir unsere Krankenzusatzversicherungen und unsere Jagdhaftpflichtversicherung auf dem nachhaltigen, digitalen Marktplatz „bessergrün“ lanciert.

Gleichzeitig wirken innerhalb der genannten fünf Handlungsfelder unterschiedliche Nachhaltigkeitsthemen auf unsere Geschäftstätigkeit ein (Outside-in).

Einer dieser beeinflussenden Faktoren ist die **Corona-Pandemie**, die Auswirkungen hat auf unsere Verantwortung als Arbeitgeber. So haben uns die mit der Pandemie-Situation einhergehenden Veränderungen und Einschränkungen auch im Jahr 2021 vor große Herausforderungen gestellt – der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter blieb ein beherrschendes Thema. Die ergriffenen Maßnahmen, vor allem die strikte Einhaltung der Homeoffice-Pflicht weit über die gesetzlichen Zeiträume hinaus sowie die 3G-Regelung, haben sich als sehr erfolgreich erwiesen. 2021 haben wir – auch auf Wunsch unserer Mitarbeiter hin – entscheidende technische und rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, um mobiles Arbeiten und Desksharing über die Pandemie hinaus zu ermöglichen.

Unabhängig von Corona stellt der **Fachkräftemangel** seit Jahren schon eine Herausforderung für unser Personalmanagement dar. Wir haben deshalb unsere Arbeitgeberattraktivität auch 2021 weiter gestärkt und sind nach wie vor als Ausbildungsbetrieb sehr aktiv. Die anhaltend niedrige Mitarbeiterfluktuation, unsere hohe Azubiübernahmequote sowie gute Bewertungen der INTER Versicherungsunternehmen durch die Mitarbeiter bestärken uns darin, dass der eingeschlagene Weg erfolgversprechend ist.

Die fortschreitende **Digitalisierung** wirkt sich ebenfalls auf unsere Geschäftstätigkeit aus – in Form von Risiken, denen es zu begegnen gilt, aber auch in Form von Chancen. So erfordert die zunehmende Digitalisierung von Unternehmen, welche wie die INTER Versicherungsunternehmen mit sensiblen Daten arbeiten, ein besonderes Augenmerk auf die Sicherheit der Informationstechnik. Mögliche negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit liegen auf der Hand, daher sind der Schutz unserer Kundendaten und die Integrität unserer IT-Systeme für uns unerlässlich. Betriebsintern nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung, um Prozesse zu automatisieren und zu vereinfachen und so auch Papier zu sparen. Um langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen zu sichern, haben wir unsere digitalen Services im Jahr 2021 weiter ausgebaut.

Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit hat auch die weiterhin andauernde **Niedrigzinsphase**. Hier stehen wir als Versicherer vor der Herausforderung, unseren Kunden auch künftig attraktive Produkte anbieten zu können. In Hinblick auf die Anlage der Versicherungsprämien unserer Kunden ist es unser Anspruch, die Einlagen sowohl sicher als auch nachhaltig zu investieren.

2.3. Chancen und Risiken im Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen

Die INTER Versicherungsunternehmen sind im Rahmen der regulären Geschäftstätigkeit laufend einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. Ziel der Unternehmen ist es, diesen Risiken durch eine aktive Risikosteuerung zu begegnen, um die nachhaltig positive Entwicklung der Unternehmen dauerhaft sicherzustellen.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt im Rahmen des Risikomanagementprozesses. Hierbei werden die Risiken durch die Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) in den Fachbereichen identifiziert. Für die Kategorisierung der Risiken legen die INTER Versicherungsunternehmen hinsichtlich der Relevanz Wesentlichkeitsschwellen fest. Hierdurch werden Risiken herausgefiltert, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage nachhaltig schädigen können und deshalb erhöhter Managementaufmerksamkeit bedürfen. Ebenso wichtig wie die Identifikation und Bewertung von Risiken sind klare Richtlinien und Vorgaben, um geeignete Gegenmaßnahmen zu den identifizierten Risiken zu ergreifen. Die Risikosteuerung und die laufende Risikoüberwachung erfolgen bei den INTER Versicherungsunternehmen sowohl zentral als auch dezentral.

Im Jahr 2021 haben sich die INTER Versicherungsunternehmen bereichsübergreifend mit dem Thema Nachhaltigkeitsrisiken auseinandergesetzt, beispielsweise im Rahmen der Beantwortung des Fragenkatalogs der BaFin bezüglich Nachhaltigkeitsrisiken.

Neben den Risiken beinhaltet CSR für die INTER Versicherungsunternehmen eine Vielzahl gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Chancen. Die unternehmerischen und gesellschaftlichen Chancen sind dabei aufgrund der Immaterialität der Versicherungsprodukte und des damit verbundenen geringen ökologischen Einflusses prägend:

- die Steigerung der Kunden- und der Mitarbeiterzufriedenheit
- die Sensibilisierung von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten für ökologische und soziale Verantwortungsübernahme
- die Implementierung einer nichtfinanziellen Perspektive
- die Imagepflege durch CSR-Kommunikation
- die Ressourcenschonung durch ökologisch nachhaltiges Handeln
- die Förderung regionaler Institutionen mit nachhaltigem Tätigkeitsfokus
- die Stärkung des Dialogs im Unternehmen und mit externen Anspruchsgruppen
- Produkt- und Serviceinnovationen.

3. Ziele

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

Unsere CSR-Ziele definieren wir ausgehend von unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserer strategischen Ausrichtung. Im Hinblick auf die längerfristigen Ziele, die wir an der Gesamtstrategie ausgerichtet haben, möchten wir bis zum Jahr 2024 deutliche Effekte erreicht haben.

Den Zielen zugrunde liegt unsere CSR-Philosophie: Wir handeln auf Basis einer stimmigen CSR-Strategie und mit einem aktiven CSR-Kernteam. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter für CSR und bewegen sie so zu nachhaltigem Handeln. Wir setzen nach transparenter Prüfung auf umweltfreundliche Materialien und streben an, unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren. Die Kommunikation mit unseren Stakeholdern zu CSR ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskommunikation und ein Austausch dazu jederzeit möglich. Zudem machen wir dauerhaft und unterjährig – neben unserer Berichterstattung gemäß DNK – unsere Aktivitäten in puncto Nachhaltigkeit transparent. Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit in der Auswahl der Kapitalanlagen, bei der Produktinnovation, in der Auswahl von Lieferanten und in der Beurteilung von Ideen sowie Sponsorings systematisch.

Eine Konkretisierung unserer Ziele in Form quantitativer Festlegungen ist derzeit noch nicht erfolgt. Nach der aktuellen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist vorgesehen, hinsichtlich der Ziele quantitative Festlegungen vorzunehmen. Vor diesem Hintergrund richten wir den Fokus zunächst auf die folgenden längerfristigen Ziele:

Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen sichern, Kundenzufriedenheit weiter steigern

Kundenzentrierung spielt für die INTER Versicherungsunternehmen eine zentrale Rolle. Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen aufzubauen und zu sichern sowie die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern, ist uns daher besonders wichtig. Wir wollen von unseren Kunden bei jedem Kontakt als servicestarker Versicherer wahrgenommen werden. Mit diesem Ziel haben wir 2021 weiter an der Umsetzung unseres CX-Managements gearbeitet. Wir optimieren unser Customer Relationship Management (CRM) weiter und treiben die Digitalisierung im Unternehmen voran, um unseren Kunden mit digitalen Services noch mehr Komfort zu bieten.

Überzeugen wollen wir unsere Kunden auch weiterhin mit leistungsstarken Produkten. Die im Oktober 2021 eröffnete Innovationswerkstatt „i!base“ dient

dazu, neue Ideen auszuarbeiten und den Produktentwicklungsprozess zu fördern. Positive Bewertungen in Ratings und Umfragen bestärkten uns auch im Jahr 2021 in dem von uns eingeschlagenen Weg. Weitere Informationen und Maßnahmen sind Bestandteil der Ausführungen zu den Kriterien 9 und 10.

Arbeitgeberverantwortung weiter stärken und Arbeitgeberattraktivität weiter ausbauen

Auch im zweiten Jahr der Pandemie lag die Homeoffice-Quote bei den INTER Versicherungsunternehmen mit 80% auf einem hohen Niveau. Da wir mit dem mobilen Arbeiten gute Erfahrungen gemacht haben, ist es unser Ziel, hierfür dauerhaft tragfähige Rahmenbedingungen zum Vorteil aller Beteiligten zu schaffen. Im Rahmen unseres Projekts „New Work“ haben wir 2021 bereits große Fortschritte gemacht, auch 2022 wird uns dieses Projekt weiter begleiten.

Vor dem Hintergrund einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt haben wir 2021 außerdem weiter an der Neuausrichtung unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gearbeitet. Ziel ist es, unsere Angebote weiter auszubauen. Wir wollen unsere Mitarbeiter noch besser dabei unterstützen, die Balance zu halten und trotz neuer zusätzlicher Anforderungen gesund zu bleiben.

Um unsere Attraktivität als wichtiger Arbeitgeber in der Region Rhein-Neckar weiter zu stärken, bauen wir auch die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich weiter aus. Unsere niedrige Mitarbeiterfluktuation und die hohe Übernahmequote bei unseren Auszubildenden wollen wir auch künftig beibehalten. Weitere Informationen und Maßnahmen sind Bestandteil der Ausführungen zu den Kriterien 14, 15 und 16.

Sichere und nachhaltige Kapitalanlage

Es ist unser Ziel, die Beiträge unserer Kunden sicher und zugleich nachhaltig zu investieren. Gemäß unseren Investitionsrichtlinien werden unsere Kapitalanlagen strikt geprüft. Wir nehmen jährlich ein Screening aller unserer Fondsmanager nach ESG-Kriterien vor. Die Festlegung einer Ausschlussliste für Länder wurde dieses Jahr beschlossen. Weitere Informationen und Maßnahmen sind Bestandteil der Ausführungen zum Kriterium 10.

Wirtschaftlicher und ressourcenschonender Betrieb

Um unserer Umweltverantwortung gerecht zu werden, gestalten wir unseren Geschäftsbetrieb nicht nur wirtschaftlich, sondern auch ressourcenschonend. Wir setzen auf die Möglichkeiten der Digitalisierung und arbeiten z. B. daran, den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren, indem wir Möglichkeiten wie Videoconferencing ausbauen, die Optionen zum Homeoffice erweitern und unseren Mitarbeitern Angebote zur umweltfreundlichen Mobilität (z. B. Jobticket, Dienstrad) machen. Zukünftig wollen wir diese Angebote bedarfsgerecht und jeweils angepasst an die Arbeitssituation weiterentwickeln. Um mögliche negative ökologische und soziale Auswirkungen durch unsere

Geschäftstätigkeiten so gering wie möglich zu halten, überprüfen wir unsere wichtigsten direkten Lieferanten und Dienstleister jährlich auf Nachhaltigkeitsaspekte.

Die Festlegung unserer Nachhaltigkeitsziele erfolgt immer auch mit Blick auf die von den UN formulierten SDGs. Relevant für uns sind insbesondere die folgenden Ziele, die wir in unserem Handeln berücksichtigen:

Ziel 3 „Gesundheit und Wohlergehen“

Absicherung und finanzielle Sicherheit für unsere Kunden durch unsere Versicherungsprodukte; umfassende Angebote zur Gesundheitsförderung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für unsere Mitarbeiter.

Ziel 4 „Hochwertige Bildung“

Unterstützung der Idee des lebenslangen Lernens durch Fort- und Weiterbildungsangebote; aktiv als Ausbildungsbetrieb; Förderung des Preises Ausbildungs-Ass, der 2021 zum 25. Mal verliehen wurde.

Ziel 5 „Gleichstellung der Geschlechter“

Bezahlung und Förderung der Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht.

Ziel 8 „Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit“

Sicherung von Arbeitsplätzen als einer der großen Arbeitgeber in der Metropolregion Rhein-Neckar; faire Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen für die Mitarbeitenden; soziales Engagement in der Region.

Auch weitere Ziele wie etwa **7 „Bezahlbare und saubere Energie“** oder **13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“** erachten wir selbstverständlich als wichtig und prüfen fortlaufend, wie wir positiven Einfluss hierauf nehmen können. Wir streben an, unseren Ressourcenverbrauch zu verringern und überprüfen außerdem unsere Kapitalanlagen jährlich nach ESG-Kriterien.

Die Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung der Ziele obliegt im ersten Schritt dem zuständigen Fachbereich, ggf. mit Einbindung der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit. Die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand über den Stand der Zielerreichung und schlägt in Zusammenarbeit mit den fachlich zuständigen Spezialisten aktiv neue Ziele vor. Die Priorisierung der Ziele empfiehlt der jeweilige Fachbereich in Absprache mit der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit und stimmt diese dann mit dem jeweiligen Ressortvorstand ab.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

4.1. Beschreibung der Wertschöpfungskette

Als Finanzdienstleister erbringen die INTER Versicherungsunternehmen den größten Teil ihrer Wertschöpfung selbst. Unsere Wertschöpfungskette beginnt bei der Produktentwicklung, setzt sich fort über den Vertrieb sowie die Schadenregulierung bis hin zu etwaigen Rückversicherungen. Den Vertrieb unserer Produkte übernehmen sowohl ungebundene Vermittler (z. B. Makler) als auch Vertriebspartner (VTP) unserer Ausschließlichkeitsorganisation. Deutschlandweit unterhalten die INTER Versicherungsunternehmen ein Netz aus 266 VTP, die vom Bereich Vertriebsmanagement (VM) betreut und gesteuert werden.

Parallel zur klassischen Wertschöpfung fallen Aufgaben in anderen Bereichen des Unternehmens an – etwa in den Fachbereichen ZD/IM und PERS. Zu diesen zählen u. a. die Führung des Betriebsrestaurants, der zentrale Einkauf sowie die Unternehmens- und Personalorganisation. Einen Großteil der Aufgaben übernehmen die jeweiligen Bereiche selbst, so auch die Auswahl und die Entwicklung der Mitarbeiter. Bei der Erstellung und dem Einkauf von Druckerzeugnissen wie Flyern und Broschüren arbeiten wir vorwiegend mit regionalen Anbietern zusammen. Externe Dienstleister setzen die INTER Versicherungsunternehmen u. a. dann ein, wenn es gesetzlich verpflichtend ist, oder punktuell, wenn es um neue Perspektiven der Organisationsentwicklung geht. Eine wichtige Rolle für die Wertschöpfung der INTER Versicherungsunternehmen spielt außerdem die Kapitalanlage.

4.2. Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung und Tiefe der Nachhaltigkeitsberücksichtigung

Es ist unser Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte in allen Phasen der Wertschöpfung zu berücksichtigen. Dieses Ziel bezieht sich auf unsere eigenen Unternehmen, aber auch auf unsere direkten Lieferanten, Fondsmanager und Geschäftspartner. Mit unseren Produkten sichern wir Menschen gegen die Risiken des Alltags ab, schützen sie bei unvorhergesehenen Ereignissen vor finanziellen Einbußen und ermöglichen ihnen Sicherheit im Alter. Nachhaltigkeit spielt für uns in diesen Bereichen eine entscheidende Rolle, schließlich tragen wir im Idealfall ein Leben lang Verantwortung für unsere Kunden. Die komfortablen Quoten der INTER Versicherungsunternehmen zur Bedeckung der Solvenzkapitalanforderung (SCR) versprechen Kunden die nötige Sicherheit und lassen sich auf eine risikobewusste Kapitalanlagestrategie sowie nachhaltiges Wirtschaften zurückführen.

Höchste Priorität hat für uns die Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Serviceleistungen der INTER Versicherungsunternehmen. Wir sind überzeugt, dass eine hohe Kundenzufriedenheit nachhaltige Effekte auf unsere Geschäftstätigkeit als Ganzes hat und sich beispielsweise nicht nur auf das Vertragswachstum oder die Kostensituation auswirkt.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, arbeiten wir weiter an der Umsetzung unseres CX-Managements. Ziel ist die systematische Befragung unserer Kunden zu ihren Erfahrungen mit den INTER Versicherungsunternehmen. Dieses Feedback nutzen wir, um entsprechende Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit abzuleiten. Die Ergebnisse der aktuellen Studie für Kundenorientiertes Benchmarking zur Unternehmens-Steuerung (KUBUS-Studie) aus dem Jahr 2021 – einer repräsentativen Bestandsbefragung unter zufällig ausgewählten Privatkunden der größten deutschen Versicherer – belegen für die INTER Versicherungsunternehmen eine Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Wir verfügen darüber hinaus über ein umfangreiches Beschwerdemanagementsystem, das uns wertvolle Hinweise auf die Bedürfnisse unserer Kunden gibt. Beschwerden werden entweder zentral durch ein spezialisiertes Team geprüft oder in unseren kundenorientierten Fachbereichen nach festgelegten Qualitätsstandards bearbeitet. Es ist unser Anspruch, die Sichtweise des Kunden zu verstehen, eine angemessene Lösung zu entwickeln und zugleich die Interessen der Versichertengemeinschaft zu wahren. Falls es doch einmal zu keinem Konsens kommt, können unsere Kunden auf etablierte, für sie kostenfreie Schlichtungsverfahren zugreifen (z. B. Versicherungsombudsmann e.V. oder Ombudsmann Private Kranken- und Pflegeversicherung).

Schadenregulierungen und Rückversicherungen folgen den zyklischen Wertschöpfungsprozessen und werden intern abgedeckt, ebenso die Steuerung der Anlage der Versicherungsbeiträge unserer Kunden. Es gibt unterschiedliche Wege, um Investitionen zu tätigen. Bei den INTER Versicherungsunternehmen wird zum einen direkt vom Kapitalanlagen-Asset-Management am Kapitalmarkt investiert und zum anderen in Fonds investiert, deren Fondsmanager die Auswahl der Vermögenswerte in einem vorgegebenen Rahmen trifft. Bei der Direktinvestition finden die internen Anlagegrundsätze Berücksichtigung, die Nachhaltigkeitskriterien beinhalten. Bei der Auswahl von Fondsmanagern ist die Prüfung der Corporate Governance-Strukturen wichtiger Bestandteil. Die jeweilige ESG-Policy ist bei allen Investment Managern im Investmentprozess bzw. Risikomanagementprozess verankert. Dabei werden wesentliche ESG-Risikofaktoren berücksichtigt und der Bewertung unterzogen. ESG-Aspekte sind damit ein wesentlicher Bestandteil des Investmentanalyse- und Entscheidungsprozesses, und unsere Partner weisen keine ESG-kritischen Investments auf. Uns ist nicht bekannt, dass es in der Vergangenheit im Hinblick auf die Einhaltung relevanter Industrie-Codes oder Policies Verstöße

gab.

Soziale Nachhaltigkeit schreiben wir insbesondere in der Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter groß. Als Arbeitgeber gewähren wir überdurchschnittliche Sozialleistungen und legen beim Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter besonders hohe Maßstäbe an. Zudem setzen wir uns mit Sponsoring- und Spendenaktionen für die Rhein-Neckar-Region ein. Bei der Materialbeschaffung (z. B. Papier) sowie durch unseren Ressourcenverbrauch (z. B. Strom, Kraftstoff, Energie, Wasser) rücken zunehmend auch ökologische Nachhaltigkeitsaspekte in den Vordergrund.

4.3. Ökologische und soziale Probleme im Wertschöpfungsprozess

Um unseren Wertschöpfungsprozess nachhaltig zu gestalten, ist es wichtig, potenzielle ökologische und soziale Risiken oder Probleme während der Wertschöpfung zu identifizieren. Folgende Herausforderungen bzw. Risiken sind uns im Wertschöpfungsprozess bekannt:

Im sozialen Bereich betreffen diese vor allem unsere Kunden und VTP. Bei den Kunden liegen die Risiken in der nicht-nachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nicht-bedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir mit unserer risikobewussten Anlagestrategie sowie der kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung unserer VTP vor.

Ökologische Risiken betreffen vor allem den Ressourcenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit im Betrieb (z. B. Papierverbrauch, Stromverbrauch, Energiebedarf) und Vertrieb (z. B. Kraftstoffverbrauch). Mithilfe des weltweit anerkannten Standards und Kennzahlen-Tools zur Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen, das der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) zur Verfügung stellt, erfassen wir sämtliche Verbräuche und leiten daraus geeignete Maßnahmen zur Ressourcenschonung ab.

Ökologische und soziale Risiken gleichermaßen birgt eine nicht-nachhaltige Kapitalanlage. Um diese Risiken zu minimieren, erhalten wir seit 2018 jährlich von allen Fondsmanagern einen ESG-Bericht oder eine Stellungnahme zum Umgang mit ESG-Aspekten im Investitionsprozess. Im Ergebnis haben alle unsere Fondsmanager einen ausgereiften Investmentprozess, bei dem verschiedene Strategien zum Thema Nachhaltigkeit angewandt werden und so die Berücksichtigung der ESG-Kriterien dauerhaft gewährleistet ist.

Ein weiteres potenzielles Risiko birgt die Zusammenarbeit mit Lieferanten oder Dienstleistern, die selbst nicht nachhaltig agieren. Um dem vorzubeugen, haben wir unsere Lieferanten auch 2021 auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin überprüft – wie in unserer zentralen Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“ folgendermaßen festgelegt: „Bei der Auswahl von Bezugsquellen sollte neben der Wirtschaftlichkeit stets auch der



Nachhaltigkeitsgedanke im Fokus stehen. Die von den INTER Versicherungsunternehmen erworbenen Waren und Dienstleistungen sollen demnach möglichst auf ökonomische, ökologische und soziale Kriterien überprüft werden. Die Prüfung nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte erfolgt durch die Abfrage von Umweltaudits, Zertifizierungen oder Siegeln bei Lieferanten und Dienstleistern.“

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die nachhaltige Ausrichtung der INTER Versicherungsunternehmen liegt beim Vorstand.

Um die INTER Versicherungsunternehmen auf das Zukunftsfeld Nachhaltigkeit vorzubereiten, wurde zum 1. Juli 2021 die neue Funktion der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit ins Leben gerufen.

Die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit ist Führungskraft der ersten Führungsebene und direkt dem Vorstandssprecher unterstellt. Sie unterstützt den Vorstand insbesondere beim Aufbau der Nachhaltigkeitsorganisation, der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, berichtet regelmäßig über den Status der Nachhaltigkeitsaktivitäten, schlägt Maßnahmen vor und koordiniert deren Umsetzung.

Im Rahmen der Implementierung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsorganisation bei den INTER Versicherungsunternehmen wurden im Herbst 2021 mehrere Gremien auf Spezialisten- und Managementebene eingerichtet, in denen unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten analysiert, weiterentwickelt und gesteuert werden.

Die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und § 289b HGB wird vom Bereich UK/KK verantwortet. Dieser wird hierbei durch das CSR-Kernteam unterstützt. Ständige Mitglieder des CSR-Kernteams sind Mitarbeiter aus den Bereichen UK/KK, MT, PERS, UPC, ZD/IM sowie die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit. Die Leitung erfolgt durch den Bereich UK/KK.

Die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung obliegt dem Aufsichtsrat, sie wird auch an die Mitgliederversammlung, der höchsten Kontrollinstanz des INTER Verein, kommuniziert.

6. Regeln und Prozesse

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

Um das Thema Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben, haben die INTER Versicherungsunternehmen zum 1. Juli 2021 die neue Funktion der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit eingerichtet. Eine wichtige Aufgabe der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und für deren Umsetzung zu sorgen. Als Schnittstelle zwischen den Bereichen koordiniert die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten und berichtet deren Status regelmäßig an den Gesamtvorstand. Auf Basis des Dialogs mit den Spezialisten in den Fachbereichen entwickelt sie Konzepte und Ideen für die relevanten Themenbereiche und fördert Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen, der Kapitalanlage, der Versicherung von Risiken und der Produktgestaltung.

Über die zentrale E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@inter.de können die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit und der Bereich UK/KK kontaktiert und Fragen, Anregungen und Kritik geäußert werden.

Ein wichtiger Baustein zur Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag ist die CSR-Kommunikation. Ihr Ziel ist die Sensibilisierung der Anspruchsgruppen für Nachhaltigkeitsthemen.

Zusätzlich zur nichtfinanziellen Erklärung gemäß DNK und den nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungen berichten die INTER Versicherungsunternehmen unterjährig auf der [Homepage](#) und in den Sozialen Medien über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten. So zeigen wir transparent, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit stehen, in welchen Bereichen wir bereits nachhaltig aktiv sind – und welche Maßnahmen wir als nächstes ergreifen wollen.

Mit Hilfe des etablierten VfU-Kennzahlen-Tools erfassen wir die relevanten Umweltkennzahlen für unsere Versicherungsunternehmen. Die ermittelten Werte dienen uns als Basis für die Planung, Steuerung und Kontrolle unserer CSR-Aktivitäten. Wir überprüfen jährlich unsere wichtigsten direkten Lieferanten auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin und haben auch im Jahr 2021 ein Screening unserer Kapitalanlagen und Fondsmanager auf ESG-Kriterien durchgeführt.

Darüber hinaus fördern weitere Regeln und Standards nachhaltige Prozesse im Unternehmen und unterstützen Mitarbeiter dabei, Nachhaltigkeit im Geschäftsalltag zu operationalisieren. Relevante Richt- und Leitlinien in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit sind unter anderem:

- die Dienstreiseordnung mit Maßgaben zum Thema Nachhaltigkeit
- die um Hinweise zu Nachhaltigkeit und Menschenrechten ergänzte zentrale Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“
- unser umfangreiches Risikomanagementsystem, das auch CSR-Risiken umfasst
- unser Compliance-Kodex, der wesentliche Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält
- unser Compliance-Kompass, der die Compliance-Organisation bei den INTER Versicherungsunternehmen erläutert.

Zusätzlich verpflichten sich die INTER Versicherungsunternehmen zur Einhaltung des „Code of Conduct“, dem Datenschutzkodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV). Regelmäßig stattfindende Audits wie beispielsweise das Energie-Audit stellen zudem eine Kontrolle durch unabhängige Dritte sicher.

7. Kontrolle

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

Die INTER Versicherungsunternehmen erheben und überprüfen fortlaufend die folgenden Daten und Kennzahlen, um daraus Fortschritte in Bezug auf die CSR-Aktivitäten ablesen zu können und gegebenenfalls Maßnahmen gezielt anpassen zu können:

Produkte & Wertschöpfungskette

- Prüfung Kapitalanlagen und Fondsmanager nach ESG-Kriterien
- Prüfquote nach PRI (in %)
- Prüfung der Länder, in denen aktuell Kapitalanlagen direkt gehalten werden, auf Grundlage einer Ausschlussliste
- Überprüfung Lieferanten auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin

Kunden

- Durchschnittsalter der VTP
- Nutzerzahl der INTER-Postbox und der App „Meine INTER“
- Anzahl eingereicherter Dokumente über die App „Meine INTER“ und die INTER Postbox

Umwelt

- Stromverbrauch (in kWh)
- Fernwärme (in kWh)
- Wasserverbrauch (in cbm)
- Papierverbrauch (in kg)
- Abfallmenge (in kg/t)
- Geschäftsreisen PKW
- Geschäftsreisen Bahn
- Flugreisen (in km)

Mitarbeiter

- Geschlechterquote (in %)
- Führungsquote (m/w) (in %)
- Weiterbildungsquote (in %)
- Anzahl Diskriminierungsfälle
- Arbeitsunfälle, Todesfälle
- Teilzeitquote (in Prozent)
- Schwerbehindertenquote (in %)
- Azubi-Übernahmequote (in %)
- Anzahl Eltern in Elternzeit nach Geschlecht
- Homeoffice-Quote (in %)

Gemeinwesen

- Spenden und Förderausgaben (in T€)
- Spendenaufkommen durch Mitarbeiterinitiativen (in T€)
- Gesamtspenden an nachhaltige Organisationen (in T€)
- Anteil der Spenden mit regionalem Bezug

Politische Einflussnahme

- Gesamtwert Parteispenden (in T€)

Compliance

- Korruptionsvorfälle
- Bußgelder

Die Daten werden von den jeweiligen Bereichen zusammengestellt und gemeinsam mit dem CSR-Kernteam auf Zuverlässigkeit und Konsistenz überprüft. Bei der Ermittlung der nichtfinanziellen Kennzahlen gehen wir ebenso vor wie bei unseren finanziellen Kennzahlen und führen eine Mehrfachkontrolle der Daten durch.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In unserem unternehmerischen Handeln orientieren wir uns an den grundlegenden Werten Kompetenz, Fairness und Vertrauen, die wir als unerlässlich für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit erachten und die den Arbeitsalltag in den INTER Versicherungsunternehmen regeln. Alle Leitlinien, zentralen Arbeitsanweisungen und Verhaltensstandards sind in unserem Unternehmenshandbuch (UHB) hinterlegt, das unseren Mitarbeitern an zentraler Stelle im Intranet zur Verfügung steht.

Selbstverständlich verpflichten wir uns dazu, gesetzes- und richtlinienkonform zu handeln. Unsere Mitarbeiter erhalten daher unseren Compliance-Kodex, der wesentliche Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält, sowie unseren Compliance-Kompass. Dieser erläutert die Bedeutung von Compliance für die Unternehmen und gibt einen Überblick über die Compliance-Organisation bei den INTER Versicherungsunternehmen. Die fortschreitende Regulierung der Versicherungs- und Finanzbranche führt zu klaren Handlungsvorgaben. Die INTER Versicherungsunternehmen verpflichten sich außerdem zur Einhaltung des „Code of Conduct“, dem GDV-Datenschutzkodex.

Unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern nehmen wir sehr ernst. Mit Hilfe vielfältiger Maßnahmen streben wir danach, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen – sowohl was den Gesundheitsschutz betrifft als auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Das Kapitalanlagen-Asset-Management orientiert sich an den GDV-Hinweisen zu nachhaltigen Kapitalanlagen sowie an weiteren Informationsquellen im Bereich nachhaltige Kapitalanlagen. Die BKM ist Mitglied des Kodex zwischen den europäischen kreditwirtschaftlichen Verbänden und den europäischen Verbraucherorganisationen für die Vergabe von wohnwirtschaftlichen Krediten.

8. Anreizsysteme

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

Unser Vergütungssystem für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist auf die nachhaltige Entwicklung der INTER Versicherungsunternehmen ausgerichtet. Die Vergütungspolitik orientiert sich an den Zielen der Geschäftsstrategie und der daraus abgeleiteten Risikostrategie. Die INTER Versicherungsunternehmen erfüllen mit ihrer Vergütungspolitik alle aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachten auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen, die unter anderem die geschlechterneutrale Bezahlung beinhalten.

Unser Vergütungssystem ist nicht an Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinn gekoppelt. Daher sind Nachhaltigkeitsziele auch nicht Gegenstand der Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern, Führungskräften oder Vorstand. Vielmehr stehen unseren Mitarbeitern verschiedene Nebenleistungen zur Verfügung, u. a. ein Job-Ticket, das die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel fördert, oder ein Dienstrad, das über die Deutsche Dienstrad GmbH geleast werden kann. Die mit der Vergütung zusammenhängenden individuellen Ziele der Mitarbeiter werden auf folgende Punkte überprüft:

- Berücksichtigung von Geschäftsbereichs- und Gesamtunternehmenszielen
- Berücksichtigung finanzieller und nichtfinanzieller Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit, Service-Levels)
- Berücksichtigung der geschäftspolitischen Ziele und Langfristigkeit der Ziele

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Das oberste Kontrollorgan des INTER Verein ist die Mitgliederversammlung. Die Mitglieder dieser Versammlung erhalten Aufwandsentschädigungen. Die Bezüge des Vorstands der INTER Versicherungsunternehmen bestehen aus fixen und variablen Vergütungsanteilen. Die variable Vergütung ist abhängig von der Performance und Zielerreichung. Weitere Informationen zur Vergütungspolitik finden sich im [Geschäftsbericht](#) auf Seite 110.

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

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

Dieser Leistungsindikator wird bei den INTER Versicherungsunternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn als nicht aussagekräftig erachten. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator nicht aus.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere Kunden, unsere Mitarbeiter sowie unsere VTP und ungebundene Vermittler (z. B. Makler) als wichtigste Stakeholder identifiziert. Mit ihnen pflegen wir einen regelmäßigen Austausch, der uns dabei hilft, die Wünsche und Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen besser zu verstehen und zielgerichtet auf Markt- oder Gesellschaftsentwicklungen reagieren zu können. In einem abstrakteren Kontext stehen Interessenvertreter, Medien, Politik, Aufsichtsbehörden und Verbände mit uns in Verbindung.

Kundendialog

Unser oberstes Ziel ist es, höchstmögliche Kundenzufriedenheit zu erreichen. Die INTER Versicherungsunternehmen nehmen jedes Jahr an der KUBUS-Studie teil, einer telefonischen Befragung von Bestandskunden der 23 größten Versicherer, bei der die Zufriedenheit der Kunden erfragt wird. Die Ergebnisse sind für uns ein wesentlicher Gradmesser, um die Zufriedenheit unserer Kunden – auch im Vergleich mit anderen Unternehmen unserer Branche – beurteilen zu können und uns auf Basis der Ergebnisse noch kundenorientierter aufzustellen. Vor diesem Hintergrund haben wir 2021 unser CX-Management weiter ausgebaut. Ein wesentlicher Bestandteil dieses CX-Managements sind die so genannten Kundenreisen. Dabei befragen wir gezielt Kunden zu ihren Erfahrungen mit uns. Das gesammelte Feedback analysieren wir in Arbeitsgruppen und definieren Verbesserungen, die anschließend umgesetzt werden. Wir arbeiten außerdem intensiv an der Weiterentwicklung unseres CRM. Wesentliche Basis ist die Entwicklung und Einführung einer CRM-Software, die wir 2021 als zentrale Plattform für unseren Außendienst implementiert haben, um unsere Kunden schneller und besser bedienen zu können. Auch unser Kundenportal und unsere Kunden-App „Meine INTER“ entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Eine weitere Neuerung seit dem Frühjahr 2021 ist das Einholen von Kundenmeinungen über Google My Business. Hier können Kunden unserer VTP ungefiltert und öffentlich ein Feedback über die Kundenbetreuung und die Beratungsleistung abgeben. Die Kundenzufriedenheit ist hier mit durchschnittlich 4,9 von fünf Sternen außerordentlich hoch – auch im Branchenvergleich (4,7 Sterne).

Über gesetzliche und unternehmerische Neuerungen sowie über unsere CSR-Aktivitäten informieren wir unsere Kunden z. B. auf unserer Homepage, in unserer Kundenzeitschrift INTERaktiv und auf unseren Social-Media-Kanälen. Über die Mitgliederversammlung treten wir direkt in Dialog mit unseren Kunden. Darüber hinaus pflegen wir den Kundenkontakt über unsere VTP und ungebundene Vermittler (z. B. Makler). Unsere Kunden haben jederzeit die Möglichkeit, auf die INTER Versicherungsunternehmen zuzugehen und Anregungen oder auch Kritik zu äußern, etwa über unser INTER Service Center, über info@inter.de oder über ihren betreuenden VTP oder Makler.

Mitarbeiterdialog

Den Dialog mit und zwischen unseren Mitarbeitern fördern wir durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit und eine umfassende Kommunikation zu den Prozessen und Projekten im Unternehmen.

Die Möglichkeiten zum Dialog passen wir den neuen Gegebenheiten kontinuierlich an, so dass ein ständiger Austausch auch beim mobilen Arbeiten gewährleistet ist. 2021 haben wir beispielsweise mit der Einführung der Software Microsoft 365 begonnen, die den Mitarbeitern eine zukunftsfähige, einheitliche Lösung für das gemeinsame Arbeiten ermöglicht. Zunächst wurden den Mitarbeitern die Produkte Teams, SharePoint und Outlook zur Verfügung gestellt, um die stabile Zusammenarbeit auch im Homeoffice sicherzustellen. Stück für Stück wird ein Teil der bisherigen Applikationen durch weitere Produkte von Microsoft ersetzt.

Über unsere CSR-Aktivitäten informieren wir zum einen im Intranet: Direkt auf der Startseite erfahren unsere Mitarbeiter alle Neuigkeiten rund um unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit. Weitere Informationen gibt es im Nachhaltigkeitsbereich auf unserer [Homepage](#). Wir beobachten, dass die Beiträge zu CSR-Themen auf großes Interesse stoßen. Unsere Mitarbeiter und VTP können auch eigene Ideen zu CSR einbringen – z. B. per E-Mail an nachhaltigkeit@inter.de.

Anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen z. B. im Rahmen des Projekts „New Work“ helfen uns dabei, die Wünsche und Bedürfnisse innerhalb der Belegschaft kennenzulernen und in Entscheidungen miteinzubeziehen.

Dialog Vertriebspartner und ungebundene Vermittler

Mit unseren VTP und ungebundenen Vermittlern (z. B. Maklern) tauschen wir uns kontinuierlich aus. Wir nehmen seit 2017 mit sehr guten Ergebnissen an der Benchmark-Studie AO-Monitor teil. Damit messen wir die Zufriedenheit unserer VTP mit den angebotenen Produkten, Prozessen und Services und lassen die Ergebnisse in interne Verbesserungsmaßnahmen einfließen.

Bei unseren Schulungsangeboten haben wir auch im zweiten Jahr der Pandemie auf Online-Formate gesetzt. 2021 fanden insgesamt 384 Online-Seminare durch unsere INTER Akademie (IA) statt. Der Bereich VM führte

zusätzlich 19 Online-Schulungen durch.

Unser MaklerPortal haben wir im Herbst 2021 auf eine komplett neue Basis gestellt. Der bisherige Internetauftritt wurde grundlegend überarbeitet. Das Ziel: Unsere Makler sollen leichter und schneller alle verfügbaren Informationen zu unseren Produkten finden. Die INTER Versicherungsunternehmen versprechen sich vom neuen MaklerPortal eine flexible und digitale Zusammenarbeit zwischen unseren Maklern, den Maklerberatern vor Ort und den Mitarbeitern unseres Maklervertriebs in Mannheim.

Branchendialog

Seit 2021 sind die INTER Versicherungsunternehmen Mitglied im German Sustainability Network (GSN). Das GSN ist eine breit aufgestellte Initiative, die der deutschsprachigen Assekuranz und branchennahen Akteuren eine inhaltsorientierte Austausch- und Kooperationsplattform rund um das Thema Nachhaltigkeit bietet. Als Mitglied des GDV und des Verbands der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV-Verband) stehen wir mit der Branche in Kontakt. Darüber hinaus engagieren wir uns im InsurLab Germany und tauschen uns auch auf Messen wie der DKM umfassend mit anderen Versicherern aus. Auch mit Handwerks- und Ärztekammern pflegen wir einen engen Austausch.

Den Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf CSR pflegen wir kontinuierlich: Über unsere regelmäßigen Beiträge auf der [Homepage](#) sowie in Pressemitteilungen und den Sozialen Medien informieren wir ausführlich über unsere CSR-Aktivitäten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wir führen einen offenen Dialog mit unseren Kunden ebenso wie mit unseren Mitarbeitern, unseren VTP und dem sonstigen Umfeld. Alle wesentlichen Themen und Anliegen ermitteln wir unterjährig im Rahmen von Sitzungen,

Veranstaltungen oder Befragungen. Der Kontakt über info@inter.de sowie das persönliche Gespräch sind ebenfalls wichtige Feedback-Kanäle.

Kunden

Ein Gradmesser für die Zufriedenheit unserer Kunden mit unserem Service und unseren Leistungen ist die jährliche KUBUS-Studie. Die Ergebnisse liefern uns wesentliche Erkenntnisse, um die Kundenzufriedenheit noch weiter zu steigern. 2021 haben wir zu diesem Zweck unser CX-Management sowie das CRM weiter ausgebaut. Unsere Kunden schätzen die Vorteile der Digitalisierung, weshalb wir unseren Service diesbezüglich weiter ausbauen, etwa in Form unserer Kunden-App „Meine INTER“ oder unseres Kundenportals. Mit unserem INTER-Beschwerdemanagement verfügen wir über ein probates Instrument, um mit Kundenbeschwerden gut umzugehen. Der steigenden Nachfrage nach grünen Versicherungsprodukten kommen wir z. B. mit unserer neuen Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“ nach. Im Oktober 2021 starteten wir mit drei Produkten der Krankenzusatzversicherung und der Jagdhaftpflichtversicherung bei bessergrün – einem Marktplatz für nachhaltige Finanzdienstleistungen, Versicherungen und komplementäre Dienstleistungen in Deutschland. Für jeden neu abgeschlossenen bessergrün-Vertrag wird ein Baum gepflanzt und die INTER Versicherungsunternehmen investieren den Versicherungsprämienanteil zur Erfüllung der künftigen versicherungstechnischen Verpflichtungen aller bessergrün-Produkte ausschließlich in nachhaltige Kapitalanlagen.

Mitarbeiter

Dem Wunsch unserer Mitarbeiter nach einem attraktiven und sicheren Arbeitsplatz entsprechen wir mit einer fairen, zuverlässigen Entlohnung und darüber hinaus mit umfassenden Angeboten zur Arbeitszeitflexibilisierung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung. Angesichts der andauernden Pandemielage stand auch 2021 besonders der Gesundheitsschutz im Fokus unserer Bemühungen. Dem Wunsch unserer Mitarbeiter nach einer Beibehaltung der flexiblen Arbeitsmodelle, der unter anderem in einer Mitarbeiterumfrage geäußert wurde, entsprechen wir mit umfangreichen Maßnahmen im Rahmen unseres 2021 gestarteten Projekts „New Work“. Details hierzu finden sich unter Kriterium 14. Ihre Anregungen und Kritik zum Thema CSR können alle interessierten Mitarbeiter per Mail an nachhaltigkeit@inter.de schicken.

Unabhängige Vermittler (Makler etc.)

Für unsere unabhängigen Vermittler sind ein flexibler Arbeitsalltag und ein flexibles Arbeitsumfeld essenziell. Diesem Anliegen tragen wir mit unserem neuen INTER MaklerPortal ebenso Rechnung wie mit dem MaklerCircle. Weitere digitale Angebote wie Webinare oder Videomeetings tragen dazu bei, Reisezeiten zu verringern und – in Pandemie-Zeiten – Kontakte zu vermeiden. Aus diesem Grund haben wir unser Angebot für Online-Schulungen 2021 nochmals deutlich erweitert: Für unsere Makler-Organisation haben wir 133 Webinare angeboten.

Medien und Öffentlichkeit

Transparenz ist uns wichtig, weshalb wir die Öffentlichkeit umfassend über unsere Aktivitäten informieren. Neben unserer Homepage, dem Geschäftsbericht und den begleitenden Kommunikationsaktivitäten für die Öffentlichkeit, gehört dazu auch die regelmäßige Berichterstattung unter Solvency II. Den Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf CSR pflegen wir über den Nachhaltigkeitsbereich auf unserer Homepage sowie über unsere Social-Media-Kanäle.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

10.1. Soziale und ökologische Auswirkungen unserer Produkte

Die direkte soziale Wirkung unserer (Versicherungs-)Produkte ist die finanzielle Sicherheit und Absicherung unserer Kunden bei unvorhergesehenen Ereignissen. Dass unsere Produkte den Marktanforderungen entsprechen und unsere Kunden sich durch uns gut betreut und abgesichert fühlen, belegen Ratings und Auszeichnungen. So bewertete z. B. Assekurata die INTER Kranken, die INTER Leben und die INTER Allgemeine 2021 jeweils mit „A“ für starke Bonität. Im Unternehmensrating der WirtschaftsWoche erreichte die INTER Leben mit fünf Sternen die Höchstbewertung. Auch die hohe Weiterempfehlungsquote durch unsere Kunden spricht für die Qualität unserer Produkte.

Immer mehr Versicherungskunden legen Wert darauf, ihr Geld in nachhaltig agierende Unternehmen zu investieren. Diesem Wunsch unserer Kunden tragen wir beispielsweise mit unserem bessergrün-Angebot Rechnung: Im Oktober 2021 starteten wir mit drei Produkten der Krankenzusatzversicherung und der Jagdhaftpflichtversicherung bei bessergrün – einem Marktplatz für nachhaltige Finanzdienstleistungen, Versicherungen und komplementäre Dienstleistungen in Deutschland. Für jeden neu abgeschlossenen bessergrün-Vertrag wird ein Baum gepflanzt und die INTER Versicherungsunternehmen investieren den Versicherungsprämienanteil zur Erfüllung der künftigen versicherungstechnischen Verpflichtungen aller bessergrün-Produkte ausschließlich in nachhaltige Kapitalanlagen.

Die Kapitalanlage der Versicherungsprämien spielt eine wichtige Rolle bei der Absicherung unserer Kunden und bietet zudem einen wichtigen Hebel für Nachhaltigkeit. Die Entwicklung unserer Kapitalanlagen überprüfen wir tagtäglich und begleiten die Umsetzung unserer Kapitalanlagestrategie durch unser Risikomanagement. Im Sinne der Nachhaltigkeit streben wir danach, in Institutionen zu investieren, die selbst nachhaltig agieren. Vor diesem Hintergrund haben wir ein Screening unserer Fondsmanager nach ESG-Kriterien vorgenommen. Demnach kann der überwiegende Teil unserer Kapitalanlagen als nachhaltig angesehen werden. Nahezu alle verwalteten Kapitalanlagebestände externer Asset Manager folgen den PRI-Standards.

Die INTER Versicherungsunternehmen berücksichtigen in ihrer Kapitalanlage neben den Anlagekriterien Sicherheit, Liquidität und Rentabilität auch die Dimension der Nachhaltigkeit, wodurch zunehmend ESG-Aspekte in den Investitionsentscheidungsprozess integriert werden. Entsprechend der Kapitalanlagestruktur der INTER Versicherungsunternehmen erfolgt die Umsetzung in Abhängigkeit von der zugrundeliegenden Assetklasse.

Für den überwiegenden, in langlaufende Zinsanlagen investierten Anteil der Kapitalanlage greifen wir zu diesem Zweck auf nachhaltigkeitsbezogene Daten eines externen Anbieters zurück. Auf dieser Datenbasis wird ein sektor- und normenbasiertes Screening zur Identifizierung potenziell kritischer Anlagen sowie zur Erkennung von Emittenten mit kontroversen Aktivitäten vorgenommen. Die daraus gebildete Nachhaltigkeitsmeinung wird bei zukünftigen strategischen Entscheidungen einbezogen. Wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken können so begrenzt werden. Maßstab dieses Screenings bilden die Prinzipien des UN Global Compact, die sich v.a. auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention fokussieren. Bei der Auswahl der Länder, in die in Zinsanlagen investiert werden darf, werden darüber hinaus externe Nachhaltigkeitsratings zur Bewertung von Nachhaltigkeitsleistung und -risiken der Staaten anhand ökologischer und sozialer Kriterien berücksichtigt. Ratingkriterien sind unter anderem die Übereinstimmung mit internationalen Normen und Standards sowie den SDGs der UN.

Bei Alternativen Investments erfolgt die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und damit auch Nachhaltigkeitsrisiken bei der Investitionsentscheidung, indem wir grundsätzlich den Nachweis einer geeigneten Nachhaltigkeitsstrategie sowie regelmäßige ESG-Reportings vom Fondsmanager fordern. Dabei achten wir auch darauf, ob diese Unterzeichner der PRI der UN sind. In gleicher Weise wird der Kapitalanlagebestand regelmäßig auf negative Auswirkungen und Nachhaltigkeitsrisiken überprüft. Ergeben sich dabei für eine Anlage nachhaltigkeitsbezogene Feststellungen, werden diese in einem internen Ausschuss diskutiert. Über die weitere Vorgehensweise bis hin zur Devestition entscheidet der Ausschuss unter Berücksichtigung aller für die Kapitalanlage relevanter Faktoren.

Um mögliche negative ökologische und soziale Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeiten so gering wie möglich zu halten, überprüfen wir auch unsere wichtigsten direkten Lieferanten und Dienstleister jährlich auf Nachhaltigkeitsaspekte.

10.2. Innovationsmanagement

Die Entwicklung neuer, an die Bedarfe unserer Kunden angepasster Produkte ist essenzieller Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit als Versicherer. Im Mittelpunkt steht auch dabei stets das Ziel, die Kundenzufriedenheit weiter zu steigern und so langfristige Kundenbeziehungen zu realisieren.

Seit 2020 ist es Aufgabe unseres Innovationsmanagers, unsere Innovationsprozesse zielgerichtet und effizient zu gestalten und die ersten beiden Phasen des Produktentwicklungsprozesses zu strukturieren und zu moderieren. Wie geplant konnten wir im Oktober 2021 unsere Innovationswerkstatt „i!base“ eröffnen. Die „i!base“ ist ein Ort für die Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen, an dem kreative Gedankenprozesse gefördert werden. Hier geht es darum, nicht nur Ideen zu sammeln, sondern sie auch zeitnah zu realisieren. In unserer „i!base“ veranstalten wir Workshops zur Lösung von Problemstellungen und geben Impulse durch neue Methoden und den Blick über den Tellerrand. Bei Bedarf binden wir auch Externe und Kunden in unsere Workshops ein.

Gesteuert durch das Innovationsmanagement haben wir 2021 an den Hackdays Rhein-Neckar teilgenommen, um unsere Produktentwicklung mit externem Know-how zu unterstützen. Die Erkenntnisse dieser Hackdays nutzen wir, um Bedarf und Leistungen unserer neuen Unfallversicherung kundenfreundlicher und verständlicher zu gestalten.

Ausgerichtet am Bedarf unserer Kunden bieten wir seit 2021 unsere Krankenzusatzversicherungen (Ambulant, Stationär, Zahn) und unsere Jagdhaftpflichtversicherung in der Variante „bessergrün“ an.

Darüber hinaus haben wir unsere Onlineabschlüsse in der Zahnzusatzversicherung, stationären und ambulanten Zusatzversicherung sowie in der Auslandsreisekranken- und Jagdhaftpflichtversicherung permanent überarbeitet. In vielen Fällen verzichten wir schon komplett auf den Papierversand. Eine gute Ergänzung hierzu ist die digitale Postbox, über die Versicherungsscheine, Nachträge und Beitragsrechnungen online abgerufen werden können.

Im Bereich Services dienen Neuentwicklungen vor allem dem Ziel, Prozesse effizienter und kundenfreundlicher zu machen und zugleich ressourcenschonender zu arbeiten. So wird unsere Kunden-App „Meine INTER“ mittlerweile von 43.748 Kunden genutzt (Stichtag: 31.12.2021). Über die Chat-Funktion der App erreichten uns im Berichtsjahr 38.030 Kunden-Nachrichten, unsere Berater antworteten in 38.359 Nachrichten auf

Kundenanfragen. Die Nutzungszahlen der INTER-Postbox lagen 2021 bei 48.594 Usern – im Vergleich zu 33.226 Usern im Jahr 2020 und 17.515 Usern im Jahr 2019. In die Postbox wurden 2021 insgesamt 596.319 Dokumente hochgeladen, die somit nicht per Post und in Papierform verschickt werden mussten. Wir reduzieren durch diese Services, die wir kontinuierlich weiterentwickeln, die Umweltbelastung, indem der Papierverbrauch gesenkt wird.

Seit 2021 sind die INTER Versicherungsunternehmen Mitglied im GSN. Das GSN ist eine breit aufgestellte Initiative, die der deutschsprachigen Assekuranz und branchennahen Akteuren eine inhaltsorientierte Austausch- und Kooperationsplattform rund um das Thema Nachhaltigkeit bietet. Dies ermöglicht uns einen branchenweiten Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen, die unsere Branche betreffen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die INTER Versicherungsunternehmen haben einen Mindeststandard für Kapitalanlagen festgelegt. Die Neuanlageregeln lassen im Direktbestand ausschließlich Covered Bonds, Staatsanleihen und staatsgesicherte Anleihen in ausgewählten Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums zu. Zudem wurde im Jahr 2021 eine Ausschlussliste für Länder beschlossen, in die zukünftig aus ESG-Gesichtspunkten nicht investiert werden darf und die folglich nicht auf die interne Länderliste aufgenommen werden können. Demnach werden alle Länder ausgeschlossen die:

- einen Wert von 40 Punkten oder weniger im Corruption Perceptions Index von Transparency International aufweisen,
- auf der Länderliste der Financial Action Task Force (FATF) in den Kategorien I bis III aufgeführt sind,
- von einem externen Anbieter mit einem Nachhaltigkeitsrating von C- oder schlechter bewertet wurden.

Ein Land wird ausgeschlossen, sobald eines der drei Kriterien erfüllt ist. Bezogen auf die bisherige Länderliste ergab sich kein Anpassungsbedarf, da von den Ausschlusskriterien keine Länder mit Bestandsposition betroffen waren.



Allein daraus ergibt sich eine positive Selektion hin zu nachhaltigen Anlagen. Im Jahr 2021 haben wir außerdem ein Screening aller unserer Fondsmanager nach ESG-Kriterien vorgenommen. Die CSR-Stellungnahmen der Gesellschaften haben ergeben, dass alle unsere Anbieter von Dachfonds in diesem Bereich eine geeignete Strategie entwickelt haben und ein ganzheitliches ESG-Konzept umsetzen. Demnach kann der überwiegende Teil unserer Kapitalanlagen als nachhaltig angesehen werden. Rund 99% aller verwalteten Kapitalanlagebestände externer Asset Manager folgen den PRI-Standards.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Versicherungen sind nicht-physische Produkte, naturgemäß beanspruchen die INTER Versicherungsunternehmen daher im Rahmen ihres Kerngeschäfts vergleichsweise weniger natürliche Ressourcen, als dies etwa im produzierenden Gewerbe der Fall ist. Gleichwohl ist uns bewusst, dass auch unsere Geschäftstätigkeit Umweltauswirkungen hat – diese zu reduzieren, haben wir uns langfristig zum Ziel gesetzt.

Der Ressourcenverbrauch der INTER Versicherungsunternehmen betrifft im Wesentlichen die folgenden Bereiche:

- Gebäudemanagement (Energieeffizienz der Gebäude)
- Interne Organisation (Stromverbrauch, Papierverbrauch, Wasserverbrauch, Abfallaufkommen)
- Fuhrpark und Dienstreiseverkehr (Schadstoffausstoß)

Da die INTER Versicherungsunternehmen Geschäftsstellen an 29 Standorten in ganz Deutschland unterhalten, gestaltet sich die Darstellung des Gesamtverbrauchs schwierig. Im Folgenden liegt der Fokus daher auf dem Ressourcenverbrauch der Direktion in Mannheim.

Im Jahr 2021 wurden Daten für die folgenden Bereiche erfasst:

Fuhrpark

Unser Fuhrpark umfasste 2021 insgesamt 104 Fahrzeuge. Davon standen 63 Leasingfahrzeuge unseren Mitarbeitern im Außendienst zur Verfügung. Die durchschnittliche Kilometerleistung betrug 2021 etwa 20.000 Kilometer pro Fahrzeug und Jahr. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Kilometerleistung damit um 2.000 Kilometer gestiegen. Unsere Auszubildenden haben 32 Opel

Adam und Ford Fiesta in Gebrauch. Hinzu kommen 4 eigene Fahrzeuge (Opel Combo, VW Caddy, VW Transporter, Ford Transit). Aktuell befinden sich drei Elektro- bzw. Hybrid-Vorstandsfahrzeuge im Bestand, für diese Fahrzeuge wurden 2021 zwei neue Ladestationen installiert.

Dienstreisen

Bahn: Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 173 Bahnfahrten gebucht. Das sind 272 weniger als 2020. Der Anteil der Fahrten in der ersten Klasse betrug 48%.

Flüge: Die Anzahl der Einzel-Flugbuchungen ist im Jahr 2021 gesunken. Es handelt sich um insgesamt 17 Flüge (inklusive der Flüge zur INTER Polska) vorwiegend für den Aufsichtsrat und den Vorstand. Hinzu kommen 83 Flüge zu drei Incentivereisen anlässlich der Vertriebswettbewerbe aus 2019 und 2020.

Hotels: Im Jahr 2021 gab es nur wenige Hotelbuchungen. Es wird darauf geachtet, dass bei Vertragshotels und falls möglich bei anderen Hotelbuchungen die CSR-Vorgaben bzw. die Zertifikate des Hotels vorliegen. Bei Einzelunterbringungen muss jedoch auch darauf geachtet werden, dass die Anreise zum gewünschten Ziel nicht zu weit ist.

Stromverbrauch:

2.160.470 kWh in der Direktion

97.562 kWh im Homeoffice (geschätzt mit Hilfe des VfU-Kennzahlen-Tools)

Papierverbrauch:

8.876 kg

Wasserverbrauch:

3.412 m³

12. Ressourcenmanagement

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

Gemäß unseren CSR-Zielen prüfen wir im Rahmen des Ressourcenmanagements unseren Verbrauch regelmäßig auf Einsparpotenziale und Alternativen und haben diesbezüglich im Berichtsjahr verschiedene

Maßnahmen ergriffen.

Unter anderem rechnen wir mittelfristig durch die Veränderungen, die mit unserem Projekt „New Work“ einhergehen, mit deutlichen Einsparungen im Bereich Gebäudemanagement, beim Strom- und Heizenergieverbrauch sowie bei den Pendlerkilometern.

Für das Controlling der Zielerreichung im Bereich Ressourcenmanagement zeichnet der Bereich ZD/IM verantwortlich. Unterstützt wird der Bereich dabei vom CSR-Kernteam. Eine Konkretisierung unserer Ziele in Form quantitativer Festlegungen ist derzeit noch nicht erfolgt. Nach der aktuellen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist vorgesehen, hinsichtlich der Ziele quantitative Festlegungen vorzunehmen.

Aufgrund der Pandemie-Situation war unser Ressourcenverbrauch 2021 wie auch im Vorjahr in fast allen Bereichen deutlich niedriger als vor Corona.

Uns ist bewusst, dass diese Zahlen nicht repräsentativ sind. Dennoch geben uns die Verbrauchszahlen der beiden Pandemiejahre einen Eindruck davon, was möglich ist und sie sind für uns Anlass, darüber nachzudenken, in welchen Bereichen eine Beibehaltung der neuen Arbeitssituation sinnvoll ist, so wie es im Rahmen des Projekts „New Work“ bereits geschieht.

Dienstreise- und Pendelverkehr

Um den Pendelverkehr zu reduzieren, haben wir unseren Mitarbeitern schon vor Corona im festgelegten Rahmen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten gegeben. Im Zuge der Pandemie haben wir dieses Angebot deutlich ausgeweitet: 2021 lag die Homeoffice-Quote bei durchschnittlich 80%. Ausgehend von den positiven Rückmeldungen von Mitarbeitern und Führungskräften implementieren wir nun im Rahmen des oben genannten Projekts „New Work“ Optionen, um Homeoffice dauerhaft und zum Vorteil für alle Beteiligten zu ermöglichen.

Unser Videoconferencing-Angebot sowie die Optionen zur virtuellen Weiterbildung haben wir im Berichtsjahr wie geplant weiter ausgebaut. Die IA hat 2021 insgesamt 384 Online-Webinare angeboten und darüber hinaus 280 Online-Schulungen zum Selbstlernen, wodurch zahlreiche Fahrten eingespart werden konnten. Auch die Bereiche VM, PERS sowie unser Makler Service Management haben 2021 regelmäßig Schulungen und Weiterbildungen angeboten – fast alle fanden virtuell statt. VM hat 2021 insgesamt 19 Online-Schulungen durchgeführt, PERS 105 Trainings und unser Makler Service Management 135 Seminare, davon 133 als Online-Format.

Um zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu animieren, steht den INTER-Mitarbeitern ein vergünstigtes Jobticket zur Verfügung. In Kooperation mit der Deutsche Dienstrad GmbH bieten die INTER Versicherungsunternehmen ihren Mitarbeitern seit 2021 außerdem die Möglichkeit, ein Dienstfahrrad zu leasen.

Während die Mitarbeiter Dienstreisen per Bahn selbst buchen können, müssen Flugbuchungen durch den Bereichsleiter genehmigt werden. Coronabedingt gab es auch 2021 erheblich weniger Dienstreisen als vor Ausbruch der Pandemie.

Stromverbrauch / Energieeffizienz

Den Hauptanteil am Gesamtenergieverbrauch in unserer Direktion in Mannheim macht der Primärenergieträger Strom aus, er liefert gleichzeitig auch den größten Beitrag zur CO₂-Emission.

Im Berichtsjahr wurde die Tiefgarage der Häuser 1 und 2 in der Direktion saniert. Im Zuge dessen wurden Grundbeleuchtung sowie beleuchtete Warn-Hinweis-Schilder gegen energiesparende LED-Leuchtmittel ausgetauscht.

Den Einsatz von erneuerbaren Energien beobachten wir weiter, im Moment wird auf eine Umstellung aus wirtschaftlichen Gründen noch verzichtet.

Angesichts der pandemiebedingt veränderten Arbeitssituation und der anhaltend hohen Homeoffice-Quote hat sich der Bedarf an Bürofläche bei den INTER Versicherungsunternehmen verringert. Im Zuge unseres Projekts „New Work“ setzen wir für die Direktion derzeit ein Desksharing-Konzept mit gemeinsam genutzten Arbeitsplätzen um. Dafür schaffen wir momentan die technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen und erproben die neuen Modelle in Pilotteams. Von insgesamt 1000 Arbeitsplätzen waren bis Ende 2021 bereits 750 im neuen Konzept umgesetzt. Der Flächenbedarf ist damit um 3200 Quadratmeter gesunken. Aus diesem Grund werden bereits ab Februar 2022 mehrere Etagen unseres Hauses 5 der Direktion fremdvermietet.

Papierverbrauch

Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, um Prozesse zu automatisieren und dadurch auch einen Beitrag zur Ressourcenschonung zu leisten. So wird unsere Kunden-App „Meine INTER“ mittlerweile von 43.748 Kunden genutzt (Stichtag: 31.12.2021). Über die Chat-Funktion der App erreichten uns im Berichtsjahr 38.030 Kunden-Nachrichten, unsere Berater antworteten in 38.359 Nachrichten auf Kundenanfragen. Die Nutzungszahlen der INTER-Postbox lagen 2021 bei 48.594 Usern – im Vergleich zu 33.226 Usern im Jahr 2020 und 17.515 Usern im Jahr 2019. In die Postbox wurden 2021 insgesamt 596.319 Dokumente hochgeladen, die so nicht per Post und somit in Papierform verschickt werden mussten.

Wir arbeiten schon seit 2019 daran, den Antragsweg „Papier“ sukzessive abzuschaffen. 2021 wurden 9.822 Anträge bei der INTER Kranken elektronisch eingereicht, das entspricht knapp 60%. Insgesamt ist der Papierverbrauch an den Druckern leicht angestiegen.

Gleichwohl sind der Reduktion beim Papierverbrauch insofern Grenzen gesetzt, als wir speziell in der Kundenkorrespondenz in vielen Fällen gesetzlich

verpflichtet sind, unsere Kunden auf dem Postweg zu informieren.

Umweltschutz

Mit verschiedenen Maßnahmen fördern wir den Umweltschutz im Bereich unseres Betriebsrestaurants, der Cafeteria und der Teeküchen. So erheben wir im Restaurant nach der Einführung eines Mehrwegsystems im Vorjahr bei der Mitnahme von Speisen nun eine Gebühr für Einwegverpackungen. Unser Küchenkonzept setzt außerdem auf regionale Anbieter, saisonale Produkte und eine nachhaltige Arbeitsweise. So beziehen wir z. B. unser Fleisch von Bauern und Metzgern aus der Region und kaufen vorwiegend große Fleischstücke ein, um den Verpackungsmüll auf ein Minimum zu reduzieren. Bei Obst und Gemüse achten wir auf einen saisonalen und regionalen Einkauf.

Bei unseren Werbematerialien streben wir danach, den Anteil von Plastikartikeln so weit wie möglich zu reduzieren. Unsere Werbemittellieferanten sind von uns angehalten, so wenige Verpackungsmaterialien wie möglich zu verwenden.

Alle Ziele und Projekte werden in enger Abstimmung mit der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit und dem Vorstand formuliert und realisiert. Über die Ergebnisse wird der Vorstand regelmäßig informiert. Die Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen werden über aktuelle Maßnahmen und Erfolge im Ressourcenmanagement direkt auf der Startseite im Intranet informiert und auf diese Weise auch zum Mitmachen und Weiterdenken animiert.

Ökologische Risiken betreffen vor allem den Ressourcenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit im Betrieb (z. B. Stromverbrauch, Energiebedarf, Papierverbrauch) und Vertrieb (z. B. Kraftstoffverbrauch). Mithilfe des VfU-Kennzahlen-Tools erfassen wir sämtliche Verbräuche und leiten daraus geeignete Maßnahmen zur Ressourcenschonung ab. Ökologische und soziale Risiken gleichermaßen birgt eine nicht-nachhaltige Kapitalanlage. Um diese Risiken zu minimieren, erhalten wir seit 2018 jährlich von allen Fondsmanagern einen ESG-Bericht oder eine Stellungnahme zum Umgang mit ESG-Aspekten im Investitionsprozess. Im Ergebnis haben alle unsere Fondsmanager einen ausgereiften Investmentprozess, bei dem verschiedene Strategien zum Thema Nachhaltigkeit angewandt werden und so die Berücksichtigung der ESG-Kriterien dauerhaft gewährleistet ist.

Da Versicherungen nicht-physische Produkte sind, beanspruchen die INTER Versicherungsunternehmen daher naturgemäß im Rahmen ihres Kerngeschäfts vergleichsweise weniger natürliche Ressourcen als dies etwa im produzierenden Gewerbe der Fall ist. Wir sehen vor diesem Hintergrund keine wesentlichen ökologischen Risiken, die sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen ergeben und führen daher auch keine gesonderte Risikoanalyse für diesen Bereich durch.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Da wir als Dienstleister keine Materialien benötigen, um Produkte herzustellen, nutzen wir diese nur, um unsere Dienstleistungen zu veranschaulichen, zu dokumentieren sowie unsere Betriebsorganisation am Laufen zu halten. Zu diesen Zwecken setzten wir 2021 folgende Materialien ein:

Papier

8.876 kg

Unseren Kühl- und Löschmittelverbrauch haben wir 2021 nicht ermittelt, da diese Ressourcen ausschließlich in geschlossenen Systemen verwendet wurden und es hierbei nicht zu signifikanten Verlusten bzw. einem Austausch kam.

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

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

Kraftstoffverbrauch

Die Fahrzeuge unserer Außendienstmitarbeiter verbrauchen im Durchschnitt 6,9 Liter Dieselkraftstoff pro 100 km. Die Laufleistung lag 2021 bei etwa 20.000 Kilometern pro Jahr und Fahrzeug.

Stromverbrauch

2.160.470 kWh in der Direktion
97.562 kWh im Homeoffice (geschätzt mit Hilfe des VfU-Kennzahlen-Tools)

Heizenergieverbrauch

1.475.148 kWh in der Direktion

Für die Berechnung der Umweltkennzahlen verwenden wir das VfU-

Kennzahlen-Tool 2022.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Durch unsere CSR-Ziele und die daraus resultierenden Maßnahmen streben wir eine Verringerung des Ressourcenverbrauchs an. Die Berechnungsgrundlagen haben wir im Jahr 2019 neu aufgestellt und nehmen diese als Basis für die kommenden Jahre. Aufgrund der Auswirkungen durch die Pandemie ist ein Vergleich der Zahlen von 2020 und 2021 mit den Werten aus der Zeit vor Corona nicht aussagekräftig, da beispielsweise der verringerte Kraftstoff-, Wasser-, oder Papierverbrauch vor allem Folgen der Kontaktbeschränkungen sind. Erst die weitere Entwicklung wird hier wieder aussagekräftige Schlüsse zulassen.

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

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

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

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

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

Die Wasserentnahme und die Abwassermenge sind bei uns deckungsgleich. Im
Jahr 2021 betrug der Wert 3.412 m^3 .

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

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

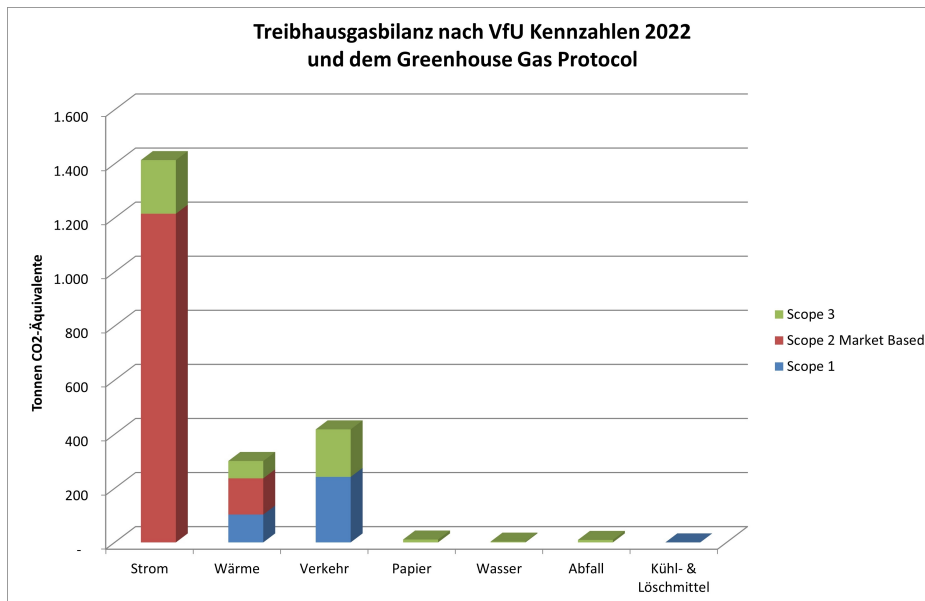
Abfall zur Verwertung: 13.13 Tonnen
Mischpapier (Altpapier zur Verwertung): 38,52 Tonnen
Glas (gesamt): 0,11 Tonnen

13. Klimarelevante Emissionen

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

Haupttreiber bei den klimarelevanten Emissionen der INTER Versicherungsunternehmen sind Stromverbrauch sowie Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen). Berechnet wurden die Daten mit Hilfe des VfU-Kennzahlen-Tools.

Im Ergebnis ergibt sich folgendes Bild:



Die Erhebung unserer klimarelevanten Emissionen haben wir 2019 neu aufgesetzt. Ein Vergleich der Zahlen aus dem Berichtsjahr 2021 mit den Vorjahren ist durch pandemiebedingte Verzerrungen nur eingeschränkt möglich.

Für 2021 zeigt sich, dass in fast allen Bereichen der Verbrauch und damit verbunden die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr gesunken sind.

Inwieweit der geringere Energiebedarf verstetigt werden kann, indem z. B. die Homeoffice-Möglichkeiten dauerhaft ausgebaut werden, wie dies derzeit im Zuge unseres Projekts „New Work“ geschieht, werden die kommenden Jahre zeigen. Eine Konkretisierung unserer Ziele in Form quantitativer Festlegungen ist derzeit noch nicht erfolgt. Nach der aktuellen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist vorgesehen, hinsichtlich der Ziele quantitative Festlegungen vorzunehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die INTER Versicherungsunternehmen produzierten 345 Tonnen direkte CO₂-Emissionen (Verkehr: 242 Tonnen, Heizung: 103 Tonnen)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die INTER Versicherungsunternehmen produzierten 1.349 Tonnen indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen (Strom: 1.216 Tonnen, Heizung: 134 Tonnen)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Die INTER Versicherungsunternehmen produzierten 461 Tonnen sonstige indirekte CO₂-Emissionen (Verkehr: 176 Tonnen, Papier: 11 Tonnen, Wasser: 3 Tonnen, Abfall: 9 Tonnen, Strom: 198 Tonnen, Heizung: 64 Tonnen)

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

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

Direkte THG-Emissionen senken die INTER Versicherungsunternehmen über die Animierung zur Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder zur Nutzung des Dienstrad-Angebots und durch digitale Meetings und Services sowie die Option zum Homeoffice.

Die indirekten THG-Emissionen adressieren wir über die Überprüfung unseres Verbrauchs in den Bereichen Strom, Wasser, Papier und Abfall. Je nach Stand der Verbräuche etablieren wir Maßnahmen, um die Verbräuche zu senken.

Die Erhebung unserer klimarelevanten Emissionen haben wir 2019 neu aufgesetzt. Ein Vergleich der Zahlen aus dem Berichtsjahr 2021 mit den Vorjahren ist durch pandemiebedingte Verzerrungen nur eingeschränkt möglich.

Für 2021 zeigt sich, dass in fast allen Bereichen der Verbrauch und damit verbunden die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr gesunken sind.

Inwieweit der geringere Energiebedarf verstetigt werden kann, indem z. B. die Homeoffice-Möglichkeiten dauerhaft ausgebaut werden, wie dies derzeit im Zuge unseres Projekts „New Work“ geschieht, werden die kommenden Jahre zeigen.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

KPI bezogen auf Kapitalanlagen

Gemäß der ab dem 01. Januar 2022 geltenden Berichtspflichten für Finanzunternehmen der Taxonomieverordnung sind für die INTER Konzernunternehmen folgende KPIs aufzuführen:

INTER Kranken

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	5.576.564	87,3
Risikopositionen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	53.078	0,8
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	756.044	11,8
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	-924	-0,1
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

INTER Leben

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	1.512.379	76,4
Risikopositionen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	466.116	23,6
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

INTER Allgemeine

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	117.391	90,5
Risikopositionen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	129.645	0,5
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	11.705	9,0
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

INTER Verein

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	375.222	100
Risikopositionen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

BKM

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	230.911	66,8
Risikopositionen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	114.914	33,2
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

KPI bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten

INTER Kranken

Bei der INTER Kranken sind in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2021 100% der Bruttoprämien nicht taxonomiefähig.

INTER Allgemeine

Bei der INTER Allgemeine sind in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2021 67% der Bruttoprämien taxonomiefähig und 33% der Bruttoprämien nicht taxonomiefähig.

Geschäftsbereich	(2) Berufs- unfähigkeits- versicherung	(7) Feuer- und andere Sach- versicherungen	(8) Allgemeine Haftpflicht- versicherung	Nichtlebens- versicherungs- verpflichtungen
Taxonomiefähig in T€	15.640	29.425	-	45.065
Taxonomiefähig in %	100	100	0	66,6
Nicht Taxonomiefähig in T€	-	-	22.602	22.602
Nicht Taxonomiefähig in %	0	0	100	33,4
Gebuchte Bruttobeiträge in T €	15.640	29.425	22.602	67.668

INTER Verein

Beim INTER Verein sind in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2021 100% der gebuchten Bruttoprämien taxonomiefähig. Die gebuchten Bruttoprämien betragen T€ 87 für 2021.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Wir verankern Nachhaltigkeit Schritt für Schritt im Einklang mit den Unternehmenszielen in allen Bereichen der INTER Versicherungsunternehmen und entlang der Wertschöpfungskette. Dies bezieht sich auf unsere eigenen Unternehmen, aber auch auf unsere direkten Lieferanten, Fondsmanager und Geschäftspartner. Unsere Maßnahmen umfassen dabei die Beziehung zu unseren Kunden, den Dialog mit internen und externen Anspruchsgruppen, die Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die Aktualisierung von Richtlinien und Prozessen, die Festlegung von Zielen sowie die Prüfung unserer eigenen CO₂-Bilanz.

Qualitative Angaben zu den kapitalanlagebezogenen KPIs

Die Basis der KPIs der Konzernunternehmen der INTER bilden Marktwerte. Der Nenner der KPIs entspricht den gesamten Aktiva des jeweiligen Konzernunternehmens. Zudem wurde in den gemeldeten Anteilen eine Doppelzählung vermieden, sodass alle Zähler addiert die gesamten Aktiva pro Unternehmen ergeben. Bei der Ermittlung des Zählers für den Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfolgte die Zuordnung der Risikopositionen konservativ: Risikopositionen wurden in strittigen Fällen der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Lediglich als Green Bond zertifizierte Anleihen, von welchen neben der entsprechenden Zertifizierung auch eine Tätigkeitsbeschreibung des Emittenten vorliegt, konnten als taxonomiefähig eingestuft werden. Beim INTER Versicherungsverein ist eine Zuordnung der an den anderen Gesellschaften gehaltenen Beteiligungen erst mit der kommenden

Berichtsperiode möglich, da vorerst eine offizielle Angabe der Gesellschaften über ihre eigene taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit abgegeben werden muss. Die Zuordnung der Risikopositionen erwies sich darüber hinaus aufgrund mangelnder Emittentenangaben als nicht möglich. Es wird aber davon ausgegangen, dass sich die Datenlage bis zur nächsten Berichtsperiode aufgrund der Offenlegungspflichten ab 01.01.2022 verbessert und weitere Risikopositionen gemäß Emittentenangaben zukünftig als taxonomiefähig eingestuft werden können.

Qualitative Angaben zu den KPIs bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten

Die INTER Kranken ist in einem Geschäftsbereich tätig, der unter die Taxonomieverordnung fällt. Dabei handelt es sich um „(1) Krankheitskostenversicherung“. Dieser beinhaltet nur die Auslandsreisekrankenversicherung. Die Beitragseinnahmen entsprechen 0,24% aller Beitragseinnahmen bei der INTER Kranken. Um zu klassifizieren, ob ein Geschäftsbereich taxonomiefähig ist, wurde geprüft, ob die Police im Geschäftsbereich einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leistet. Dies ist hier nicht der Fall.

Die INTER Allgemeine ist in zwei der acht Geschäftsbereichen tätig, die unter die Taxonomieverordnung fallen. Dabei handelt es sich um „(2) Berufsunfähigkeitsversicherung“ und „(7) Feuer- und andere Sachversicherungen“. Um zu klassifizieren, ob ein Geschäftsbereich taxonomiefähig ist, wurde geprüft, ob mindestens eine Police im Geschäftsbereich die nachhaltigen Auswirkungen klimabezogener Gefahren erheblich verringert. Dies ist in den beiden genannten Geschäftsbereichen der Fall. Daher wurden die gebuchten Bruttoprämien der taxonomiefähigen Geschäftsbereiche ins Verhältnis zu den gesamten Bruttoprämien in der Nichtlebensversicherung gesetzt. Der Nenner ergibt sich demnach aus den Geschäftsbereichen „(2) Berufsunfähigkeitsversicherung“ und „(7) Feuer- und andere Sachversicherungen“ – zuzüglich des Geschäftsbereichs „(8) Allgemeine Haftpflichtversicherung“. Der INTER Verein ist nur im Geschäftsbereich „(2) Berufsunfähigkeitsversicherung“ tätig, welcher als taxonomiefähig klassifiziert wird.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

14.1. Achtung der Arbeitnehmerrechte

Das geltende deutsche und EU-Recht sowie die geltenden Tarifverträge bilden den Rahmen für die Berücksichtigung der Rechte und Interessen unserer Arbeitnehmer. Darüber hinaus bildet eine offene Unternehmenskultur die Basis für einen wertschätzenden Umgang miteinander.

Ein motivierendes Arbeitsumfeld ist uns ein wichtiges Anliegen, daher geht das Engagement der INTER Versicherungsunternehmen in Sachen Arbeitnehmerbelange deutlich über die gesetzlich festgeschriebenen Rechte hinaus. Unsere Mitarbeiter profitieren von umfangreichen Sozialleistungen. Neben einer fairen Vergütung zählen dazu auch zahlreiche Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine flexible betriebliche Altersvorsorge.

In kürzester Zeit ist es uns 2020 bei Ausbruch der Corona-Pandemie gelungen, unseren Mitarbeitern fast flächendeckend das Homeoffice zu ermöglichen. Mit dieser neuen Art des Arbeitens haben wir seither gute Erfahrungen gemacht. Im Rahmen unseres 2021 gestarteten Projekts „New Work“ geht es darum, auch in Hinblick auf die Zeit nach Corona das „neue Normal“ zu gestalten. So wurden 2021 alle Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen mit Notebooks ausgestattet, um jedem mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Für die Direktion wurde ein Desksharing-Konzept mit gemeinsam genutzten Arbeitsplätzen erarbeitet. Dafür wurden sowohl die technischen als auch rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen. Im Juli 2021 fanden die ersten Umzüge der Mitarbeiter in die neuen Desksharing-Bereiche statt. Ziel ist es, bis Ende 2022 in allen Bereichen erfolgreich auf Desksharing umgestellt zu haben. Parallel betrachten wir den Verlauf der schon umgestellten Bereiche, um zu sehen, was gut läuft und wo wir gegebenenfalls nachjustieren müssen.

Eine wichtige Rolle spielt bei den INTER Versicherungsunternehmen auch das BGM. Vor dem Hintergrund einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt haben wir 2021 damit begonnen, unser BGM neu auszurichten. Ziel ist es, mit neuen Angeboten unsere Mitarbeiter noch besser dabei zu unterstützen, die Balance zu halten und trotz neuer zusätzlicher Anforderungen gesund zu bleiben. Ein besonderer Fokus lag 2021 auf der mentalen Gesundheit unserer Mitarbeiter, die wir mit einem Programm zur Resilienzförderung, Achtsamkeits- und Entspannungstrainings stärken.

Die individuelle fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter fördern wir gezielt mit vielfältigen Angeboten. Diese Maßnahmen zahlen auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ein und sichern langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit. So wirken wir auch Risiken entgegen, die sich für unser Unternehmen durch den demografischen Wandel ergeben können.

Die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zeigt sich in der niedrigen Fluktuationsquote der INTER Versicherungsunternehmen, die mit aktuell 4,7% unter dem Branchendurchschnitt von 5,0% (Stand: 2021) liegt. Regelmäßig wird in Rankings unsere hohe Qualität als Arbeitgeber hervorgehoben: So hat uns 2021 im vierten Jahr in Folge das Magazin Focus als „Top nationaler Arbeitgeber“ gewürdigt. Die „Welt“ verlieh uns die Auszeichnung „Bester Ausbildungsbetrieb“.

Die folgende Tabelle fasst unsere Ziele in Bezug auf Arbeitnehmerbelange, den jeweiligen Zeithorizont und die im Jahr 2021 erzielten Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr zusammen:

Wesentliche Ziele hinsichtlich Arbeitgeberbelangen	Zeithorizont	Ergebnis in 2020	Ergebnis in 2021
Azubiübernahmequote über 85%	fortlaufend	Azubiübernahme-quote von 96%	Azubiübernahme-quote von 90%
Mitarbeiterfluktuation unter Branchendurchschnitt	fortlaufend	Fluktuationsquote von 3,75%	Fluktuationsquote von 4,7% (Branchendurchschnitt: 5,0%)
Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Schwerbehindertenquote von 5%	fortlaufend	Schwerbehinderten-quote von 7,53%	Schwerbehinderten-quote von 7,61%

14.2. Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter

Grundsätzlich verfolgen wir im Unternehmen eine Politik der offenen Türen zwischen den Bereichen, die den Austausch fördert und Gelegenheit bietet, Ideen zur Weiterentwicklung der INTER Versicherungsunternehmen

einzubringen. Das jährliche Mitarbeitergespräch hat coronabedingt auch 2021 digital zwischen Mitarbeiter und Führungskraft stattgefunden.

Um die Angebote unseres BGM entsprechend dem Bedarf im Unternehmen zu gestalten, hatten im Mai die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gelegenheit, sich bei einer unternehmensweiten Befragung aktiv an der Neuausrichtung des BGM zu beteiligen.

Auch im Beschwerdemanagement sind die Ideen unserer Mitarbeiter gefragt: So befragen wir unsere Mitarbeiter nach der Bearbeitung jeder Kundenbeschwerde, ob sie einen Vorschlag für eine grundsätzliche Verbesserung haben.

14.3. Partizipation der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement

Unsere Mitarbeiter haben verschiedene Möglichkeiten, sich am Nachhaltigkeitsmanagement der INTER Versicherungsunternehmen zu beteiligen: Fragen, Anregungen und Kritik können über nachhaltigkeit@inter.de geäußert werden. Auch im direkten Austausch ist eine Partizipation am Nachhaltigkeitsmanagement möglich. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter in den Fachbereichen, die für Themen rund um Nachhaltigkeit zuständig sind, im Rahmen der neu implementierten Nachhaltigkeitsgremien auf Spezialistenebene eingebunden.

Die INTER Versicherungsunternehmen sind im Herbst 2021 dem GSN beigetreten. Das GSN ist eine breit aufgestellte Initiative, die der deutschsprachigen Assekuranz und branchennahen Akteuren eine inhaltsorientierte Austausch- und Kooperationsplattform rund um das Thema Nachhaltigkeit bietet. Entlang von zunächst neun Fokusbereichen wird Wissen bereitgestellt, Impulse geliefert und der branchenweite Austausch ermöglicht. Die für Nachhaltigkeit zuständigen Mitarbeiter bei den INTER Versicherungsunternehmen haben die Möglichkeit, an den Veranstaltungen des GSN teilzunehmen, ihr Know-how zu erweitern, sich unternehmensübergreifend zu vernetzen und alle aktuellen Entwicklungen zu begleiten und aktiv mitzugestalten.

14.4. Arbeitnehmerrechte bei internationaler Tätigkeit

Da wir lediglich in Deutschland und Polen tätig sind, sind die Arbeitnehmerrechte durch die deutsche und europäische Gesetzgebung fixiert. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind für uns selbstverständlich.

14.5. Risiken mit potenziell negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte

Wir haben im Berichtsjahr 2021 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen negativ auf Arbeitnehmerbelange auswirken könnten. Die INTER

Versicherungsunternehmen sind im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die wir durch eine aktive Risikosteuerung beherrschbar machen. In Hinblick auf Arbeitnehmerbelange geht es dabei u. a. darum, dem Risiko fachlich nicht ausreichend qualifizierter Mitarbeiter im Risikomanagementprozess entgegenzuwirken. Das INTER Bildungsprogramm, die INTER Förderleitlinien und die vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen und -programme sichern die hohe Kompetenz der Mitarbeiter und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.

Dem Risiko personeller Engpässe wirken die INTER Versicherungsunternehmen durch eine angemessene Personalausstattung entgegen, die mit Hilfe von quantitativen Personal- und Kapazitätsplanungen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit in den einzelnen Organisationseinheiten erstellt wird. Mit der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften, der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und neuen Arbeitsformen sowie dem Angebot von zahlreichen Teilzeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermindern die INTER Versicherungsunternehmen Risiken aufgrund der demografischen Entwicklung.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit bei den INTER Versicherungsunternehmen manifestiert sich in der zuverlässigen und fairen Bezahlung unserer Mitarbeiter ebenso wie in vielfältigen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Wir sprechen uns gegen Diskriminierung aus und fördern die Vielfalt und Integration innerhalb der Belegschaft.

Bezahlung

Das Vergütungssystem der INTER Versicherungsunternehmen entspricht dem Tarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft und zielt auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ab, gleichzeitig ist es transparent sowie fair. Nur wenige Mitarbeiter werden zu sehr geringen Teilen variabel vergütet. Durch dieses auf Langfristigkeit angelegte Vergütungssystem können unsere Mitarbeiter zuverlässig mit angemessenen Fixgehältern kalkulieren. Die Gefahr, dass jemand kurzfristige Risiken zulasten eines unserer Unternehmen eingeht, wird so minimiert.

Gemäß dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern beschreiben wir unser Vergütungssystem ausführlich im Entgelttransparenzbericht, der als Anlage zum Geschäftsbericht verfügbar ist. Neben den genannten Kriterien ist unser Vergütungssystem geschlechtsneutral ausgerichtet. Eine marktgerechte Vergütung stellen wir durch eine jährliche Vergütungsbenchmark in der Versicherungswirtschaft sicher. Damit unsere Mitarbeiter auch im Alter sorgenarm leben können, beinhaltet unser Versorgungsplan eine betriebliche Altersvorsorge, die die Mitarbeiter in unterschiedlichen Ausgestaltungen abschließen können.

Antidiskriminierungsprozesse

Die INTER Versicherungsunternehmen sprechen sich gegen jede Form von Diskriminierung aus. Um diesen Anspruch zu erfüllen, haben wir im Bereich Compliance eine Beschwerdestelle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet sowie einen AGG-Beauftragten bestellt. Dieser stellt die Einhaltung des AGG sicher. Im Falle des Verdachts von diskriminierenden Sachverhalten können sich Betroffene direkt an den AGG-Beauftragten wenden.

Es gab im Jahr 2021 keine Beschwerde bezüglich eines Verstoßes gegen das AGG. Dies schreiben wir der ausführlichen Information unserer Mitarbeiter zur Antidiskriminierung zu. Ein Merkblatt bei der Einstellung erweist sich als erfolgreiches Informationsmittel in diesem Bereich.

Integration und Vielfalt

Während unsere Antidiskriminierungsvorkehrungen Fälle der Diskriminierung verhindern sollen, streben wir gleichzeitig im positiven Sinne danach, Integration und Vielfalt bei den INTER Mitarbeitern zu unterstützen. Unser Engagement in diesem Bereich manifestiert sich unter anderem in einer Schwerbehindertenquote deutlich über dem gesetzlich vorgeschriebenen Durchschnitt.

Altersstruktur

Gesellschaftliche Tendenzen wie der demografische Wandel wirken sich auch auf die Belegschaft der INTER Versicherungsunternehmen aus. So stieg 2021 der Anteil der über 50-Jährigen unter den Mitarbeitern im Vergleich zum Vorjahr leicht an, während die Zahl der 30- bis 50-Jährigen sowie der Anteil junger Kollegen unter 30 Jahren leicht zurückging. 2021 waren insgesamt 61 junge Frauen und Männer bei den INTER Versicherungsunternehmen in Ausbildung. 21 haben in diesem Jahr ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen abgeschlossen. Mit Ausnahme von zwei Personen wurde allen ein Übernahmevertrag angeboten – das entspricht einer Übernahmequote von 90%. Unser gesetztes Ziel, die Azubiübernahmequote bei mindestens 85% zu halten, haben wir damit auch 2021 erreicht. Für 2022 wollen wir diese Quote weiterhin mindestens beibehalten.

Schwerbehinderte

Es ist uns ein besonderes Anliegen auch unsere Mitarbeiter mit Einschränkungen – z. B. aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit, einer schweren Erkrankung oder Schwerbehinderung – bestmöglich zu unterstützen. Bei den INTER Versicherungsunternehmen arbeiteten 2021 85 schwerbehinderte Personen. (2020: 81 Schwerbehinderte). Das entspricht 7,61% bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter. Damit liegen wir deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5%. Um die Belange unserer schwerbehinderten Kollegen kümmert sich die Schwerbehindertenbeauftragte der INTER Versicherungsunternehmen. Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung (§178 SGB IX) besteht in der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb und in deren Interessenvertretung. Unsere hohe Schwerbehindertenquote und die sehr gute Integration unserer schwerbehinderten Mitarbeiter im Unternehmen bestätigen uns in dieser Herangehensweise. Unsere Zielsetzung für 2021 haben wir in diesem Bereich erreicht. Unser Ziel ist es, die Schwerbehindertenquote auch im kommenden Jahr gleichbleibend hochzuhalten.

Frauen in Führungspositionen

Im Jahr 2021 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Innendienst der INTER Versicherungsunternehmen 61,9%. Führungspositionen waren 2021 auf der ersten Ebene zu 11,4% und auf der zweiten Führungsebene zu 22,7% von Frauen besetzt. Die Frauenquote in der Führung ist im Vergleich zum Vorjahr auf der ersten Ebene stabil geblieben und auf der zweiten Ebene leicht angestiegen. Grundsätzlich gelten bei den INTER Versicherungsunternehmen für alle Bewerber dieselben Voraussetzungen unabhängig vom Geschlecht. Wir beobachten jedoch, dass wir bei der Besetzung von Führungspositionen deutlich weniger Bewerbungen von Frauen erhalten als von Männern.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance und flexibles Arbeiten

Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter ihre Berufstätigkeit und ihre private Lebenssituation gut miteinander in Einklang bringen können. Für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten wir zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen an. Die Bedeutung solcher Maßnahmen wurde seit Ausbruch der Corona-Pandemie besonders deutlich.

Um möglichst viel Flexibilität zu ermöglichen, den bestmöglichen Gesundheitsschutz zu gewährleisten und gleichzeitig Stresssituationen, etwa bedingt durch die Doppelbelastung durch Homeoffice und Homeschooling, vorzubeugen, haben wir umfangreiche Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören:

- deutliche Ausweitung der Möglichkeit zum Homeoffice (durchschnittlich 80% unserer Mitarbeiter arbeiteten 2021 von zuhause aus)
- Verlängerung des Arbeitszeitkorridors auf 21 Uhr, um die Flexibilität im Homeoffice zu verbessern
- benefit@work: Webinare des Familienservices zur Vereinbarkeit von

Arbeit und Privatleben, u. a. zum achtsamen Arbeiten im Homeoffice oder der erfolgreichen Gestaltung von Homeschooling

Weitere Angebote der INTER Versicherungsunternehmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Rückkehrgarantie nach bis zu zwölf Monaten Elternzeit auf den gleichen Arbeitsplatz
- flexible Teilzeit-Modelle
- umfangreicher Familienservice benefit@work (externer Dienstleister)
- die Möglichkeit zum Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant (konnte coronabedingt 2021 allerdings leider nicht genutzt werden)
- Einrichtung eines individuellen Arbeitszeitkontos
- Option einer dreimonatigen unbezahlten Auszeit
- die kostenlose Nutzung des INTER Fitness-Studios in der Direktion sowie günstige Fitnesskurse mit qualifizierten Trainern oder Betriebssport (2021 coronabedingt geschlossen)
- ein Paketannahmeservice
- Reha-/Rentenberatung durch einen Berater der Deutschen Rentenversicherung
- ein Wäscheservice mit Abholung und Lieferung direkt vor Ort
- Sonderurlaub zu besonderen Anlässen wie Umzug, Hochzeit oder der Geburt eines Kindes

Im Jahr 2021 haben insgesamt 10 Männer und 20 Frauen ihre Elternzeit begonnen.

Die Mitarbeiterfluktuation im Jahr 2021 liegt erneut unter dem Branchendurchschnitt, wie wir es uns zum Ziel gesetzt hatten. Die Maßnahmen im Bereich Chancengerechtigkeit dürften auch hierzu beigetragen haben.

16. Qualifizierung

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

Damit alle unsere Mitarbeiter ihr Potenzial voll entfalten und sich weiterentwickeln können, sind wir in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Mitarbeitergesundheit sowie personengerechter Arbeitsplatzgestaltung aktiv. Sämtliche Maßnahmen in diesem Bereich zahlen auch auf unsere Ziele ein, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu sichern und die

Mitarbeiterfluktuation bei den INTER Versicherungsunternehmen weiterhin gering zu halten. Im Jahr 2021 lag unsere Fluktuationsquote mit 4,7% erneut unter dem Branchendurchschnitt von 5,0% (Stand: 2021).

16.1. Aus- und Weiterbildungskonzept

Ausbildung bei der INTER

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels und damit verbunden des Fachkräftemangels effektiv zu begegnen, bilden wir qualifizierte Nachwuchskräfte im eigenen Unternehmen aus. 2021 haben 17 junge Frauen und Männer ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr 61 Auszubildende bei den INTER Versicherungsunternehmen beschäftigt, 43 davon im Betrieb und 18 im Vertrieb.

Die INTER Versicherungsunternehmen bilden Nachwuchskräfte in den folgenden Ausbildungsberufen aus: „Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen Fachrichtung Versicherung“ mit der Zusatzqualifikation „Finanzassistent/in für Versicherungen“ sowie „Fachinformatiker/in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung“. Durch die Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ermöglichen wir Nachwuchskräften außerdem, das duale Studium zum Bachelor of Arts (B.A.) im Studiengang Versicherung sowie zum Bachelor of Science (B.Sc.) in den Studiengängen Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik mit der Praxis zu vereinen. 2021 hinzugekommen ist außerdem die neue Fachrichtung Cyber Security für den Studiengang Informatik.

Die hohe Qualität der INTER Ausbildung wurde 2021 erneut von unabhängigen Dritten bestätigt. So verlieh die Zeitung „Die Welt“ den INTER Versicherungsunternehmen eine Auszeichnung als bester Ausbildungsbetrieb. Das Wirtschaftsmagazin „Capital“ bewertet die INTER Versicherungsunternehmen mit vier von fünf möglichen Sternen in den Kategorien „Ausbildung“ und „Duales Studium“.

Speziell mit Blick auf die Zusammensetzung unseres Vertriebsteams macht sich der demografische Wandel bemerkbar: Unser Vertriebsteam wird älter. Unser Fokus liegt daher auf der Verjüngung unseres Vertriebsteams – mithilfe unserer Auszubildenden. Es ist uns wichtig, ihnen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung einen erfolgreichen Einstieg in ihre eigenverantwortlichen Aufgaben zu ermöglichen. 2021 lag die Übernahmequote bei unseren Auszubildenden im Vertrieb bei 89% und im Betrieb lag die Quote bei 92%.

Unser Ziel für die kommenden Jahre ist es, die Auszubildendenübernahmequote weiterhin bei mindestens 85% zu halten.

Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter

Die persönliche und fachliche Qualifikation ist ein wesentlicher Indikator für die Potenzialentfaltung unserer Mitarbeiter. Aus diesem Grund fördern und unterstützen wir die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter im Betrieb und Vertrieb im Sinne des lebenslangen Lernens.

Wir bieten spezielle Qualifizierungsangebote für alle unsere Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Funktionen. Für die Weiterentwicklung stehen neben unserer IA und zahlreichen bereichsspezifischen Maßnahmen das unternehmensweite INTER Bildungs- und Trainingsprogramm zur Verfügung. In Trainings und Workshops qualifizieren sich unsere Mitarbeiter zielgerichtet weiter. Die Inhalte umfassen klassische Themen wie Projektmanagement oder versicherungswirtschaftliches Fachwissen ebenso wie digitale Themen, zum Beispiel Führung auf Distanz oder Moderation von Online-Meetings.

Die Qualität jeder Fort- und Weiterbildung garantiert ein Lerntransferprozess, der von den Führungskräften unterstützt und begleitet wird. Wir fördern zudem die berufsbegleitende Teilnahme an externen Weiterbildungen, wie beispielsweise die Ausbildung zur/zum Geprüften Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen (IHK), den Bachelor of Insurance Management (B.A.) und die Ausbildung zur/m Aktuar/in (DAV). Dabei beteiligen wir uns an den Fortbildungskosten und -zeiten.

Aufbauend auf Kommunikationstrainings werden unsere Mitarbeiter in den Kundenservicebereichen durch persönliche Telefoncoachings am Arbeitsplatz begleitet.

Zudem stellt das Thema Projektmanagement einen wichtigen Bestandteil unseres offenen Trainings- und Bildungsangebotes dar. In Grundlagen-Trainings für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie dem modularen Trainingsprogramm für Projektleiter, werden sowohl klassische Projektmanagementmethoden als auch das agile Arbeiten vermittelt.

Abgesehen von expliziten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hilft unser einheitlicher Einarbeitungsprozess neuen Mitarbeitern dabei, sich schnell in die INTER Versicherungsunternehmen zu integrieren. Ein Mentor begleitet die neuen Mitarbeiter dabei durch die unterschiedlichen Phasen des Onboardings. Im jährlichen Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräch, das auch 2021 für die meisten Mitarbeiter online stattfand, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Optimierungsideen einzubringen sowie die eigenen Stärken und Schwächen mit der Führungskraft zu reflektieren, Feedback an die Führungskraft zu geben und Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren.

Führungskräfteentwicklung

Ein wichtiger Grundstein für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens ist die Entwicklung unserer Führungskräfte. In regelmäßigen Abständen qualifizieren wir unseren Führungskräftenachwuchs in einem einjährigen Entwicklungsprogramm. Im Herbst 2021 startete das konzernweite Programm in die fünfte Runde. Zwölf junge Nachwuchskräfte – vier Frauen und acht Männer – werden in diesem Rahmen nun zu Führungskräften weiterentwickelt. Auf der Agenda stehen Themen wie hybride Führung, Führung in Veränderungsprozessen und Konfliktmanagement.

Die Auswahl der Programmteilnehmer und damit unserer zukünftigen Führungskräfte erfolgt über ein Assessment Center.

16.2. Gesundheitsmanagement

Die Angebote der INTER Versicherungsunternehmen im Bereich Mitarbeitergesundheit gehen weit über die gesetzlichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz hinaus.

Eine wichtige Rolle spielt bei den INTER Versicherungsunternehmen das BGM. Vor dem Hintergrund einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt richten wir seit 2020 unser BGM neu aus. 2021 fand eine unternehmensweite Umfrage (INTER Gesundheitsmonitor) statt, auf Basis derer wir zielgerichtete Angebote und Unterstützung in den Bereichen schaffen. Ziel ist es, mit neuen Angeboten unsere Mitarbeiter noch besser dabei zu unterstützen die Balance zu halten und trotz neuer zusätzlicher Anforderungen gesund zu bleiben. Ein besonderer Fokus lag 2021 auf der mentalen Gesundheit unserer Mitarbeiter, die wir mit einem Programm zur Resilienzförderung, Achtsamkeits- und Entspannungstrainings stärken. Bereits 2020 wurde ein Steuerkreis Gesundheit implementiert, um das Thema Gesundheit ganzheitlich, partizipativ und nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Wir fördern damit ein gesundheitserhaltendes und -förderndes Arbeitsumfeld, in dem wir den Fokus auf die Gesundheit und damit auf die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter legen.

Auch 2021 haben wir versucht, möglichst viele unserer Sport-Angebote, wie zum Beispiel die Fitnesskurse, virtuell umzusetzen. Unser Angebot haben wir außerdem erweitert, zum Beispiel um Videos zum Thema Bewegung am Arbeitsplatz, die im Intranet zur Verfügung stehen. Training im hauseigenen Fitnessstudio sowie im Rahmen des Betriebssports war pandemiebedingt leider weiterhin nicht möglich.

Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie haben die INTER Versicherungsunternehmen im Sommer 2021 eine Impfaktion für die Beschäftigten und deren Angehörigen durchgeführt. An vier Tagen wurden rund 200 Impfdosen verabreicht. Im Dezember 2021 sowie im Januar 2022 wurden den Mitarbeitern zudem an sieben Tagen Angebote für die

Drittimpfung gemacht. Den Mitarbeitern stehen auch kostenlos Schutzmasken zur Verfügung.

Im medizinischen Bereich bieten wir außerdem Augenvorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen an. Mit der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze treten wir den Risiken sitzender Tätigkeiten entgegen. Für die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze im Homeoffice bieten wir technische Ausstattung wie einen separaten Monitor und externe Maus und Tastatur an. Zudem unterstützen wir mit Wissensvermittlung, beispielsweise durch einen Vortrag darüber, wie Mitarbeiter ergonomisch mobil arbeiten können.

Das jährliche Fahrsicherheitstraining für unsere Auszubildenden im Außendienst musste aufgrund der Pandemielage wie schon im Vorjahr entfallen. Es ist geplant, das Training 2022 für mehrere Lehrjahre durchzuführen. Mit der Einführung des Fahrsicherheitstrainings ist es uns gelungen, die Schadensquote der vergangenen Jahre deutlich zu minimieren. Das Training bieten wir dauerhaft jeweils im ersten Lehrjahr der Ausbildung an.

Risiken im Bereich Qualifizierung ergeben sich durch den demografischen Wandel und den damit verbundenen potenziellen Mangel an Fachkräften. Diesen Risiken beugen wir vor mit den beschriebenen Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und zur Verhinderung einer erhöhten Mitarbeiterfluktuation. Im Hinblick auf unsere Kunden liegen die Risiken in der nicht-nachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nichtbedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir mit der stetigen Fort- und Weiterbildung unserer Vertriebspartner vor.

Ausführliche Darstellungen zu unserem Risikomanagement sind Bestandteil der Geschäftsberichte und der Berichte über Solvabilität und Finanzlage, die über die [Homepage](#) einsehbar sind.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

2021 gab es bei den INTER Versicherungsunternehmen keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Todesfälle zu vermelden. Die Zahl der Betriebs- und Wegeunfälle beläuft sich auf sechs, davon waren keine in den

Geschäftsstellen und sechs in unserer Direktion zu verzeichnen.

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 Arbeitsschutzausschuss der INTER Versicherungsunternehmen umfasst u.

a. Vertreter des Betriebsrats, der Bereiche PERS, OE und ZD/IM sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Ausschusses ist es, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei den INTER Versicherungsunternehmen zu prüfen und weiterzuentwickeln. Hierzu tagt der Arbeitsschutzausschuss vier Mal im Jahr. Für die Themen, bei denen es möglich ist, nutzen wir eine interaktive Unterweisungssoftware. Folgende Module stehen im Unterweisungsmanager für die Vermittlung von Inhalten zur Verfügung:

- Grundregeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Brandschutz
- Bildschirmarbeit (für Mitarbeiter, die überwiegend am PC/Notebook arbeiten)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die Anzahl der Weiterbildungsstunden lag im Jahr 2021 bei 40.699 Stunden. Da wir auch bei der Fort- und Weiterbildung keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern machen, erörtern wir die geschlechtsspezifische Stundenzahl zur Fort- und Weiterbildung bisher nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a) Der Aufsichtsrat des INTER Verein besteht aus sechs Personen, von denen eine weiblich (16,7%) ist und fünf männlich (83,3%) sind. Die Altersstruktur sieht wie folgt aus: keine Person zwischen 30 und 50 Jahren (0%), sechs Personen über 50 Jahre (100%).

b) Soziodemografische Aufteilung der INTER-Belegschaft

Die nachfolgenden Tabellen illustrieren die soziodemografische Aufteilung der Belegschaft und die Art der Beschäftigung über die vergangenen beiden Jahre:



INTER										
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w %	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
2020	m	412	383	29	64	16	37,8%	49 (4,5%)	193 (17,7%)	170 (15,6%)
	w	678	390	288	15	27	62,2%	109 (10,0%)	293 (26,9%)	276 (25,3%)
2021	m	412	386	26	59	17	38,1%	42 (3,9%)	194 (17,9%)	176 (16,3%)
	w	670	381	289	15	24	61,9%	96 (8,9%)	291 (26,9%)	283 (26,2%)
Außendienst (§59 HGB)										
2020	m	77	76	1	22	10	70,0%	17 (15,5%)	20 (18,2%)	40 (36,4%)
	w	33	32	1	3	8	30,0%	14 (12,7%)	10 (9,1%)	9 (8,2%)
2021	m	75	74	1	19	10	70,8%	18 (17,0%)	16 (15,1%)	41 (38,7%)
	w	31	31		4	6	29,2%	11 (10,4%)	10 (9,4%)	10 (9,4%)
FAMK										
2020	m	12	12	0	2	0		8	13	23
	w	32	19	13	0	0				
2021	m	16	14	2	2	0		8	18	24
	w	34	21	13	0	0				
BKM										
2020	m	91	81	10	20	3		11	74	113
	w	107	48	59	2	0				
2021	m	88	79	9	19	3		13	68	118
	w	111	48	63	3	0				
INTER Gesellschaften, Polen										
2020	m	43	10	33	12	4		35	89	10
	w	91	32	59	11	1				
2021	m	38	8	30	11	0		38	98	12
	w	110	43	67	11	0				
Außendienst (§59 HGB)										
2020	m	5	0	5	2	0		8	39	9
	w	51	4	47	13	0				
2021	m	7	0	7	3	0		9	44	9
	w	55	4	51	12	0				

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften des AGG wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet (vgl. Kriterium 15). Es gab im Jahr 2021 keine Beschwerde bezüglich eines Verstoßes gegen das AGG.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Entsprechend ihrem Selbstverständnis messen die INTER Versicherungsunternehmen der Einhaltung der Menschenrechte hohe Bedeutung bei – sowohl was die eigenen Unternehmen angeht als auch in Hinblick auf Lieferanten und Dienstleister.

In unserem Handeln berücksichtigen wir internationale Standards wie den UN Global Compact ebenso wie nationale Leitlinien wie z. B. den Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen und den Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP). Die Einhaltung der deutschen und der EU-Gesetzgebung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten erachten wir als Selbstverständlichkeit. Unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht kommen

wir im Unternehmen u. a. dadurch nach, dass wir unsere Mitarbeiter fair entlohnen, ihre gewerkschaftlichen Rechte achten und beispielsweise im Bereich Mitarbeitergesundheit Angebote machen, die weit über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen. Siehe hierzu auch Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte) und Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit).

Auch von unseren Zulieferern erwarten wir, dass sie die Menschenrechte achten. Daher haben wir bereits 2020 unsere Zentrale Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“ um eine Menschenrechtsklausel ergänzt. Da wir nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und im europäischen Ausland zusammenarbeiten, ist die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette durch geltendes deutsches und europäisches Recht sichergestellt. Aufträge an Dienstleister vergeben wir nur dann, wenn vom Dienstleister alle geltenden Unfallverhütungsvorschriften, sicherheitstechnischen Regeln, Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die Menschenrechte eingehalten werden. Außerdem achten wir darauf, dass die Dienstleister vorwiegend umweltverträgliche Stoffe und Materialien einsetzen. Entsprechende Zertifikate fordern wir jedes Jahr von unseren Geschäftspartnern an.

Im Bestand unserer Kapitalanlagen befinden sich keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Rohstoffe oder Schuldner, die Menschenrechte verletzen. Es bestehen weiterhin keine Engagements in Produkte der Anlageklasse „Asset Backed Security“ (ABS) oder anderen Kreditderivaten. Gemäß unseren Zielsetzungen (siehe Kriterium 3) haben wir auch 2021 ein Screening unserer Kapitalanlagen und unserer Fondsmanager nach ESG-Kriterien sowie eine Prüfung gemäß PRI vorgenommen. Demnach entsprechen nahezu alle von externen Asset Managern verwalteten Kapitalanlagen den PRI-Standards.

Die INTER Versicherungsunternehmen haben keine spezielle Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte durchgeführt. Hintergrund ist die Tatsache, dass wir das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit als eher gering einschätzen und daher anderen Themen höhere Priorität einräumen. Die Ausarbeitung eines weiterführenden Konzepts zur Achtung der Menschenrechte erachten wir daher derzeit nicht als wesentlich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Wir arbeiten nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und Europa zusammen. Bisher überprüfen wir daher nur einzelne Verträge auf Menschenrechtsaspekte. Auf eine systematische Überprüfung verzichten wir bislang. Eine genaue Angabe zur Anzahl der geprüften Verträge ist aktuell nicht möglich. Im Bestand unserer Kapitalanlagen befinden sich keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Rohstoffe oder Schuldner, die Menschenrechte verletzen. Es bestehen weiterhin keine Engagements in ABS-Produkten oder anderen Kreditderivaten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Als in Europa ansässiges und tätiges Versicherungsunternehmen gilt an allen unseren Geschäftsstandorten deutsches bzw. europäisches Recht. Damit verbunden sind höchste Standards in Hinblick auf Menschenrechte und Arbeitsnormen (Tarifverträge, Mindestlohn, Kernarbeitszeiten). Eine Prüfung der Betriebsstätten auf Einhaltung der Menschenrechte nehmen wir daher nicht vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Da wir nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und im europäischen Ausland zusammenarbeiten, ist die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette durch geltendes deutsches und europäisches Recht sichergestellt. Aufträge an Dienstleister vergeben wir nur dann, wenn vom Dienstleister alle geltenden Unfallverhütungsvorschriften, sicherheitstechnischen Regeln, Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die Menschenrechte eingehalten werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

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

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

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

Wir arbeiten nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und Europa zusammen. Bisher überprüfen wir daher nur einzelne Verträge auf Menschenrechtsaspekte. Auf eine systematische Überprüfung verzichten wir somit bislang.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Soziales Engagement

Unsere soziale Verantwortung nehmen wir als Unternehmen in vielerlei Hinsicht wahr. Wir engagieren uns hauptsächlich durch das Sponsoring und durch Spenden an regionale Institutionen in den Bereichen Sport, Kultur und Bildung. Voraussetzung für unsere Unterstützung ist, dass die Institutionen einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Umwelt und/oder die Gesellschaft leisten. Sämtliche Engagements werden in Abstimmung mit dem Vorstand vorgenommen.

Seit vielen Jahren verzichten die INTER Versicherungsunternehmen unternehmensweit auf Weihnachtsgeschenke und spenden stattdessen für den guten Zweck. Folgende Institutionen haben wir 2021 mit einer Weihnachtsspende unterstützt:

Adler helfen Menschen e.V.: € 2.222

Ärzte ohne Grenzen: € 7.000

RNZ Weihnachtsaktion: € 1.000

Traditionell haben wir uns in der Vergangenheit im Rahmen zahlreicher Veranstaltungen in Mannheim mit Spenden- und Sponsoringaktionen engagiert, manches davon war leider auch 2021 nicht möglich. Zurzeit ist nicht absehbar, wann wir unsere Engagements, z. B. für das Blumepeterfest oder den Badischen Blinden- und Sehbehindertenverein im Rahmen des Mannheimer Maimarkts, wieder aufnehmen können. Auch wissen wir nicht, wann z. B. eine Sport-Challenge für den guten Zweck in unserem hauseigenen Fitnessstudio wieder möglich sein wird. Daher berichten wir nachfolgend von 2021 stattgefundenen Spenden- und Sponsoringaktionen.

Unsere Sponsorings im Spitzensport ergänzen wir seit jeher durch eine Vielzahl von Aktionen, die den Projekten unserer Partner zugutekommen. Hierzu gehört unsere € 3.000 Spende an das Kinderkrebsprojekt Rosys Kids Corner im Rahmen der QuadRADetour sowie unsere Unterstützung von Malaikas Herzsprung e.V. Der Verein ermöglicht Grundschulkindern eine Mitgliedschaft im lokalen Leichtathletikverein und damit, sich sportlich und persönlich weiter entwickeln zu können.

Zum fünften Mal starteten Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen auf Initiative unseres Betriebsrates beim Spendenlauf für das Sterntaler Kinderhospiz – in diesem Jahr erneut unter etwas anderen Regeln. Wegen der Corona-Pandemie konnte jeder Teilnehmer selbst entscheiden, wann, wo und mit wem er lief. 89 Teilnehmer der INTER Versicherungsunternehmen – und damit 40 Teilnehmer mehr als im Vorjahr – waren dabei. Sie liefen insgesamt über 1.000 Kilometer und erzielten so ein Spendenergebnis in Höhe von € 3.000.

Kooperationen

Neben unseren Kooperationen im Bereich Sport unterstützen wir auch Bildung, Nachhaltigkeit und Kultur:

Jährlich vergeben die INTER Versicherungsunternehmen gemeinsam mit den Wirtschaftsunioren Deutschland, den Junioren des Handwerks sowie dem „handwerk magazin“ das AusbildungsAss – 2021 bereits zum 25. Mal. Dieser Preis für vorbildliche Ausbildung ist mit insgesamt € 15.000 dotiert. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte 2021 wie auch im Vorjahr keine Preisverleihung stattfinden. Geplant ist, im Herbst 2022 die Preisträger der Jahre 2020, 2021 und 2022 gemeinsam zu ehren.

Seit vielen Jahren bereits verleihen wir den mit € 1.500 dotierten „Innovationspreis“ an den besten Meister aus einem innovativen Beruf im Rahmen der Meisterfeier der Handwerkskammer Mannheim.

Den Lehrstuhl CSR an der Universität Mannheim unterstützen die INTER Versicherungsunternehmen bis mindestens zum Jahr 2025 mit € 1.000 jährlich; zusätzlich vergeben sie zwei Deutschland-Stipendien.

Das gemeinsame Ziel im Verein Gesundheitsplattform Rhein-Neckar e.V., bei dem wir seit 2017 aktiv sind, ist es, die Gesundheitsversorgung und Prävention in der Region zu stärken sowie neue Verbindungen zwischen den Akteuren zu schaffen und deren Interessen zu bündeln.

Die INTER Versicherungsunternehmen unterstützen die Aktion „Klassik zum Kinopreis“ der Bürgerstiftung Ludwighafen.

Als Gesellschafter des Stadtmarketing Mannheim fördern die INTER Versicherungsunternehmen die Kampagne „DAS GIBT DIR MANNHEIM“ und die Nacht der Unternehmen.

2021 engagierten wir uns erneut als Hauptsponsor bei der Veranstaltung „Lange Nacht der Kunst und Genüsse“ in Mannheim.

Mitgliedschaften

Die INTER Versicherungsunternehmen sind Mitglied in verschiedenen Verbänden, Zusammenschlüssen und Einrichtungen. Eine Auswahl:

- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Förderkreis für die Institutionen für Versicherungswissenschaft
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar
- Förderkreis Wissenschaft und Praxis am ZEW Mannheim
- Förderkreis für die Kunsthalle Mannheim
- Verein der Freunde und Förderer der Friedrich List Schule
- Kreisverkehrswacht Mannheim e.V.
- Gesellschaft der Freunde der Universität Heidelberg e.V.
- Sportregion Rhein-Neckar e.V.
- Förderverein Freunde des Luisenparks
- Freunde der Universität Mannheim
- BWV Südwest e.V.
- Freundeskreis der Berufsakademie Mannheim
- Förderverein deutsches Versicherungsmuseum
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft
- Stadtmarketing Mannheim GmbH
- Absolventum Mannheim

Bei den Mitgliedsbeiträgen zu diesen Vereinen und Verbänden handelt es sich um keine wesentlichen Zahlungen in Relation zu unserem Geschäftsergebnis.

Die INTER Polska Leben und INTER Polska Sach sind dem Heilwesen in Polen eng verbunden und unterstützen daher zahlreiche medizinische Universitäten. Unter anderem finanzieren die polnischen Gesellschaften Geldpreise, mit denen die besten Absolventen medizinischer Studiengänge ausgezeichnet werden. 2021 wurden 16 Absolventen mit Geldpreisen geehrt. Nachdem die polnischen Gesellschaften im vergangenen Jahr tausende Atemschutzmasken gespendet haben, unterstützten sie 2021 im Rahmen ihrer Zusammenarbeit mit der Obersten Kammer der Krankenschwestern und Hebammen die Organisation psychologischer Hilfe für Krankenschwestern und Hebammen während der Corona-Pandemie.

Für 2021 strebten die INTER Versicherungsunternehmen an, ihr soziales Engagement mindestens auf gleichbleibendem Niveau zu halten. Aufgrund der Pandemie konnten viele Aktionen und Veranstaltungen nicht stattfinden, weshalb wir einige Engagements wie auch schon im Vorjahr aussetzen mussten. Sobald es die Pandemie zulässt, werden wir 2022 unserem sozialen Engagement wieder in gewohntem Umfang nachkommen. Unsere Sponsoring- und Spendenkonzepte sind langfristig angelegt. So sind wir vielen Organisationen schon seit vielen Jahren eng verbunden und ein verlässlicher Partner. Aus diesem Grund haben wir uns auch gegen kurzfristige Engagements im den Corona-Jahren 2020 und 2021 entschieden. Trotzdem werden unsere Aktivitäten permanent durch den verantwortlichen Bereich UK/KK auf Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit überprüft.

Ausführliche Darstellungen zu unserem Risikomanagement, was auch für

Sozialbelange gilt, sind Bestandteil der Geschäftsberichte und der Berichte über Solvabilität und Finanzlage, die über die [Homepage](#) einsehbar sind. Es werden keine wesentlichen Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen gesehen, weil zum Thema Gemeinwesen ein ausschließlich positiver Beitrag geleistet wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine detaillierte Aufschlüsselung des wirtschaftlichen Wertes der INTER Versicherungsunternehmen findet sich im Geschäftsbericht des INTER Konzern.

Das Gesamtspendenvolumen belief sich im Jahr 2021 auf rund T€ 60.

Beitragseinnahmen brutto gesamt: T€ 895.936

Anzahl Verträge: 935.962

Anzahl versicherte Personen: 388.537

Aufwendungen für Versicherungsfälle: T€ 713.144

Kapitalanlagen: T€ 8.237.519

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

19.1. Relevante Gesetzgebungsverfahren

Das einschlägige rechtliche Umfeld für die INTER Versicherungsunternehmen ist in erster Linie das deutsche und das europäische Versicherungsaufsichtsrecht sowie die hieraus resultierenden Vorgaben und Anforderungen der Versicherungsaufsichtsbehörde. Daneben erfüllen wir Gesetze für Finanzdienstleister und solche, die alle Unternehmen betreffen. Zu den rechtlich relevanten Rahmenbedingungen zählen neben der Gesetzgebung auch die höchstrichterliche Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene, die Einfluss auf die Produktgestaltung und die ordnungsgemäße Erfüllung der verbraucherschützenden Informationspflichten hat.

19.2. Politisches Engagement und Mitgliedschaften

Die INTER Versicherungsunternehmen nehmen keinen direkten Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren. Indirekt werden unsere Interessen dadurch vertreten, dass die INTER Kranken, die INTER Leben und die INTER Allgemeine Mitglieder im GDV sind. Die INTER Kranken ist zudem auch Mitglied im PKV-Verband.

Die INTER Versicherungsunternehmen halten die Stärkung der Demokratie für einen wichtigen Aspekt der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme. Dementsprechend unterstützen wir lediglich Politiker und Parteien, die sich klar demokratisch positionieren. Zudem begünstigen wir hauptsächlich lokale Politiker, die sich für die Attraktivität der Metropolregion Rhein-Neckar einsetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Jahr 2021 erfolgten keine Parteispenden durch die INTER Versicherungsunternehmen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

20.1. Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Alle jeweils aktuellen Dokumente des INTER Binnenrechts liegen in unserem UHB im Intranet ab. So stehen unseren Mitarbeitern alle relevanten Informationen zu gesetzestreuem Handeln jederzeit zentral zur Verfügung. Aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit sind die INTER Versicherungsunternehmen weniger korruptionsanfällig als etwa Unternehmen, die Aufträge im Wesentlichen durch die Teilnahme an Ausschreibungen erhalten.

Im UHB hinterlegt sind neben Leitlinien, Zentralen Arbeitsanweisungen und weiteren rechtsverbindlichen Vorgaben die folgenden Compliance-relevanten Dokumente:

- Leitlinie Compliance-Management-System
- Compliance-Kodex (insbesondere: Abschnitt 7.3)
- Compliance-Kompass (Orientierungshilfe zum Thema Compliance)
- Zentrale Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“

nebst Anlage „Immobilien, Bau und Vermietung“

Im Rahmen der Regulierung unserer Geschäftstätigkeit sehen wir in unserem UHB auch einen wichtigen Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Die technische und organisatorische Betreuung und Weiterentwicklung des UHB obliegen dem Bereich OE.

20.2. Prüfung der Einhaltung der Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Die Einhaltung der Vorgaben zu Compliance wird folgendermaßen gewährleistet:

- Überwachung durch die Compliance-Funktion und den Leiter Compliance
- Prüfungen der Internen Revision
- Festlegung des Vier-Augen-Prinzips bei Rechnungsfreizeichnungen und anderen Vermögensverfügungen
- Prüfung aller atypischen Verträge durch den Bereich Recht
- Hinweisgeber-System beim Verdacht von Verstößen

Unser Hinweisgeber-System bzw. unsere Whistleblowing-Plattform können alle Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen und der FAMK online unter <https://compliance-inter.de/> in Anspruch nehmen.

20.3. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Zuständig für das Thema regelkonformes Verhalten sind unser Leiter Compliance, der Anti-Fraud-Beauftragte und Bereichsleiter der Internen Revision, die DRB und der Geldwäschebeauftragte. Die Verantwortung hierfür trägt der Gesamtvorstand. Der Leiter Compliance tauscht sich in regelmäßigen Abständen (mindestens alle sechs Wochen) mit dem zuständigen Ressortvorstand zu Compliance-relevanten Sachverhalten aus und berät den Vorstand auch anlassbezogen.

20.4. Sensibilisierung der Mitarbeiter

Mit dem Intranet, in dem sowohl alle Informationen zur Zentralen Compliance-Funktion als auch unser UHB abliegen, steht unseren Mitarbeitern ein zentrales Informationsmedium für Compliance-Themen zur Verfügung. Darüber hinaus werden Führungskräfte und Mitarbeiter folgendermaßen für das Thema Compliance sensibilisiert:

- Schulungen der Zentralen Compliance-Funktion zum Compliance-Management-System, Schulung neuer Mitarbeiter im Rahmen des Begrüßungstags, dezentrale Schulungen einzelner Fachbereiche auf Anfrage,
- Schulungen neuer DRB zur Erfassung von Compliance-Risiken,
- Schulung in den DRB-Foren,
- Verteilung des Compliance-Kodex und des Compliance-Kompasses an alle Mitarbeiter,
- Compliance-Informationen im Intranet.

Zur Vermeidung von Risiken wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug und Geldwäsche haben die INTER Versicherungsunternehmen ein Anti-Fraud-Management-System und ein Anti-Money-Laundering (AML)-System eingerichtet. Fraud-gefährdete Organisationseinheiten wurden im Rahmen von Betrugs- und Gefährdungsanalysen durch die Interne Revision bezüglich Fraud-Risiken sensibilisiert. Die AML-Risikoanalyse wurde durch den Geldwäsche-Bereich erstellt.

20.5. Zielerreichung und Zielsetzungen

Die Zentrale Compliance-Funktion agiert als selbstständige Einheit/Teilbereich, die direkt dem Vorstand unterstellt ist. So werden potenzielle Interessenskonflikte, etwa mit dem Bereich Recht, vermieden.

Im Jahr 2021 gab es, wie schon in den Vorjahren, keine Korruptionsfälle und Bußgelder bei den INTER Versicherungsunternehmen. Auch im Jahr 2022 wird regelkonformes Verhalten durch organisatorische Maßnahmen gefördert, um das Risiko eines Compliance-Verstoßes so gering wie möglich zu halten.

20.6. Compliance-Risiken

Ein Compliance-Risiko ist das Risiko eines Schadenseintritts zu Lasten der INTER Versicherungsunternehmen infolge der Verletzung rechtlicher Vorgaben durch unternehmensangehörige Personen. Compliance-Risiken sind insbesondere:

- öffentlich-rechtliche Maßnahmen (Strafen, Bußgelder oder andere behördliche Sanktionen gegen das Unternehmen oder unternehmensangehörige Personen)
- materielle Schäden (Verluste, entgangener Gewinn, zusätzlicher Verwaltungsaufwand)
- immaterielle Schäden in Form von Reputationsschäden („Imageschäden“) infolge von Regelverstößen.

Innerhalb unseres Prüfkonzpts werden die Compliance-Risiken unternehmensweit in der INTER Risikomanagement-Software (IRS) durch die DRB erfasst.

Die Zentrale Compliance-Funktion prüft, ob die von der Dezentralen Compliance-Funktion in der IRS erfassten Compliance-Risiken und die hierzu festgelegten risikoreduzierenden Maßnahmen und IKS (interne Verfahren zur Sicherstellung) plausibel und unter Risikogesichtspunkten zur Sicherstellung von Compliance geeignet und angemessen erscheinen. Für die Vollständigkeit und sachliche Richtigkeit der Erfassungen in der IRS sind die Mitglieder der Dezentralen Compliance-Funktion verantwortlich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle wesentlichen Aufträge werden zentral durch die Direktion vergeben, daher bestehen keine Korruptionsrisiken an den Standorten der Geschäftsstellen. Die Überwachung der Fachbereiche erfolgt gem. Ziffer 6 der Leitlinie „Compliance-Management-System“. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der durch die Fachbereiche erfassten Compliance-Risiken werden auch die auf dezentraler Ebene erfassten Korruptionsrisiken im Hinblick auf Plausibilität geprüft. Der Bericht über die Prüfung der gesamten Compliance-Risiken geht an den Gesamtvorstand.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Wie in den Vorjahren gab es 2021 bei den INTER Versicherungsunternehmen keine bestätigten Korruptionsfälle.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

2021 fielen bei den INTER Versicherungsunternehmen erneut keine Bußgelder an.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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