



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

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)

### 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: 2019, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://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“ zusammengefasst. Zur INTER Versicherungsgruppe gehören ferner 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 in Frankfurt am Main (FAMK).

### **Geschäftszweck und Unternehmensprofil**

Die INTER Versicherungsgruppe ist ein unabhängiger Versicherungskonzern, der eine umfassende Produktpalette für Privat- und Gewerbekunden anbietet. Spezielle Angebote richten sich insbesondere an Kunden aus dem Heilwesen und dem Handwerk. Die INTER Versicherungsgruppe geht historisch aus der Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern V.a.G. zu Berlin (VOHK) hervor, die 1910 in Berlin gegründet wurde, sowie aus der Krankenunterstützungskasse Nothilfe, die als eingetragene Genossenschaft 1926 in Ludwigshafen am Rhein gegründet wurde.

### INTER Versicherungsverein aG

An der Spitze des Konzerns steht der INTER Versicherungsverein aG (INTER Verein), der als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit von seinen Mitgliedern getragen wird. Der INTER Verein nimmt im Wesentlichen eine Holdingfunktion für die unmittelbar und mittelbar gehaltenen Tochtergesellschaften wahr. Der INTER Verein betrieb im Geschäftsjahr die Sparte Unfallversicherung. Angeboten wird das Produkt "INTER Mitglieder Assistance", das verschiedene Leistungen bei einem unfallbedingten Krankenhausaufenthalt umfasst. Der Abschluss dieser Versicherung wird Versicherungsnehmern eines Versicherungsvertrags bei der INTER Kranken (außer Auslandsreisekrankenversicherung), der INTER Leben und der INTER Allgemeine angeboten. Mit dem Abschluss dieses Versicherungsvertrags werden die Kunden der genannten Tochterversicherungsunternehmen zugleich Mitglieder der Obergesellschaft, dem INTER Verein. Damit wird ein kontinuierlicher Zuwachs bzw. die Aufrechterhaltung eines möglichst breiten

Mitgliederbestandes gewährleistet. Außerdem wurde im Geschäftsjahr die Versicherungssparte Kautionsversicherung, beschränkt auf Personenkautionsversicherungen, die auf der Grundlage eines Kollektivrahmenvertrags für Personenkautionsversicherungen von den Vertriebspartnern der INTER Kranken zum Zwecke der Sicherheitsleistung für (Rück-)Zahlungsverpflichtungen aus den Vertriebspartnerverträgen abgeschlossen wurden, betrieben. Der Kollektivrahmenvertrag wurde zum 31.10.2019 beendet.

#### INTER Krankenversicherung AG

Die INTER Krankenversicherung AG (INTER Kranken) bietet die gesamte Produktpalette der privaten Krankenversicherung zum Gesundheitsschutz ihrer Versicherungsnehmer an. Neben der privaten Krankheitskostenvollversicherung umfasst das Angebot eine Vielzahl von Zusatzversicherungen. Hierzu zählt auch der weltweite Versicherungsschutz durch die Auslandsreisekrankenversicherung. Zum umfassenden Kundenservice gehören insbesondere zahlreiche attraktive Gesundheitsservices.

#### INTER Lebensversicherung AG

Mit den Produkten der INTER Lebensversicherung AG (INTER Leben) sichern sich unsere Kunden gegen Risiken der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie für den Pflege- oder 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) wurde 1981 als Unfallversicherungsunternehmen gegründet. Seit 1993 wurde das Versicherungsangebot auf die Sparten Sach- und Haftpflichtversicherungen erweitert und seit 2012 für gewerbliche Kunden um Technische Versicherungen ergänzt. 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 Versicherungsgruppe 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 und die Vermittlung von Immobilien.

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

Seit 1996 engagiert sich die INTER Versicherungsgruppe auch in Polen. Mit der Übernahme von jeweils 100% der Anteile wurden die TU INTER Polska S.A. und die TU INTER-ZYCIE Polska S.A. in 2012 vollständig in die INTER Versicherungsgruppe integriert. Das Produktangebot der 1991 gegründeten TU INTER Polska S.A. richtet sich insbesondere an Berufsgruppen aus der

medizinischen Branche und umfasst Unfall- und Krankenversicherungen sowie Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen. Dabei ist das Angebot von berufsorientierten Versicherungspaketen für die medizinische Branche besonders hervorzuheben. Die TU INTER-ZYCIE Polska S.A. besitzt ein besonderes Versicherungsangebot zur Absicherung des Lebens und der Gesundheit der Mitarbeiter des Heilwesens in Polen. Über die Gruppenlebensversicherung wird den Kunden ein umfangreiches Spektrum zur Abdeckung von Risiken angeboten, das sowohl die Spezifika der medizinischen Berufe als auch private Risiken beinhaltet.

#### Freie Arzt- und Medizinkasse VVaG

Die INTER Versicherungsgruppe kooperiert umfassend mit der Freien Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei WaG (FAMK) mit Sitz in Frankfurt am Main. 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. Neben diesen Personengruppen können auch alle anderen Beihilfeberechtigten und deren Angehörige von den Services der FAMK profitieren. Die FAMK bietet einen umfassenden Service hinsichtlich der Beihilfeberatung und -abwicklung samt Vorfinanzierung.

#### **Dienstleistungen der INTER**

Als solider und verlässlicher Partner bietet die INTER ihren Kunden mit Versicherungs- und Vorsorgeprodukten ein hohes Maß an finanzieller Sicherheit und legt Wert auf Qualität und Service. Insgesamt ist die INTER Versicherungsgruppe in der Lage, ein attraktives Mehrfinanzangebot im Bereich der privaten Vorsorge, Risikoabsicherung und Vermögensbildung zu unterbreiten. Ausführliche Informationen zu den jeweiligen Tarifwerken finden sich im Geschäftsbericht der jeweiligen INTER-Gesellschaften sowie der Bausparkasse Mainz AG. Eine Besonderheit des Produktportfolios in Polen ist das Angebot von speziellen spartenübergreifenden Versicherungspaketen für die Berufsgruppen aus der medizinischen Branche (z. B. Ärzte, Krankenpfleger, Hebammen, Physiotherapeuten oder medizinische Rettungskräfte). Das Angebot der INTER Polska Leben sichert das Leben und die Gesundheit der Mitarbeiter des Gesundheitsdienstes in Polen ab. Über die Gruppenlebensversicherung wird den Kunden ein umfangreiches Spektrum zur Abdeckung von Risiken angeboten, das sowohl die Spezifika der medizinischen Berufe als auch private Risiken beinhaltet. Bei der INTER standen 2019 in allen Sparten Produktverbesserungen und Ausbau der Services auf dem Plan. Weitere Informationen dazu finden Sie in Kriterium 10.

Sämtliche Versicherungszweige werden von der INTER Versicherungsgruppe ausschließlich im selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft betrieben. Aufgrund des Spartentrennungsprinzips gemäß Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) 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 vertreten der INTER Verein, die INTER Allgemeine und die INTER Polska Sach.

### **Geschäftsergebnisse und Lage des Unternehmens**

#### Hauptsitz

Die Versicherungsgesellschaften der INTER Versicherungsgruppe haben ihren Sitz in Mannheim und Frankfurt am Main (FAMK), während die BKM ihren Sitz in Mainz hat.

#### Betriebsstätten

Neben der Direktion in Mannheim unterhält die INTER Versicherungsgruppe an 31 Standorten Geschäftsstellen zur Vertriebsunterstützung. Eine detaillierte Aufstellung der einzelnen Standorte befindet sich am Ende des Geschäftsberichts 2019. Der Sitz der polnischen Versicherungsgesellschaften, INTER Polska Sach und INTER Polska Leben, ist Warschau. Zusätzlich unterhält die INTER Versicherungsgruppe in Polen an neun Standorten Geschäftsstellen.

#### Märkte (einschl. geografischer Aufschlüsselung, Branchen sowie der Art der Abnehmer und Empfänger)

Die Angaben zu den Geschäftsgebieten sind nachfolgend aufgeführt:

- Die INTER Kranken ist derzeit ausschließlich im nationalen Raum tätig.
- Die INTER Leben ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.
- Die INTER Allgemeine ist nahezu ausschließlich im nationalen Raum tätig.
- Der INTER Verein ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.
- Die INTER Polska Sach und die INTER Polska Leben sind ausschließlich in Polen tätig.
- Die Bausparkasse Mainz ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.
- Die FAMK ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.

Wie in den vergangenen Jahren befinden wir uns auch 2020 in einer stabilen Finanzsituation. Die wichtigsten Ergebnisse des Geschäftsjahres 2019 sehen wie folgt aus:

#### INTER Versicherungsunternehmen

- Vorstände: Dr. Michael Solf (Vorstandssprecher), Matthias Kreibich, Michael Schillinger, Roberto Svenda
- Bruttobeitragseinnahmen gesamt: 847.169 TEuro
- Kapitalanlagen: 7.630.296 TEuro
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: 684.789 TEuro

#### Bausparkasse Mainz:

Vorstand: Dr. Bernd Dedert (Vorstandssprecher), Michael Hawighorst

Weitere und ausführlichere Informationen zur Lage der Gesellschaften finden sich im Geschäftsbericht, der unter [www.inter.de](http://www.inter.de) einzusehen ist. Der Geschäftsbericht der Bausparkasse Mainz AG ist unter [www.bkm.de](http://www.bkm.de) zu finden.

### **Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit**

Die INTER versteht sich als Institution, deren Handeln gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Vertriebspartnern und der Gesellschaft wahrgenommen und von den Anspruchsgruppen bewertet wird. Unsere Geschäftstätigkeit ist daher so ausgerichtet, dass wir die Weitergabe positiver Werte wie Nachhaltigkeit und Fairness anstreben. Als Wertemultiplikator treten wir vor allem in der Metropolregion Rhein-Neckar und gegenüber unseren Mitarbeitern auf. So unterstützt die INTER nachhaltigkeitsaktive Organisationen und lebt die Unternehmenswerte Kompetenz, Fairness und Vertrauen innerhalb der Gruppe. Dies bedeutet auch, dass die finanzielle Sicherheit unserer Mitarbeiter für die Geschäftstätigkeit der INTER elementar ist.

In Bezug auf unsere Kunden besteht der Nachhaltigkeitswert unserer Geschäftstätigkeit dabei in der privaten Krankenversicherung, der Altersvorsorge und der Absicherung von Schadensfällen. Um auf Kundenbedürfnisse einzugehen, werden unsere Produkte mittels (digitaler) Servicemaßnahmen ergänzt.

Auf die Umwelt haben Versicherungskonzerne ob der Immaterialität ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen zwar geringere Auswirkungen als das produzierende Gewerbe, dennoch sind die Emissionen und der Ressourcenverbrauch im Versicherungsbetrieb keineswegs zu unterschätzen. In den Bereichen Gebäudemanagement, Papierverbrauch oder Fuhrpark gehen wir Emissionsreduktion und Ressourceneinsparungen verantwortungsbewusst an. Selbstverständlich kooperiert auch die INTER in der Liefer- und der Wertschöpfungskette mit anderen Unternehmen. Über diese Betriebe hat unsere Geschäftstätigkeit ebenfalls soziale und ökologische Auswirkungen.

# 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. Strategische Analyse**

Die CSR-Ausrichtung der INTER orientiert sich an den Begriffen Partizipation, Dialog und Transparenz, die wir unserem Unternehmenswert der Fairness entsprechend für CSR-zentral erachten. Gemäß unserer CSR-Strategie 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 der INTER CSR-Strategie ist es, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt im Einklang mit den Unternehmenszielen in allen Bereichen und entlang der Wertschöpfungskette im Denken, Kommunizieren und Handeln der INTER 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 Versicherungsgruppe beiträgt.

Um die Umsetzung der CSR-Strategie im Unternehmen sicherzustellen und CSR-Maßnahmen anzustoßen und zu begleiten wurde ein CSR-Kernteam mit Mitgliedern aus den einzelnen Unternehmensbereichen zusammengestellt.

Das CSR-Kernteam hat folgende Hauptaufgaben:

- Analyse bestehender CSR-Aktivitäten
- Identifikation neuer Aktivitäten im Kontext unternehmerischer Verantwortungsübernahme
- Berücksichtigung aktueller Gesellschafts- und Marktgegebenheiten in Bezug auf CSR-Chancen und -Risiken
- Formulierung neuer CSR-Ziele für den jeweiligen Berichtszeitraum
- Interpretation der CSR-Zielerreichung im Geschäftsjahr
- Weiterentwicklung der CSR-Strategie der INTER

Das CSR-Kernteam stellt außerdem den Dialog u.a. mit allen Mitarbeitern der INTER hinsichtlich CSR-Themen sicher. Hierzu zählt auch die fortlaufende unterjährige Kommunikation über CSR-Themen wie z. B. Neuigkeiten beim Energiemanagement oder Ressourcenverbrauch. Das CSR-Kernteam berichtet direkt an den verantwortlichen Vorstand. Seit 01.01.2019 ist der neue Vorstandssprecher Dr. Michael Solf für die strategische Positionierung der INTER in Bezug auf CSR verantwortlich.

### **1.2. Chancen der CSR-Strategie**

Die CSR-Strategie der INTER beinhaltet gesellschaftliche, unternehmerische und ökologische Chancen. Die unternehmerischen und gesellschaftlichen Chancen sind dabei ob der Immaterialität der Produkte der Versicherungsbranche und des damit verbundenen geringen ökologischen Einflusses prägend.

In der Fortführung der INTER-CSR-Strategie sehen wir folgende Chancen:

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

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir sechs zentrale Handlungsfelder identifiziert, in denen wir unsere CSR-Verantwortung wahrnehmen:

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

### **1.3. Wichtigste Bestandteile der Strategie**

Unsere CSR-Strategie ermöglicht es uns, nachhaltig zu wirtschaften und gleichzeitig unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden. Hierfür sind folgende Bestandteile unserer CSR-Strategie entscheidend:

- CSR-Kommunikation über Webauftritt, Broschüren und News für Mitarbeiter,
- CSR-Berichterstattung gemäß DNK,
- Stakeholderdialog und -partizipation zur Sensibilisierung unserer Anspruchsgruppen in Bezug auf CSR,

- regelmäßiger Austausch im CSR-Kernteam,
- enger Austausch zwischen Vorstand und CSR-Kernteam zu Nachhaltigkeitsthemen,
- Steuerung, Planung und Kontrolle der CSR-Maßnahmen

Diese strategischen Bestandteile münden in den Zielen, Konzepten und Maßnahmen unserer unternehmerischen Verantwortungsübernahme.

Des Weiteren ist CSR in das Risikomanagementsystem der INTER integriert. Zum einen wurde das Risiko „Verstoß gegen die Offenlegungspflichten der EU-Richtlinie CSR“ aufgenommen. Zum anderen sind CSR-Risiken wie z. B. Fachkräftemangel, Datensicherheit etc. im Rahmen der Risikoinventur eingepflegt worden.

In unserer CSR-Berichterstattung orientieren wir uns an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Im Jahr 2019 haben wir ein Screening der Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien vorgenommen. Zudem haben wir unsere Kapitalanlagen nach PRI überprüft. Weitere Standards für die Nachhaltigkeit, wie zum Beispiel den UN Global Compact für Menschenrechte haben wir im Blick, ebenso haben wir die SDGs der Vereinten Nationen in unsere Zielsetzungen integriert (siehe 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.

Die im Rahmen unserer ersten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2017 ermittelten Themen und Handlungsfelder unterziehen wir jährlich einer erneuten Analyse und Prüfung auf Aktualität. Dabei berücksichtigen wir auch Rückmeldungen aus dem Dialog mit unseren Stakeholdern. Für das Jahr 2019 haben wir die folgenden Handlungsfelder als wesentliche Aspekte der Geschäftstätigkeit mit Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft identifiziert:

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

### 2.1. Gesellschaftliches Umfeld und drängendste Herausforderungen

Die Makrotrends, die die gesellschaftliche Entwicklung prägen, wirken sich auch auf die Geschäftstätigkeit der INTER aus: Speziell die Digitalisierung, der demografische Wandel und damit verbunden die Fachkräftegewinnung sowie das anhaltende Niedrigzinsumfeld

und die fortschreitende Regulierung des Versicherungsmarktes sind wesentliche Themen, die uns auch in 2019 beschäftigt haben.

Die fortschreitende Digitalisierung erfordert besonders von Unternehmen, die mit sensiblen Daten arbeiten, wie die INTER, besondere Sorgfalt in Sachen IT-Sicherheit – schließlich geht es um den Schutz unserer Kundendaten und die Integrität unserer IT-Systeme. Betriebsintern nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung, um Prozesse zu automatisieren und zu vereinfachen und so auch Papier zu sparen. Für unsere Kunden haben wir 2019 unser Angebot an digitalen Services weiter ausgebaut, beispielsweise sind nun weitere Abschlüsse online möglich.

Auch dem demografischen Wandel trägt die INTER mit ihrem Produktportfolio Rechnung. Intern stellt der demografische Wandel und damit verbunden der Fachkräftemangel eine Herausforderung für unser Personalmanagement dar, wenn es darum geht, qualifizierte Fachkräfte für den Innen- und Außendienst zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund haben wir 2019 unsere Arbeitgeberattraktivität weiter gestärkt und sind weiterhin als Ausbildungsbetrieb sehr aktiv. Die anhaltend niedrige Mitarbeiterfluktuation, unsere hohe Azubiübernahmequote sowie gute Bewertungen der INTER durch die Mitarbeiter bestärken uns darin, dass der eingeschlagene Weg erfolgversprechend ist. Angesichts der andauernden Niedrigzinsphase stehen wir als Versicherung vor der Herausforderung, unseren Kunden auch weiterhin 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.

Die fortschreitende Regulierung des Versicherungsmarktes blieb auch 2019 ein Thema für die INTER. Den gestiegenen Anforderungen entsprechend haben wir den Bereich Unternehmensplanung und Risikomanagement um zusätzliche Fachkräfte erweitert.

## **2.2. Soziale und ökologische Chancen und Risiken**

Die INTER ist im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit laufend einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. In der Verantwortung des Vorstands liegt es, diese Risiken durch eine aktive Risikosteuerung beherrschbar zu machen, um die nachhaltig positive Entwicklung der Unternehmen dauerhaft sicherzustellen.

Gemäß § 26 Abs. 1 VAG müssen Versicherungsunternehmen über ein wirksames Risikomanagementsystem verfügen, das in die Organisationsstruktur und die Entscheidungsprozesse des Unternehmens integriert ist. Das Risikomanagementsystem muss die Strategien, insbesondere eine auf die Steuerung des Unternehmens abgestimmte Risikostrategie, Prozesse und interne Meldeverfahren umfassen, die erforderlich sind, um Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, zu identifizieren, zu bewerten, zu überwachen und zu steuern sowie aussagefähig über diese Risiken zu berichten.

Die Unabhängige Risikocontrollingfunktion (URCF) initiiert und koordiniert die regelmäßige Pflege und Aktualisierung der Risikokataloge durch die operativen Fachbereiche im Rahmen des halbjährlichen Aktualisierungs- und Freigabeprozesses über die INTER Risikomanagement-Software (IRS).

Die Identifikation der Risiken erfolgt durch die Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) in den Fachbereichen. Die Risiken werden für alle relevanten Prozesse nach Risikoarten zusammengefasst und über die IRS nach einheitlichen Kriterien abgebildet. Dabei werden in der IRS Risikobezugsgrößen definiert sowie interne und externe Risikoursachen dargestellt.

Alle identifizierten Risiken werden von den DRB anhand unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe wie Markt-, Wettbewerbs- und Umfeldanalysen quantitativ bewertet. Risiken, die sich nicht auf Basis von langjährigen Zahlenreihen und statistischen Entwicklungen messen lassen, insbesondere operationelle Risiken, werden mittels Expertenschätzung bewertet.

Die Risiken werden in eine Matrix aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungsklasse eingruppiert. Das Produkt aus den beiden vorgenannten Einzelbewertungen ergibt den Erwartungswert des Risikos.

Für die Kategorisierung der Risiken legt die INTER 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 zur Ergreifung von geeigneten Gegenmaßnahmen zu den identifizierten Risiken. Die Risikosteuerung und die laufende Risikoüberwachung erfolgt bei der INTER sowohl zentral als auch dezentral. Die DRB sind für die Analyse und Steuerung der Risiken in den operativen Geschäftsbereichen zuständig. Als Instrument zur Abbildung und zur Umsetzungsüberwachung von verabschiedeten Maßnahmen nutzen die DRB ebenfalls die IRS, die auch das Hinterlegen entsprechender Risikokennzahlen und Limits vorsieht.

In der IRS sind unter anderem Risiken im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten erfasst:

- Beratung und Offenlegungspflichten
- Datenschutz
- Informationssicherheitsmanagement
- Arbeitsbedingungen und Diskriminierung.

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

- Sensibilisierung von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten für ökologische und soziale Verantwortungsübernahme
- Implementierung einer nichtfinanziellen Perspektive
- Imageverbesserung durch CSR-Kommunikation
- Ressourcenschonung durch ökologisch nachhaltiges Handeln
- Steigerung der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit

- Förderung regionaler Institutionen mit nachhaltigem Tätigkeitsfokus
- Förderung von Diversität im Unternehmen
- Stärkung des Dialogs im Unternehmen und mit externen Anspruchsgruppen
- Produkt- und Serviceinnovationen

#### Ad-hoc-Risikomeldungen

In eilbedürftigen Fällen zeigen die DRB, die Bereichsleiter, die intern verantwortliche Person für die Compliance-Funktion/interne Revisionsfunktion/ versicherungsmathematische Funktion oder die Verantwortlichen Aktuarien der INTER Unternehmen bei der intern verantwortlichen Person für die URCF ad hoc bestandsgefährdende oder neue Risiken an. Ad-hoc-Risikomeldungen aufgrund von CSR-Risiken lagen bei der INTER bislang nicht vor.

## 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.

### **3.1. Längerfristige CSR-Ziele**

Unsere CSR-Ziele definieren wir ausgehend von unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserer strategischen Ausrichtung. Da die Gesamtunternehmensstrategie der INTER aktuell einer Neuausrichtung unterzogen wird und die Änderungen zum Teil auch die Nachhaltigkeitsziele und ihre Priorisierung betreffen werden, erscheint es zum jetzigen Zeitpunkt nicht zielführend, konkrete Daten für die Zielerreichung zu fixieren. Generell lässt sich sagen, dass wir in Hinblick auf die längerfristigen Ziele bis zum Jahr 2024 deutliche Effekte erreicht haben wollen.

Den Zielen zugrunde liegt unsere CSR-Philosophie:

Wir handeln auf Basis einer stimmigen CSR-Strategie und mit einem aktiven CSR-Team. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter für das Thema CSR und bewegen sie so zu nachhaltigem Handeln. Nachhaltigkeit wird dadurch Teil unserer Arbeitgeber- und Unternehmensmarke. Aspekte der Nachhaltigkeit werden sukzessive in allen unternehmerischen Tätigkeiten und Entscheidungen selbstverständlich. Wir setzen nach transparenter Prüfung auf umweltfreundliche Materialien und streben an, unseren Ressourcenverbrauch von Jahr zu Jahr weiter zu reduzieren. Die Kommunikation über Nachhaltigkeit mit all unseren Stakeholdern ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskommunikation und online jederzeit möglich. Zudem machen wir dauerhaft und unterjährig – neben dem CSR-Bericht – unsere Aktivitäten in puncto Nachhaltigkeit transparent. Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit in der Auswahl der Kapitalanlagen, bei Produktinnovation, in der Auswahl von Lieferanten und in der Beurteilung von Ideen sowie Sponsorings systematisch. Außerdem weist die INTER kontinuierlich eine hohe Eigenkapitalquote aus.

Vor diesem Hintergrund richten wir bei der INTER den Fokus auf die folgenden

längerfristigen Ziele:

- Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen sichern
  - Kundenzentrierung spielt für die INTER eine zentrale Rolle. Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen aufzubauen und zu sichern ist uns wichtig. Dieses Ziel verfolgen wir zum einen mit der Entwicklung neuer und der Weiterentwicklung bestehender Versicherungsprodukte. Zum anderen zählt unser intensiver Austausch mit unseren Kunden auf dieses Ziel ein. Positive Bewertungen in Ratings und Umfragen bestärkten uns auch 2019 in dem von uns eingeschlagenen Weg. Unter anderem haben wir uns der Initiative bessergrün ([www.bessergruen.de](http://www.bessergruen.de)) angeschlossen. Ziel ist, ab 2020 über deren Online-Plattform nachhaltige Versicherungsprodukte anzubieten. Weitere Informationen und Maßnahmen unter Kriterium 9.
- Arbeitgeberattraktivität sichern und weiter ausbauen
  - Arbeitgeberverantwortung ist für die INTER ein wesentliches Thema, dementsprechend wollen wir unsere Attraktivität als wichtiger Arbeitgeber in der Region Rhein-Neckar weiter stärken. Vor diesem Hintergrund bauen wir beispielsweise unsere Angebote zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich weiter aus. 2019 haben wir wie geplant unser Eltern-Kind-Büro geöffnet. Für 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Voraussetzungen für das Arbeiten von zu Hause weiter auszubauen. Unsere niedrige Mitarbeiterfluktuation und die hohe Azubiübernahmequote wollen wir auch künftig beibehalten. Weitere Informationen und Maßnahmen unter den Kriterien 14, 15 und 16.
- Sichere und nachhaltige Kapitalanlage
  - Es ist unser Ziel die Versicherungsprämien unserer Kunden sicher und zugleich nachhaltig zu investieren. Gemäß unseren Investitionsrichtlinien werden unsere Kapitalanlagen strikt geprüft. In 2019 haben wir ein Screening aller unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Kriterien vorgenommen. Die Festlegung einer umfassenden Ausschlussliste steht im Jahr 2020 auf der Agenda der INTER. Weitere Informationen und Maßnahmen unter Kriterium 10.
- Wirtschaftlicher und ressourcenschonender Betrieb
  - Unserer Umweltverantwortung sind wir uns bewusst und versuchen daher unseren Geschäftsbetrieb nicht nur wirtschaftlich sondern auch nach Möglichkeit ressourcenschonend zu gestalten. Unser Ziel sind Ressourceneinsparungen etwa durch den Einsatz regenerativer Energien sowie durch die Umsetzung nachhaltiger Mobilitätslösungen. Außerdem setzen wir auf die Möglichkeiten der Digitalisierung und arbeiten beispielsweise daran, den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren, indem wir Angebote wie Videoconferencing und Webinare ausbauen. Ebenso wollen wir die Option zum Homeoffice erweitern. Im Laufe des Jahres 2020 werden wir daher die Voraussetzungen für die Arbeit von zu Hause weiter ausbauen.

Auch die von den Vereinten Nationen formulierten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) haben wir im Blick. Relevant für uns sind insbesondere die folgenden Ziele, die wir in unserem Handeln auch bereits 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 AusbildungsAss seit fast 25 Jahren.

**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, können hier jedoch als Dienstleister vergleichsweise weniger bewirken. Einfluss nehmen wir hier beispielsweise über die angestrebte Verringerung unseres Ressourcenverbrauchs sowie die Überprüfung unserer Kapitalanlagen nach ESG-Kriterien.

Die Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung der Ziele obliegt operativ im ersten Schritt dem CSR-Kernteam. Dieses wiederum berichtet regelmäßig an den Vorstandssprecher über den Stand der Zielerreichung und schlägt aktiv neue Ziele vor. Die Priorisierung der Ziele empfiehlt der jeweilige Fachbereich in Absprache mit dem CSR-Kernteam 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 Versicherungsdienstleister erbringt die INTER 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. Parallel zur klassischen Wertschöpfung fallen Aufgaben in anderen Bereichen des Unternehmens wie z. B. in den zentralen Diensten sowie in der Organisationsentwicklung an. Zu diesen zählen u. a. der zentrale Einkauf/Materialwirtschaft und damit verbunden die Führung des Betriebsrestaurants sowie die Unternehmens- und Personalorganisation. Einen

Großteil der Aufgaben übernehmen die jeweiligen Bereiche selbst, so z. B. auch die Auswahl und die Entwicklung der Mitarbeiter. Beim Einkauf von Werbeartikeln oder Druckerzeugnissen wie z. B. Flyern und Broschüren arbeiten wir vorwiegend mit regionalen Anbietern zusammen. Externe Dienstleister setzt die INTER unter anderem 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 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, sowohl bezogen auf unser eigenes Unternehmen als auch in Hinblick auf unsere direkten Lieferanten, Kapitalanlagegesellschaften und Geschäftspartner. Den Vertrieb der INTER-Produkte übernehmen sowohl ungebundene Vermittler (z. B. Makler) als auch Vertriebspartner unserer Ausschließlichkeitsorganisation (in der Folge: Vertriebspartner). Deutschlandweit unterhält die INTER ein Netz aus über 300 Vertriebspartnern, die vom Bereich Vertriebsmanagement betreut und gesteuert werden.

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 Verantwortung für unsere Kunden – nicht nur temporär, sondern auch mal ein Leben lang. Die komfortablen SCR-Bedeckungsquoten der INTER Unternehmen versprechen Kunden die nötige Sicherheit und lassen sich auf eine risikobewusste Kapitalanlagestrategie sowie nachhaltiges Wirtschaften zurückführen. Eine hohe Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Serviceleistungen der INTER Versicherungsgruppe ist unser Ziel. Wir sind überzeugt, dass wir aus den Beschwerden einzelner Kunden viel über die Bedürfnisse unserer gesamten Kundschaft erfahren können, um unser Handeln hieran auszurichten. Deshalb haben wir ein umfangreiches Beschwerdemanagementsystem etabliert.

Nach bestimmten Kriterien hierfür qualifizierte Beschwerden werden zentral durch ein spezialisiertes Team für unsere Kunden geprüft. Im Übrigen erfolgt die Beschwerdebearbeitung in unseren kundenorientierten Fachbereichen nach festgelegten Qualitätsstandards. Inhaltlich lautet unser Anspruch, die Sichtweise des Kunden zu verstehen. So können wir eine angemessene Lösung entwickeln, welche die Situation des einzelnen Kunden berücksichtigt und zugleich mit den Interessen der Versichertengemeinschaft in Einklang steht.

Sehr gute Resultate erzielte das INTER-Beschwerdemanagement-System in den veröffentlichten Unternehmensratings der Ratingagentur Assekurata. Die durch Kundenbefragungen belegte, wachsende Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Serviceleistungen der INTER Versicherungsgruppe bestätigt die Wirksamkeit unseres INTER-Beschwerdemanagement-Systems.

Falls es doch einmal zu Unstimmigkeiten kommt, können unsere Kunden auf etablierte Streitschlichtungsverfahren zugreifen. Die Institution des Ombudsmanns bietet die

Möglichkeit, Meinungsverschiedenheiten einvernehmlich ohne ein Gerichtsverfahren zu schlichten.

Verbraucher, die den Versicherungsvertrag über das Internet abgeschlossen haben, können die Plattform der EU-Kommission zur Online-Streitbeilegung nutzen.

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 der INTER geschieht dies über einen Spezialfonds, welcher von einem Fondsmanager verwaltet wird, über direkte Investments am Kapitalmarkt oder durch Investitionen in Kapitalanlagegesellschaften.

Nachhaltigkeit wird auch bei den von uns investierten Fonds berücksichtigt. Die Prüfung der Corporate Governance-Strukturen der jeweiligen Zielfondsmanager ist wichtiger Bestandteil ihrer Due Diligence. 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. Zudem setzen wir uns mit Sponsoring und Spendenaktionen für die Rhein-Neckar-Region ein. Bei der Materialbeschaffung (z. B. Papier) durch die zentralen Dienste 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 Vertriebspartner.

Bei den Kunden liegen die Risiken in der nichtnachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nicht-bedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir vor mit unserer risikobewussten Anlagestrategie sowie der stetigen Fort- und Weiterbildung unserer Vertriebspartner. Unsere Anlagemöglichkeiten bauen wir um nachhaltige Fonds aus, wie zum Beispiel bei INTER MeinLeben® den ÖKOWORLD ÖKOVISION CLASSIC. Um eine faire Beratung zu gewährleisten, bilden wir unsere Vertriebspartner stetig fort und tauschen uns regelmäßig mit ihnen aus. Auch mit dem GDV selbst kommunizieren wir unterjährig. Darüber hinaus bleiben wir durch Fachveranstaltungen, Messen und gemeinsame Aktivitäten wie das InsureLab Germany mit der Versicherungsbranche im Austausch.

Ökologische Risiken betreffen vor allem den Ressourcenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit im Betrieb (z.B. Papierverbrauch, Stromverbrauch, Energiebedarf) und Vertrieb (z. B. Kraftstoffverbrauch). Ökologische und soziale Risiken gleichermaßen birgt die nicht-nachhaltige Kapitalanlage sowie die Zusammenarbeit mit Lieferanten oder Dienstleistern, die selbst nicht nachhaltig agieren. Um diese Risiken zu minimieren, erhalten wir seit 2018 jährlich von allen Kapitalanlagegesellschaften einen ESG-Bericht oder eine Stellungnahme zum Umgang mit ESG-Aspekten im Investitionsprozess. Im Ergebnis haben all unsere investierten Kapitalanlagegesellschaften einen ausgereiften Investmentprozess, bei dem verschiedene Strategien zum Thema Nachhaltigkeit angewandt werden und so die Berücksichtigung der ESG-Kriterien dauerhaft gewährleistet ist. Unsere Lieferanten haben wir auch 2019 auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin überprüft, ihnen ist bewusst, dass wir uns nachhaltig ausrichten und dies auch von ihnen erwarten. Ab 2020 ist der Nachhaltigkeitsaspekt auch verbindlich in unserer Einkaufsrichtlinie verankert.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die unternehmerische Verantwortungsübernahme ist der Vorstand verantwortlich. Zum 1. Januar 2019 übernahm diesen Part der neue Vorstandssprecher Dr. Michael Solf. Die Prüfung der CSR-Berichterstattung obliegt dem Aufsichtsrat, sie wird auch an die Mitgliederversammlung, die höchste Kontrollinstanz des INTER Vereins, kommuniziert.

### 6. Regeln und Prozesse

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

#### **6.1. Strukturen und Prozesse**

Die CSR-Strategie der INTER wird im Zusammenspiel des Vorstandes mit dem CSR-Kernteam umgesetzt. Das CSR-Kernteam trifft sich hierzu regelmäßig und führt das operative CSR-Management durch. Das CSR-Kernteam setzt sich zusammen aus Mitgliedern der Bereiche Personal, Marketing, Kapitalanlagen Controlling, Zentrale Dienste und Unternehmenskommunikation/Kundenkultur. Aufgabe des CSR-Kernteam ist es, mögliche Widersprüche in der CSR-Umsetzung zu identifizieren und neue Ideen zur unternehmerischen Verantwortungsübernahme zu entwickeln. Des Weiteren koordiniert das CSR-Team die Umsetzung der CSR-Maßnahmen. Ein Teamsprecher berichtet konkrete Anliegen zusammen mit Fachvertretern aus dem CSR-Kernteam an den Vorstandssprecher.

Das Ziel der CSR-Kommunikation ist die Sensibilisierung der Anspruchsgruppen für Nachhaltigkeitsthemen.

Unsere Mitarbeiter können im Dialog mit dem CSR-Kernteam ebenso wie über die E-Mail-Adresse [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de). Ideen in das CSR-Management einbringen. Gleiches gilt für alle anderen Anspruchsgruppen, insbesondere für Lieferanten und Kunden. Im Umkehrschluss gehen die Mitglieder des CSR-Kernteam auch auf die Unternehmen der Wertschöpfungskette zu. Wir überprüfen jährlich unsere wichtigsten direkten Lieferanten auf Nachhaltigkeitsaspekte und haben ein Screening unserer Kapitalanlagen und Kapitalanlagegesellschaften auf ESG-Kriterien durchgeführt. Eine Ergänzung der Einkaufsrichtlinie um Nachhaltigkeitsaspekte strukturiert künftig (ab 2020) die Prozesse zusätzlich.

Mit Hilfe des anerkannten VfU Kennzahlen Tools erfassen wir die relevanten CSR-Kennzahlen für unser Unternehmen. Damit verfügen das CSR-Kernteam und der Vorstand über eine Zahlenbasis für die Planung, Steuerung und Kontrolle der CSR-Aktivitäten.

### **6.2. Regeln**

Bei der Erstellung der Entsprechenserklärung zur nichtfinanziellen Geschäftsentwicklung unterliegt die INTER gesetzlichen Vorgaben, die im § 289c HGB näher definiert sind. Unsere Entsprechenserklärung folgt dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die Prüfung der Entsprechenserklärung obliegt unserem Aufsichtsrat. Daneben veröffentlicht die INTER jährlich einen CSR-Bericht. Dieser erleichtert es den Anspruchsgruppen, die CSR-Aktivitäten der INTER nachzuvollziehen. Darüber hinaus fördern weitere Regeln und Standards im Unternehmen unser Streben nach Nachhaltigkeit und unterstützen Mitarbeiter dabei, Nachhaltigkeit im Alltag zu operationalisieren. So wurde, wie bereits erwähnt, im Berichtsjahr die Dienstreiseordnung um Maßgaben zum Thema Nachhaltigkeit ergänzt. Eine entsprechende Ergänzung der Einkaufsrichtlinie erfolgt 2020. Zudem verfügt die INTER über ein sehr umfassendes Risikomanagementsystem, das auch Aspekte der Nachhaltigkeit umfasst. Um unsere Kunden in jeder Situation bestmöglich zu beraten und zu betreuen, haben wir eine Service-Leitlinie definiert. Zusätzlich verpflichtet sich die INTER zur Einhaltung des „Code of Conduct“, dem GDV-Datenschutzkodex. Die INTER verpflichtet sich selbstverständlich dazu, gesetzes- und regelkonform zu handeln. Unsere Mitarbeiter erhalten daher den Compliance-Kodex, der wesentliche Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält, sowie unseren Compliance-Kompass, der die Compliance-Organisation bei der INTER erläutert.

## 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 erhebt und überprüft 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 Kapitalanlagegesellschaften auf Nachhaltigkeit / ESG-Kriterien
- Prüfquote nach PRI Principles Responsible Investment (in %)
- Prüfung Lieferanten nach ESG-Kriterien

### **Kunden**

- Durchschnittsalter Vertrieb
- INTER-Postbox Nutzerzahl
- Anzahl eingereicherter Dokumente über Rechnungen-App



### **Umwelt**

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

### **Mitarbeiter**

- Geschlechterquote (in %)
- Führungsquote (m/w) (in %)
- Weiterbildungsquote (in %)
- Anzahl Diskriminierungsfälle
- Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Todesfälle
- Ausfalltage Krankheit
- Teilzeitquote (in %)
- Schwerbehindertenquote (in %)
- Azubi-Übernahmequote (in %)
- Anzahl Eltern in Elternzeit

### **Gemeinwesen**

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

### **Politische Einflussnahme**

- Gesamtwert Parteispenden (in €)

### **Compliance**

- Korruptionsvorfälle
- Bußgelder

Die Daten werden von den jeweiligen Bereichen zusammengestellt. Im CSR-Kernteam und natürlich auch innerhalb der Bereiche werden die Werte auf Zuverlässigkeit und Konsistenz überprüft. Bei der Ermittlung der nichtfinanziellen Kennzahlen gehen wir ebenso vor wie bei unseren finanziellen Kennzahlen und legen eine Mehrfachkontrolle der Daten an.

## 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.

Die INTER hat sich die Unternehmenswerte Kompetenz, Fairness und Vertrauen auf die Fahne geschrieben. Diese sind im Leitbild der INTER verankert und werden dort ausführlich beschrieben.

Um unsere Kunden in jeder Situation bestmöglich zu beraten und zu betreuen, haben wir eine Service-Leitlinie. Zusätzlich verpflichtet sich die INTER zur Einhaltung des „Code of Conduct“, dem GDV-Datenschutzkodex.

Die INTER verpflichtet sich selbstverständlich dazu, gesetzes- und regelkonform zu handeln. Unsere Mitarbeiter erhalten daher den 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 der INTER. Die fortschreitende Regulierung der Versicherungs- und Finanzbranche führt zu klaren Handlungsanweisungen für uns als Versicherer.

Für unsere Mitarbeiter schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglicht.

Der Bereich Kapitalanlagen Controlling orientiert sich an den GDV-Hinweisen zu nachhaltigen Kapitalanlagen sowie an weiteren Informationsquellen im Bereich nachhaltige Kapitalanlagen.

Die Bausparkasse Mainz 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.

### 8.1. Nachhaltigkeitskriterien im Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist auf die nachhaltige Entwicklung der INTER ausgerichtet. Die allgemeine Ausgestaltung der Vergütungspolitik ist mit den Zielen und der aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Risikostrategie konform. Im Rahmen der Neuausrichtung der Strategie werden die Ziele aktuell neu definiert. Hierbei erfüllt die INTER alle diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachtet auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen.

Die Vergütungspolitik ist insofern nachhaltig, als dass bei der INTER nur wenige Funktionen mit einem variablen Anteil vergütet sind, der darüber hinaus in seiner Zusammensetzung überschaubar ist. Zudem stehen unseren Mitarbeitern Nebenleistungen wie ein Job-Ticket und Kooperationsangebote zur Verfügung.

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

Die Zielerreichung des INTER-Vorstands wird weiterhin vom Aufsichtsrat überprüft. Der Personalausschuss, der sich aus vier Mitgliedern der Arbeitgeberseite des Aufsichtsrats zusammensetzt, überprüft die Erreichung der Ziele. Das Ergebnis der Zielerreichung wird vom Personalausschuss den Aufsichtsratsgremien der INTER Gesellschaften vorgetragen und dieser beschließt sodann den Zielerreichungsgrad.

Unser Vergütungssystem ist nicht an Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinn gekoppelt. Daher sind Nachhaltigkeitsziele auch nicht Gegenstand der Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern, Führungskräften oder Vorstand. Im Rahmen der strategischen Neuausrichtung der INTER werden aktuell die Gesamtunternehmensziele neu definiert.

## 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 Versicherungsverein aG ist die Mitgliederversammlung. Die Mitglieder dieser Versammlung erhalten Aufwandsentschädigungen. Die Bezüge des INTER-Vorstands 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 124 (Verlinkung auf Geschäftsbericht 2018. Wird aktualisiert, sobald der Geschäftsbericht 2019 veröffentlicht wurde).

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 im Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn als nicht aussagekräftig erachten. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator für unser Unternehmen 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.

### 9.1. Identifikation der wichtigsten Anspruchsgruppen

Aus der INTER-Geschäftstätigkeit mit Kunden und der Wertschöpfungskette ergeben sich folgende Anspruchsgruppen: unsere Mitarbeiter, unsere Vertriebspartner und ungebundene Vermittler (z. B. Makler) sowie unsere Kunden. Diese wurden innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse als die wichtigsten Stakeholder identifiziert, weshalb wir mit ihnen einen regelmäßigen Dialog pflegen (Erfahrungsaustausch, Mitarbeiter-/Kundenumfragen, Roadshows, Beschwerdemanagement etc.). In einem abstrakteren Kontext stehen Interessenvertreter, Medien, Politik, Aufsichtsbehörden und Verbände mit uns in Verbindung.

### 9.2. Stakeholderdialog

Mit unseren Kunden stehen wir in regelmäßigem Kontakt und informieren sie beispielsweise in unserer Kundenzeitschrift INTERaktiv über gesetzliche und unternehmerische Neuerungen sowie über unsere CSR-Aktivitäten. Seit 2019 fließen Nachhaltigkeitsaspekte auch stärker in die Kundenberatung ein. Über die Mitgliedervertreterversammlung treten wir auch direkt in Dialog mit unseren Kunden. Darüber hinaus pflegen wir den Kundenkontakt über unsere Vertriebspartner und ungebundene Vermittler (z. B. Makler). Unsere Kunden haben jederzeit die Möglichkeit, auf die INTER zuzugehen und Anregungen oder auch Kritik zu äußern, etwa über unser INTER Service Center oder über [info@inter.de](mailto:info@inter.de). In Mitarbeiterbefragungen erzielte die Frage, ob Kundenbeschwerden im Unternehmen ernst genommen werden, wiederholt höchste Zustimmungswerte. Sehr gute Resultate erzielte das INTER-Beschwerdemanagement-System auch in den veröffentlichten Unternehmensratings der Ratingagentur Assekurata.

Ende 2019 haben wir uns der Initiative bessergruen ([www.bessergruen.de](http://www.bessergruen.de)) angeschlossen, die eine Online-Plattform betreibt, auf der nachhaltige Versicherungsprodukte abgeschlossen werden können. In 2020 werden wir die Plattform mit Leben füllen.

Den Dialog mit und zwischen unseren Mitarbeitern fördern wir durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit und eine umfassende Kommunikation zu den Prozessen und Projekten im Unternehmen. Um den Mitarbeiterdialog zu fördern, haben wir 2019 unser Intranet relaunched und benutzerfreundlicher gestaltet. Im Intranet sowie auf einer digitalen Stele im Eingangsbereich der Direktion in Mannheim informieren wir auch regelmäßig über unsere CSR-Aktivitäten. Wir beobachten, dass die Beiträge zu CSR-

Themen auf großes Interesse stoßen. Unsere Mitarbeiter können auch eigene Ideen zu CSR einbringen – z. B. per Mail an [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de).

Mit unseren Außendienstmitarbeitern tauschen wir uns kontinuierlich aus – etwa bei der jährlichen Auftakttagung des Vertriebs. 2019 haben wir den Dialog mit unseren Außendienstmitarbeitern weiter intensiviert: Sie werden nun vierteljährlich per Newsletter über wichtige Themen informiert. Mit Unternehmensseiten auf Facebook stärken wir seit 2019 zusätzlich den Dialog mit den Außendienstmitarbeitern. Auch mit Maklern suchen wir regelmäßig den Dialog, z. B. beim INTER Makler-Erfahrungsaustausch, bei Maklerfrühstücken oder auf Messen. Mit dem INTER MaklerNet bieten wir zudem eine informative Plattform zur Unterstützung des Vertriebes. Neu eingeführt 2019 haben wir den MaklerCircle als Unterstützungstool für den Makler in seiner Beratung. Ebenfalls neu ist der Blog „deshalb-versichern“, der sowohl von Maklern als auch unserem Außendienst für die Kommunikation genutzt werden kann. Für ihre gute Maklerunterstützung wurde die INTER im Herbst 2019 mit dem „OMGV Award“ (Kategorie Maklerunterstützung) ausgezeichnet.

Als Mitglied im GDV und im Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. stehen wir mit der Branche in Kontakt. Darüber hinaus engagieren wir uns im InsureLab 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.

Natürlich kommunizieren wir auch mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) – z. B. wenn es um die Erfüllung von Berichtspflichten geht.

Den Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf CSR pflegen wir über den Nachhaltigkeitsbereich auf unserer Homepage.

## 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.

Im Sinne unseres Unternehmenswertes „Transparenz“ haben wir den Dialog mit unseren Stakeholdern bereits im INTER-Leitbild verankert: „Wir führen einen offenen Dialog untereinander, mit unseren Kunden, mit den Medien und dem sonstigen Umfeld.“

Alle wesentlichen Themen ermitteln wir unterjährig im Rahmen von Sitzungen oder Veranstaltungen, über Feedback-Kanäle wie [info@inter.de](mailto:info@inter.de) oder im persönlichen Gespräch.

### **Mitarbeiter**

Dem Wunsch unserer Mitarbeiter nach einem attraktiven und sicheren Arbeitsplatz entsprechen wir nicht nur mit einer fairen zuverlässigen Entlohnung, sondern darüber hinaus mit umfassenden Angeboten zur Arbeitszeitflexibilisierung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung. Details unter Kriterien 14,15,16.

Ihre Anregungen und Kritik zum Thema CSR können alle interessierten Mitarbeiter per Mail an [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de) schicken.

### **Unabhängige Vermittler (wie Makler etc.)**

Dem Bedarf nach einem möglichst flexiblen Arbeitsalltag und -umfeld unserer unabhängigen Vermittler tragen wir mit dem Online-Arbeitsportal [www.inter-makler.net](http://www.inter-makler.net) ebenso Rechnung wie mit dem MaklerCircle. Weitere digitale Angebote wie Webinare oder Videomeetings tragen dazu bei, Reisezeiten zu verringern.

### **Kunden**

Auch unsere Kunden schätzen die Vorteile der Digitalisierung, wie die INTER Rechnungen-App oder die INTER Postbox. Steigende Nutzerzahlen bestätigen uns die Attraktivität dieser Angebote.

Mit unserem INTER-Beschwerdemanagement verfügen wir über ein probates Instrument, um mit Kundenbeschwerden gut umzugehen. Die durch Kundenbefragungen belegte wachsende Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Serviceleistungen der INTER Versicherungsgruppe bestätigt die Wirksamkeit unseres INTER-Beschwerdemanagement-Systems.

Der steigenden Nachfrage nach grünen Versicherungsprodukten kommen wir nach mit unserem Engagement auf der Online-Plattform [www.bessergruen.de](http://www.bessergruen.de). Ab 2020 können hier auch Produkte der INTER abgeschlossen werden.

### **Medien und Öffentlichkeit**

Transparenz ist einer unserer Unternehmenswerte, 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 aufsichtliche Berichterstattung unter Solvency II. Den Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf CSR pflegen wir über den Nachhaltigkeitsbereich auf unserer Homepage.

## 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 Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen und Ermittlungsverfahren**

Für unsere Kunden bewirken die Produkte der INTER finanzielle Sicherheit und Absicherung bei unvorhergesehenen Ereignissen. Dass unsere Produkte den Marktanforderungen entsprechen und unsere Kunden sich durch uns gut betreut und abgesichert fühlen, belegen Ratings (z. B. Assekurata 2019: A „Starke Bonität“), Auszeichnungen (2019 z. B. durch Focus Money) sowie Kundenbefragungen und die hohe Weiterempfehlungsquote unserer Kunden.

Wir möchten unsere Anspruchsgruppen dazu motivieren, unseren CSR-Beitrag zu multiplizieren. Bei unseren Kunden gelingt uns das durch das Angebot nachhaltiger Kapitalanlagen im Rentenprodukt INTER Mein Leben<sup>®</sup>, unter anderem den Ökoworld Ökovation Classic.

Ende 2019 haben wir uns der Initiative bessergruen ([www.bessergruen.de](http://www.bessergruen.de)) angeschlossen, die eine Online-Plattform betreibt, auf der nachhaltige Versicherungsprodukte abgeschlossen werden können. In 2020 werden wir die Plattform mit Leben füllen.

Mögliche negative ökologische und soziale Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeiten möchten wir so gering wie möglich halten. Unsere wichtigsten direkten Lieferanten überprüfen wir daher jährlich auf Nachhaltigkeitsaspekte, wobei es bisher zu keinen Beanstandungen kam.

Eine wichtige Rolle bei der Absicherung unserer Kunden spielt auch die Kapitalanlage der Versicherungsprämien. Deren Entwicklung überprüfen wir tagtäglich und begleiten die Umsetzung unserer Kapitalanlagestrategie durch unser Risikomanagement.

In Bezug auf die Investition der Versicherungsprämien streben wir danach, in Institutionen zu investieren, die selbst nachhaltig agieren. Vor diesem Hintergrund haben wir ein Screening unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Kriterien vorgenommen. Demnach kann der überwiegende Teil unserer Kapitalanlagen als nachhaltig angesehen werden. Nahezu alle Kapitalanlagen folgen außerdem den PRI-Standards.

### **10.2. Innovationsmanagement**

Im Jahr 2019 haben wir weiter an der Verbesserung unserer Produkte und Services gearbeitet. So wurde der Produktplanungsprozess neu ausgerichtet. In der Produktentwicklung haben wir neue Ansätze im Rahmen von Design Thinking Workshops erarbeitet. Ab 2020 wird es zudem im Bereich Marketing einen Innovationsmanager geben.

Ausgerichtet am Bedarf unserer Kunden haben wir 2019 verschiedene neue Produkte eingeführt. Erneut haben unsere Produkte wieder zahlreiche sehr gute Bewertungen erhalten, z. B.:

- Krankenversicherung: 04/2019 – Neue Krankentagegeldtarife für Angestellte, Mediziner, Selbständige und Freiberufler
- Komposit: 05/2019 – Franke&Bornberg Hausrat Premium FFF (Sehr Gut)
- Lebensversicherung: 03/2019 – Basisrente IML: Die neue Basisrente nach dem Vorbild von INTER MeinLeben®

Ein Schwerpunkt im Bereich Services waren Neuerungen und Weiterentwicklungen im Bereich Digitalisierung mit dem Ziel Prozesse zu automatisieren und zu beschleunigen – und in vielen Fällen gleichzeitig Papier zu sparen bzw. den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren. Beispielsweise haben wir 2019 mit der sukzessiven Abschaffung von handschriftlichen Anträgen begonnen. Unsere digitalen Weiterbildungsangebote haben wir weiter ausgebaut (s. hierzu auch Kriterium 12). Unsere Kunden profitieren von neuen digitalen Services, beispielweise erfolgen BHV-Prämienregulierung und Schadenmeldung künftig online.

Auch 2019 basierten die Neuerungen vor allem auf der Arbeit von Projektteams.

Generell ist unser Ideenmanagement in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Das Ideenmanagement soll alle Mitarbeiter zur Mitwirkung und zum Mitdenken anregen, um dadurch die Wirtschaftlichkeit und das gute Betriebsklima im Unternehmen sowie die kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte, Dienstleistungen, Arbeitsabläufe und Verfahren zu fördern. Die Entscheidung, ob ein Verbesserungsvorschlag umgesetzt werden soll, trifft der zuständige Fachbereich gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der Abteilung Betriebsorganisation sowie eventuell in Abstimmung mit dem zuständigen Ressortvorstand.

## 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 hat einen Mindeststandard für Kapitalanlagen festgelegt. Die Neuanlageregeln lassen im Direktbestand ausschließlich Covered Bonds, Staatsanleihen und staatsbesicherte Anleihen in ausgewählten Ländern des EWR zu. Allein daraus ergibt sich eine positive Selektion hin zu nachhaltigen Anlagen.

In 2019 haben wir außerdem ein Screening aller unserer Kapitalanlagegesellschaften 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. Nahezu alle Kapitalanlagen folgen außerdem 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 beansprucht die INTER 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 betrifft im Wesentlichen die folgenden Bereiche:

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

Da die INTER Außenstellen in ganz Deutschland unterhält, gestaltet sich die Darstellung des Gesamtverbrauchs schwierig. Im Folgenden liegt der Fokus daher auf dem Ressourcenverbrauch der Direktion in Mannheim.

In 2019 wurden Daten für die folgenden Bereiche erfasst:

#### Fuhrpark:

Unser Fuhrpark umfasste 2019 rund 115 Fahrzeuge. Darin sind alle Fahrzeuge enthalten. Davon stehen rund 67 Leasingfahrzeuge mit einer durchschnittlichen Kilometerleistung von etwa 34.000 Kilometer pro Fahrzeug und Jahr unseren Mitarbeitern im Außendienst zur Verfügung. Unsere Auszubildenden haben 26 Opel Adam und seit Dezember 2019 8 Ford Fiesta in Gebrauch. Hinzu kommen 14 Poolfahrzeuge.

#### Dienstreiseverkehr:

In 2019 hat die INTER insgesamt 180 Flüge gebucht, es handelte sich dabei vorwiegend

um Inlandsflüge. Die Anzahl der Bahnfahrten ist im Berichtszeitraum um 2,5 Prozent auf 1.958 gesunken. Der Anteil der Fahrten in der 1. Klasse betrug 26,4 Prozent und lag damit um 8 Prozent über dem Vorjahreswert.

Stromverbrauch:

2.882.144 kWh

Papierverbrauch:

14.859 kg

Wasserverbrauch:

8.812 m<sup>3</sup>

## 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 (vgl. Kriterium 3) prüfen wir im Rahmen des Ressourcenmanagements unseren Ressourcenverbrauch regelmäßig auf Einsparpotenziale und Alternativen und haben diesbezüglich im Berichtsjahr verschiedene Maßnahmen ergriffen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei stets die Sensibilisierung der Mitarbeiter der INTER für Umweltthemen. Vor diesem Hintergrund wird 2020 die zentrale Arbeitsanweisung der INTER um einen Hinweis zur CSR/Nachhaltigkeit erweitert.

Für das Controlling der Zielerreichung im Bereich Ressourcenmanagement zeichnet der Bereich Zentrale Dienste unterstützt vom CSR-Kernteam verantwortlich. Das Kernteam seinerseits berichtet an den Vorstand.

Aus Kapazitätsgründen konnten wir das Thema Ressourcenmanagement im Berichtsjahr 2019 nicht in dem Maße vorantreiben wie ursprünglich vorgesehen. Für 2020 ist geplant, die Stelle eines CSR-Managers zu schaffen. Hinzu kommt der Umstand, dass die INTER ihre Gesamtunternehmensstrategie derzeit überarbeitet, dies betrifft auch unsere Zielsetzungen in Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit. In Folge dessen befindet sich auch unser Konzept für das Ressourcenmanagement derzeit in Überarbeitung, die Ergebnisse der Überarbeitung inklusive Risikoanalyse und konkreter Zielsetzungen werden Bestandteil der nächstjährigen DNK-Erklärung sein.

Fuhrpark:

Maßnahmen zur Ressourcenschonung sind vielschichtig zu beurteilen. Die Einführung von Materialien oder Produkten, die als Endprodukte nachhaltiger, in ihrer Herstellung jedoch extrem ressourcenintensiv sind, erscheint uns wenig sinnvoll. Ehe wir neue Maßnahmen ergreifen, prüfen wir diese daher intensiv. 2019 haben wir den Einsatz von E-Autos als Dienstfahrzeuge für unsere Auszubildenden geprüft, jedoch hat sich diese Option als für uns nicht wirtschaftlich erwiesen. Ebenso erscheint uns nach Prüfung die Freigabe von Hybrid-Fahrzeugen für unsere Fahrzeugflotte als wirtschaftlich und ökologisch nicht empfehlenswert, unter anderem da die Ladeinfrastruktur noch nicht lückenlos gegeben ist. Sobald die Aufladung des Hybridfahrzeugs nicht konsequent erfolgt, ist der Verbrauch im Vergleich zum herkömmlichen Diesel oder Benziner sogar erhöht.

#### Dienstreise- und Pendelverkehr:

Wir wollen unsere Mitarbeiter für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sensibilisieren. Während die Mitarbeiter Bahnfahrten selbst buchen können, bedürfen Flugbuchungen der ausdrücklichen Genehmigung durch den Bereichsleiter. Die DRO wurde um den Punkt „Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit von Reisen“ ergänzt. Dieser beinhaltet folgenden Passus: „Bei der Reiseplanung sollte neben der Wirtschaftlichkeit stets auch der Umweltgedanke im Fokus stehen. Durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann jeder Reisende die Nachhaltigkeit (CSR) der INTER unterstützen und einen wichtigen Beitrag zur Öko-Bilanz des Unternehmens leisten.“

Um den Pendlerverkehr mit Privat-PKW zu reduzieren, steht den INTER-Mitarbeitern ein vergünstigtes Jobticket zur Verfügung. Außerdem bietet die INTER ihren Mitarbeitern im festgelegten Rahmen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Vermutlich auch bedingt durch die derzeit extrem angespannte Verkehrssituation im Rhein-Neckar-Raum wurde dieses Angebot 2019 verstärkt genutzt. Zudem forcieren wir Webinare in der INTER Akademie und im Maklervertrieb, wodurch zahlreiche Fahrten eingespart werden konnten.

#### Stromverbrauch / Energieeffizienz:

Seit 2019 befasst sich ein Team im Bereich Immobilienmanagement mit dem Energiemanagement in der Direktion in Mannheim. Um Energieeffizienzthemen voranzutreiben, wurde eine Agenda erstellt, die unter anderem vorsieht, die Leistung des Kühlsystems im Rechenzentrum an den tatsächlichen (geringeren) Bedarf anzupassen. Den Einsatz von erneuerbaren Energien beobachten wir weiter, im Moment wird auf eine Umstellung aus wirtschaftlichen Gründen noch verzichtet.

Unseren Stromverbrauch reduzieren wir bereits über Bewegungsmelder und LED-Lampen, die wir bei Neuanschaffungen ausschließlich einsetzen. Darüber hinaus haben wir die Energieeffizienz und Sinnhaftigkeit der genutzten elektronischen Geräte im Blick. Alle unsere Elektrogeräte sind mit der E-Check-Plakette versehen.

Die geplante energetische Sanierung der Direktionsgebäude 1 und 2 in Mannheim wurde verschoben.

#### Papierverbrauch:

Verschiedene Digitalisierungsmaßnahmen haben dazu beigetragen, dass wir Prozesse in der Verwaltung und im Vertrieb vereinfachen konnten und gleichzeitig Papier sparen. So ist die Nutzerzahl der INTER-Rechnungen App im Berichtsjahr weiter gestiegen: von 26.627 Nutzern in 2018 auf 40.504 Nutzer in 2019. Die Nutzungszahlen der INTER-Postbox stiegen 2019 auf 17.515 User (2018: 14.359). Nach guten Erfahrungen in den Vorjahren

mit dem Angebot von Online-Abschlüssen haben wir 2019 die Möglichkeiten dafür erweitert.

Wir arbeiten aktuell daran, den Antragsweg „Papier“ abzuschaffen: Seit September 2019 gilt die Aufforderung, Anträge nur noch elektronisch zu übermitteln und auf handschriftliche Anträge zu verzichten.

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, beispielsweise bei der Information über Beitragsanpassungen.

Für Dokumente und Werbemittel testen wir den Einsatz von nachhaltigem Papier (FSC-Siegel oder Blauer Engel). Die für 2020 geplante CSR-Broschüre wird auf Papier gedruckt, das mit dem Blauer-Engel-Siegel zertifiziert ist. In den Teeküchen und den sanitären Einrichtungen animieren wir mit Aushängen zum sparsamen Papierverbrauch.

#### Umwelt- und Artenschutz:

Um den Artenschutz zu fördern, setzt sich die INTER für einheimische Vogelarten ein: Rund um die Direktionsgebäude wurden 2019 mehrere Vogelhäuschen und Nistkästen installiert. In unserem Betriebsrestaurant haben wir Ende 2019 testweise ein Pfandsystem eingeführt, um das Abfallaufkommen und Einwegplastik zu reduzieren. Die Mitnahme von Speisen ist nun in Mehrwegbehältern möglich.

Derzeit prüfen wir Kosten und Machbarkeit für die Aufstellung von Wasserspendern in unseren Gebäuden, mit dem Ziel Wasserflaschen mittelfristig zu eliminieren.

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

Detaillierten Aufschluss über den Energieverbrauch und weitere Möglichkeiten zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs wird das Ergebnis des Energieaudits bringen, das 2019 bei der INTER durchgeführt wurde. Auf Basis der Resultate des Audits werden wir unsere Einsparziele für die kommenden Jahre formulieren. Bis zum Redaktionsschluss dieser Erklärung lagen die Ergebnisse noch nicht vor.

Alle Ziele und Projekte werden in enger Abstimmung mit dem Vorstand formuliert und realisiert. Über die Ergebnisse wird der Vorstand regelmäßig informiert.

Die Mitarbeiter der INTER werden über aktuelle Maßnahmen und Erfolge im Ressourcenmanagement im Intranet informiert und auf diese Weise auch zum Mitmachen und Weiterdenken animiert. Im kommenden Jahr soll die CSR-Seite auf der INTER-Website ebenfalls verstärkt als Kommunikationskanal eingebunden werden.

## 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 indirekt, um unsere Dienstleistungen zu veranschaulichen, zu dokumentieren sowie unsere Betriebsorganisation am Laufen zu halten. Zu diesen Zwecken setzten wir 2019 folgende Materialien ein:

Papier:

14,9 t

Unseren Kühl- und Löschmittelverbrauch haben wir 2019 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 7,1 Liter Dieselmotorkraftstoff pro 100 km. Die Laufleistung liegt im Schnitt bei etwa 34.000 Kilometern pro Jahr und Fahrzeug.

Stromverbrauch:

Strom: 2.882.144 kWh

Heizenergieverbrauch:

Fernwärme: 1.587.840 kWh

Beide Werte beziehen sich auf unsere Direktionsgebäude in Mannheim.

Für die Berechnung der Umweltkennzahlen verwenden wir das Tool des Vereins für

Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) Version 2018.

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.

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

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  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.

Das Abwasser und die Wasserentnahme sind bei uns deckungsgleich. Der Wert  
beträgt  $8.812 \text{ m}^3$ .

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

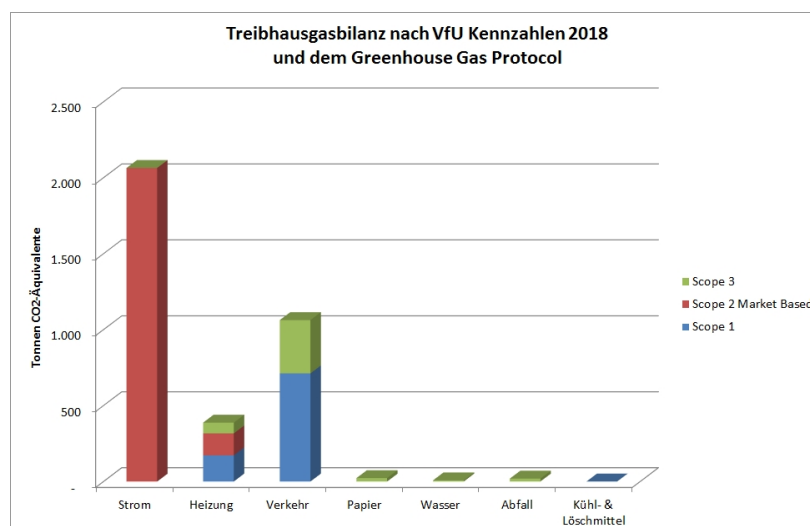
- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfall zur Verwertung: 26,71 Tonnen  
 Mischpapier (Altpapier zur Verwertung): 13,58 Tonnen  
 Glas (gesamt): 0,56 Tonnen  
 Leuchtstoffröhren: 120

## 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 sind Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen) sowie Stromverbrauch und Papierverbrauch. Berechnet wurden die Daten mit Hilfe des anerkannten VfU Kennzahlen Tool. Im Ergebnis ergibt sich folgendes Bild:



Da wir die Erhebung unserer klimarelevanten Emissionen in 2019 neu aufgesetzt haben, ist

keine Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten gegeben. Konkrete Aussagen über die Entwicklung der Emissionswerte werden wir daher erst im kommenden Jahr treffen können. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass wir unseren Stromverbrauch verringern konnten.

Mit dem Ziel ressourcen- und klimaschonendes Verhalten zu fördern, werden wir 2020 die zentrale Arbeitsanweisung der INTER um einen Hinweis zur CSR/Nachhaltigkeit erweitern. Konkrete Maßnahmen, um klimarelevante Emissionen zu verringern, wurden bereits im Bereich Immobilienmanagement, Dienstreiseverkehr und Papierverbrauch eingeleitet.

Seit 2019 befasst sich ein Team im Bereich Immobilienmanagement mit dem Energiemanagement in der Direktion in Mannheim. Um Energieeffizienzthemen voranzutreiben, wurde eine Agenda erstellt, die unter anderem vorsieht, die Leistung des Kühlsystems im Rechenzentrum an den tatsächlichen (geringeren) Bedarf anzupassen. Den Einsatz von erneuerbaren Energien beobachten wir weiter, im Moment wird auf eine Umstellung aus wirtschaftlichen Gründen noch verzichtet.

Maßnahmen wie digitale Meetings oder Geschäftsreisen per Bahn, sorgen dafür, dass klimarelevante Emissionen vermieden werden. Die Anzahl von Flügen soll zugunsten von Bahnreisen reduziert werden. Der Maklervertrieb zielt darauf ab, in Kombination mit Bahnfahrten und den Möglichkeiten von Videomeetings und Carsharing deutschlandweite Reisen zu minimieren.

Weitere Maßnahmen sind unter Kriterium 12 aufgeführt.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 produzierte 713 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ihren Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen).

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 produzierte 2.065 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ihren Stromverbrauch.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 produzierte 400t CO<sub>2</sub> (Verkehr: 350t, Papier: 23t, Wasser: 8t, Abfall: 19t)

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 senkt die INTER über die Animierung zur Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und durch digitale Meetings und Services. 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.

Da wir die Erhebung unserer klimarelevanten Emissionen in 2019 neu aufgesetzt haben, ist keine Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten gegeben. Konkrete Aussagen über die Entwicklung der Emissionswerte werden wir daher erst im kommenden Jahr treffen können. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass wir unseren Stromverbrauch verringern konnten.

## 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**

Die Rechte unserer Arbeitnehmer in Deutschland sind unter anderem in Tarifverträgen festgehalten. Da der weitaus überwiegende Teil unserer Mitarbeiter tarifvertraglich gebunden ist, gelten neben den gesetzlichen die jeweiligen tariflichen Arbeitnehmerrechte. Entsprechend kommen wir unseren Zahlungsverpflichtungen nach und beachten Gesetze, Verordnungen und aufsichtsrechtliche Aspekte der Arbeitsverhältnisse.

Wichtige Aspekte der Achtung der Rechte der INTER-Mitarbeiter sind der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit. Beide Punkte sind Teil unseres Onboarding-Prozesses und werden auch danach regelmäßig aufgegriffen. Nicht erst seit Einführung der europäischen Datenschutzgrundverordnung ist auch der Datenschutz bei der INTER ein wichtiges Thema. Unsere Mitarbeiter erhalten hierzu durch unsere Datenschutzbeauftragten regelmäßig Schulungen, entweder persönlich oder online.

Des Weiteren informieren wir unsere Mitarbeiter umfassend über unsere Geschäftstätigkeit und über Neuerungen.

Da wir großen Wert auf ein motivierendes Arbeitsumfeld legen und auf den wertschätzenden Umgang miteinander, geht das Engagement der INTER in Sachen Arbeitnehmerbelange deutlich über die gesetzlich festgeschriebenen Rechte hinaus. Unsere Mitarbeiter profitieren von umfangreichen Sozialleistungen. Neben einer fairen Vergütung zählen dazu beispielsweise Arbeitszeitregelungen sowie zahlreiche Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine flexible betriebliche Altersvorsorge. Die individuelle fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter fördern wir gezielt mit vielfältigen Angeboten.

Mit diesen Maßnahmen fördern wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter 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, die unter dem Branchendurchschnitt liegt. Eine hohe Arbeitgeberattraktivität bescheinigen uns Mitarbeiter und Bewerber außerdem auf der Bewertungsplattform Kununu: Dank überdurchschnittlich positiver Bewertungen werden wir hier als „Top Company“ und „Open Company“ geführt.

#### **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 einzubringen.

Mitarbeiter können durch die Mitarbeiterumfrage, das jährliche Beurteilungsgespräch sowie die KVP-Teams (**K**ontinuierlicher **V**erbesserungs-**P**rozess) ihre Ideen zur Weiterentwicklung der INTER einbringen. Zudem befragen wir unsere Mitarbeiter nach der Bearbeitung jeder Kundenbeschwerde, ob sie einen Vorschlag für eine grundsätzliche Verbesserung haben. Hiermit geht unser INTER-Beschwerdemanagement-System über die aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen deutlich hinaus. In Mitarbeiterbefragungen erzielte die Frage, ob Kundenbeschwerden im Unternehmen ernst genommen werden, wiederholt höchste Zustimmungswerte.

Mit dem Angebot „Meet the Boss“ haben wir eine Möglichkeit geschaffen, bei der sich Mitarbeiter in lockerer kleiner Runde (max. sechs Teilnehmer) beim Mittagessen mit einem Vorstandsmitglied zu Themen austauschen können, die sie aktuell bewegen.

#### **14.3. Partizipation der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement**

Unsere Mitarbeiter haben verschiedene Möglichkeiten, sich am Nachhaltigkeitsmanagement der INTER zu beteiligen: Fragen, Anregungen und Kritik können zum einen über [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de) geäußert werden. Auch über die Mitglieder des CSR-Kernteam oder im direkten Austausch ist eine Partizipation am Nachhaltigkeitsmanagement möglich.

#### **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 2019 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 ist im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die wir durch eine aktive Risikosteuerung beherrschbar machen.

In Hinblick auf Arbeitnehmerbelange geht es dabei unter anderem darum, dem Risiko fachlich nicht ausreichend qualifizierter Mitarbeiter im Risikomanagementprozess

entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck informiert die intern verantwortliche Person für die unabhängige Risikocontrollingfunktion (URCF) die dezentralen Risikobeauftragten quartalsweise über aktuelle Themen rund um Risikomanagement und Solvency II. Dem Risiko personeller Engpässe wirkt der INTER Konzern durch eine angemessene Personalausstattung entgegen, die mit Hilfe von quantitativen Personal- und Kapazitätsplanungen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit in den einzelnen Organisationseinheiten erstellt wird.

### **CSR-RUG**

#### **Managementkonzept**

Das geltende deutsche und EU-Recht sowie die geltenden Tarifverträge bilden den Rahmen für die Berücksichtigung der Rechte und Interessen unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Darüber hinaus bildet eine offene Unternehmenskultur die Basis für einen wertschätzenden Umgang miteinander.

Die folgende Tabelle fasst unsere Ziele in Bezug auf Arbeitnehmerbelange, den jeweiligen Zeithorizont und die in 2019 erzielten Ergebnisse zusammen.

<b>Wesentliche Ziele hinsichtlich Arbeitgeberbelangen</b>	<b>Zeithorizont</b>	<b>Ergebnis in 2019</b>
Azubiübernahmequote über 85 Prozent	fortlaufend	Azubiübernahmequote von 100 Prozent
Mitarbeiterfluktuation unter Branchendurchschnitt	fortlaufend	Fluktuationsquote von 4,4 Prozent
Einhaltung der Schwerbehindertenquote	fortlaufend	Schwerbehindertenquote von 7,56 Prozent

#### **Risiken**

Wir haben im Berichtsjahr 2019 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen negativ auf Arbeitnehmerbelange auswirken könnten.

In Hinblick auf Arbeitnehmerbelange geht es dabei unter anderem darum, dem Risiko fachlich nicht ausreichend qualifizierter Mitarbeiter im Risikomanagementprozess entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck informiert die intern verantwortliche Person für die unabhängige Risikocontrollingfunktion (URCF) die dezentralen Risikobeauftragten quartalsweise über aktuelle Themen rund um Risikomanagement und Solvency II. Dem Risiko personeller Engpässe wirkt der INTER Konzern durch eine angemessene Personalausstattung entgegen, die mit Hilfe von quantitativen Personal- und

Kapazitätsplanungen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit in den einzelnen Organisationseinheiten erstellt wird. Das INTER Bildungsprogramm, die INTER Förderleitlinien und die vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen und -programme sichern die hohe Kompetenz der Mitarbeiter und wirken dem Fachkräftemangel entgegen. Mit der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften sowie der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und dem Angebot von zahlreichen Teilzeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermindert der INTER Konzern Risiken aufgrund der demographischen 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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengerechtigkeit bei der INTER 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 entspricht dem Tarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft und zielt auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ab, gleichzeitig ist es transparent sowie fair.

Als Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland richten wir uns bei der Bezahlung unserer Mitarbeiter nach den hiesigen Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft. Nur wenige Mitarbeiter werden zu sehr geringen Teilen variabel vergütet. Durch dieses auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit angelegte Vergütungssystem können unsere Mitarbeiter zuverlässig mit angemessenen Fixgehältern kalkulieren. Die Gefahr, dass jemand kurzfristige Risiken zulasten des Unternehmens 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 und marktgerecht. Eine marktgerechte Vergütung stellen wir durch einen jährliche Vergütungsbenchmark in der Versicherungswirtschaft sichern. 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 spricht sich gegen jede Form von Diskriminierung aus. Um diesen Anspruch zu erfüllen, haben wir einen Mitarbeiter aus dem Bereich Compliance zum AGG-Beauftragten bestellt. Er stellt die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sicher. Im Falle des Verdachts von diskriminierenden Sachverhalten können sich Betroffene direkt an den AGG-Beauftragten wenden.

Es gab im Jahr 2019 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 aus. So stieg 2019 der Anteil der über 50-Jährigen unter den Mitarbeitern im Vergleich zum Vorjahr leicht an, während die Zahl der 30- bis 50-Jährigen leicht zurückging. Gleichzeitig ist es uns gelungen, den Anteil der jungen Kolleginnen und Kollegen unter 30 Jahren stabil zu halten. Insgesamt waren 2019 69 junge Frauen und Männer bei der INTER in Ausbildung. 100 Prozent der Auszubildenden, die 2019 ihren Abschluss gemacht haben, wurden übernommen.

Unser für 2019 gesetztes Ziel, die Azubiübernahmequote bei über 85 Prozent zu halten, haben wir damit erreicht.

#### 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 der INTER arbeiteten 2019 86 schwerbehinderte Personen. (2018: 76 Schwerbehinderte). Das entspricht 7,56 Prozent bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter. Damit liegen wir deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent. Um die Belange unserer schwerbehinderten Kollegen kümmert sich die Schwerbehindertenbeauftragte der INTER. 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 2019 haben wir in diesem Bereich erreicht.

#### Frauen in Führungspositionen

Im Jahr 2019 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Innendienst der INTER 62,7 Prozent. Führungspositionen waren 2019 auf der ersten Ebene zu 11,4 Prozent und auf der zweiten Führungsebene zu 21,8 Prozent von Frauen besetzt. Die Frauenquote in der Führung ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Grundsätzlich gelten bei der INTER

für alle Bewerberinnen und 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.

#### 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 Gesellschaften, Deutschland**

INTER										
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w %	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
2018	m	390	363	27	61	11	37,2%	68 (4,4%)	186 (17,7%)	158 (15,1%)
	w	659	384	275	15	32	62,8%	115 (11,0%)	318 (30,3%)	226 (21,5%)
2019	m	402	376	26	65	11	37,3%	49 (4,5%)	190 (17,6%)	163 (15,1%)
	w	675	391	284	16	28	62,7%	116 (10,8%)	304 (28,2%)	255 (23,7%)
Außendienst (§59 HGB)										
2018	m	76	76	0	24	17	71,0%	16 (15,0%)	24 (22,4%)	36 (33,6%)
	w	31	31	0	3	12	29,0%	14 (13,1%)	10 (9,3%)	7 (6,5%)
2019	m	76	76	0	21	18	71,0%	18 (16,8%)	21 (19,6%)	37 (34,6%)
	w	31	30	1	3	12	29,0%	14 (13,1%)	8 (7,5%)	9 (8,4%)
FAMK										
2018	m	11	11	0	2	0		7	11	22
	w	29	18	11	0	1				
2019	m	12	12	0	2	0		8	13	24
	w	33	19	14	0	0				
BKM										
2018	m	86	76	10	20	0		7	75	113
	w	109	48	61	3	0				
2019	m	86	78	8	21	1		7	70	117
	w	108	48	60	3	0				

#### **INTER Gesellschaften, Polen**

INTER Gesellschaften, Polen																																																															
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre																																																						
2018	m	38	37	1	12	1	34	89	11																																																						
	w	96	88	8	7	6				2019	m	43	18	25	13	2	41	98	9	w	105	51	54	9	2	<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8	w	41	35	6	6	1	2019	m	7	0	7	4	0	6	44	10	w	53
2019	m	43	18	25	13	2	41	98	9																																																						
	w	105	51	54	9	2				<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8	w	41	35	6	6	1	2019	m	7	0	7	4	0	6	44	10	w	53	4	49	11	0												
<b>Außendienst (§59 HGB)</b>																																																															
2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8																																																						
	w	41	35	6	6	1				2019	m	7	0	7	4	0	6	44	10	w	53	4	49	11	0																																						
2019	m	7	0	7	4	0	6	44	10																																																						
	w	53	4	49	11	0																																																									

#### Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Work-Life-Balance

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 daher zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen an.

Ende 2019 haben wir wie geplant unser Eltern-Kind-Arbeitszimmer eröffnet. Bei kurzfristigen Betreuungsempässen – etwa geschlossener Kindertagesstätte oder Unterrichtsausfall – können Mütter und Väter auf den Raum zugreifen, der bestens ausgestattet ist für einen Arbeitstag mit Nachwuchs. Zur Verfügung steht im Eltern-Kind-Büro derzeit ein Arbeitsplatz. Bei entsprechender Nachfrage ist die Einrichtung eines weiteren Arbeitsplatzes denkbar.

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

- Rückkehrgarantie nach bis zu zwölf Monaten Elternzeit auf den gleichen Arbeitsplatz
- flexible Teilzeit-Modelle
- kostenlose Leistungen im Rahmen einer Kooperation mit der Familiengenossenschaft eG; so beispielsweise Beratungen und Vermittlungsleistungen zu den Themen Pflege und Kinderbetreuung
- die Möglichkeit zum Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant
- Option einer dreimonatigen unbezahlten Auszeit

Im Jahr 2019 haben insgesamt 15 Männer und 21 Frauen ihre Elternzeit begonnen. Für eine möglichst ausgewogene Work-Life-Balance stehen den INTER-Mitarbeitern vielfältige Angebote und Services zur Verfügung. Dazu gehören:

- die kostenlose Nutzung des INTER Fitness-Studios in der Direktion sowie günstige Fitnesskurse mit qualifizierten Trainern oder Betriebssport
- ein Paketannahmeservice
- ein Wäscheservice mit Abholung und Lieferung direkt vor Ort. Die Reinigung erfolgt mit einem umweltfreundlichen und materialschonenden Verfahren (Greenearth)
- Sonderurlaub zu besonderen Anlässen wie Umzug, Hochzeit oder der Geburt eines

Kindes

- Option einer dreimonatigen unbezahlten Auszeit
- Über das vom Betriebsrat ausgehandelte Programm „Corporate Benefits“ stehen unseren Mitarbeitern Angebote verschiedener Marken und Hersteller zu Sonderkonditionen zur Verfügung

#### Flexible Arbeitsmodelle

Entsprechend unserer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung für die Direktion in Mannheim bieten wir unseren Mitarbeitern neben der Einrichtung eines individuellen Arbeitszeitkontos und darüber hinaus die Option zu Home-Office-Tagen an. Im Laufe des Jahres 2020 werden wir die Voraussetzungen für das Arbeiten von zu Hause weiter ausbauen.

Die Mitarbeiterfluktuation im Jahr 2019 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 der INTER weiterhin gering zu halten. Im Jahr 2019 lag unsere Fluktuationsquote mit 4,4 Prozent erneut unter dem Branchendurchschnitt (5,6 Prozent in 2019).

### **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. Jedes Jahr beginnen rund 25 junge Frauen und Männer ihre Ausbildung bei der INTER. 2019 waren insgesamt 39 Auszubildende im Innendienst und 30 im Außendienst tätig.

Die INTER bildet Nachwuchskräfte im Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen - Fachrichtung Versicherung“ mit der Zusatzqualifikation „Finanzassistent/-in für Versicherungen“ aus. 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.

Die hohe Qualität der INTER-Ausbildung wurde 2019 erneut von unabhängigen Dritten bestätigt. So zählt die INTER laut dem Wirtschaftsmagazin „Focus Money“ zu „Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben“. In der Studie „Deutschlands beste Ausbilder“ des Magazins „Capital“ ist die INTER mit 5 von 5 möglichen Sternen und 23 von 25 Punkten ganz vorne mit dabei.

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.

Im Jahr 2019 haben wir 100 Prozent der Auszubildenden im Innen- und Außendienst übernommen. In den kommenden Jahren verjüngen wir unseren Vertrieb durch die Einstellung von mehr Auszubildenden weiter. Zeitgleich ist es unser Ziel, die Auszubildendenübernahmequote bei mind. 85 Prozent 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 der INTER-Akademie und zahlreichen bereichsspezifischen Maßnahmen das unternehmensweite INTER-Bildungs- und Trainingsprogramm zur Verfügung. In Trainings und Workshops zu den Themen Kommunikation, Arbeitsmethoden, Projektmanagement, versicherungswirtschaftliches Fachwissen, Selbstmanagement und Gesundheit qualifizieren sich unsere Mitarbeiter zielgerichtet weiter. Die Qualität jeder Fort- und Weiterbildung garantiert ein Lerntransferprozess, der von den Führungskräften unterstützt und begleitet wird.

Wir fördern zudem die berufsbegleitende Teilnahme an externe 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 Telefon-Coachings am Arbeitsplatz begleitet. Dies fördert und stärkt die Kompetenz, serviceorientiert und zielgerichtet Kundengespräche zu führen. Die Telefon-Coaches sind dabei ausgewählte und qualifizierte Mitarbeiter – eine weitere herausfordernde Entwicklungsmöglichkeit.

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 verhilft unser einheitlicher Einarbeitungsprozess neuen Mitarbeitern dabei, sich schnell in die INTER zu integrieren. Ein Mentor begleitet die neuen Mitarbeiter dabei durch die unterschiedlichen Phasen des Onboardings.

Im jährlichen Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräch haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Optimierungsideen einzubringen (siehe auch Punkt 13.2) sowie den Dialog mit den Führungskraft zu stärken und 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. Die Führungskräfteentwicklung wird sich im Jahr 2020 neu ausrichten und an der Unternehmensstrategie orientieren.

In regelmäßigen Abständen qualifizieren wir unseren Führungskräftenachwuchs in einem 1,5-jährigen Entwicklungsprogramm. Die Auswahl der Programmteilnehmer und damit unserer zukünftigen Führungskräfte erfolgt über Assessment Center. Dabei erhalten alle Teilnehmer des Assessment Centers ein professionelles Feedback und persönliche Handlungsempfehlungen.

Im Rahmen unseres Führungskräftenachwuchs-Programms setzen sich die Teilnehmer aktiv mit ihrer Rolle und Aufgabe als Führungskraft auseinander und eignen sich Leadership-Kompetenzen an.

#### **16.2. Gesundheitsmanagement**

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

Unsere Mitarbeiter können sich im Betriebssport sowie in unserem hauseigenen Fitnessstudio gesund halten. Im kostenlos nutzbaren INTER-Fitnessstudio finden die Mitarbeiter Cardio- und Kraftgeräte vor. Zudem können sie günstig an Fitnesskursen wie Business Yoga, Pilates und Rücken-Fit teilnehmen. Einmal im Jahr dient die Nutzung des Fitnessstudios dem guten Zweck: Im Rahmen der Aktion „Beat the boss“ wurden auch 2019 wieder Spenden für die Aktion „Wir wollen helfen“ gesammelt. Fitness und Teamgeist gleichermaßen werden beim Bauhaus-Firmenlauf in Mannheim gestärkt. 55 Läuferinnen und Läufer traten hier im Juli 2019 für die INTER an.

Im Rahmen des jährlichen Gesundheitstages der INTER können unsere Mitarbeiter an zahlreichen Workshops und Vorträgen in den Bereichen Gesundheit, Bewegung, Entspannung und Prävention teilnehmen. Schwerpunkt des Gesundheitstages in 2019 war das Thema „Resilienz – widerstandsfähig und gesund im Arbeitsalltag bleiben“.

Auch bei den Fortbildungsangeboten der INTER stehen gesundheitsrelevante Themen auf dem Programm, darunter Stressmanagement und Konfliktbewältigung sowie spezielle Vorträge für Führungskräfte. Im medizinischen Bereich bieten wir Augenvorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen an. Mit der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze treten wir den Risiken sitzender Tätigkeiten entgegen.

Zur Sicherheit unserer Auszubildenden im Außendienst, die aufgrund ihres Alters häufig noch Fahranfänger sind, haben wir 2019 wiederholt ein Fahrsicherheitstraining durchgeführt. Mit der Einführung des Fahrsicherheitstrainings ist es uns gelungen, die Schadensquote deutlich zu minimieren. Das Training bieten wir nun dauerhaft jeweils im ersten Lehrjahr der Ausbildung an.

Um die zahlreichen Angebote zur Gesundheitsförderung zielgerichtet und bedarfsorientiert miteinander zu verknüpfen, bauen wir ein Betriebliches Gesundheitsmanagement auf. Unter anderem wird ein Steuerkreis Gesundheit implementiert, um das Thema Gesundheit ganzheitlich, partizipativ und nachhaltig im Unternehmen zu verankern.

## 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.**

2019 gab es bei der INTER keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Todesfälle zu vermelden. Die Zahl der Betriebs- und Wegeunfälle beläuft sich auf 23, davon waren 4 in den Geschäftsstellen und 19 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 umfasst u. a. Vertreter des Betriebsrats, der Bereiche Personal, Betriebsorganisation und Immobilienmanagement sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Ausschusses ist es, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der INTER zu prüfen und weiterzuentwickeln. Hierzu tagt der Arbeitsschutzausschuss vier Mal im Jahr.

Die INTER führt jene Themen der Unterweisungen, bei denen es möglich ist, durch eine interaktive Unterweisungssoftware durch. Folgende Module stehen im Unterweisungsmanager für die Vermittlung von Inhalten zur Verfügung:

- Grundregeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Brandschutz
- Bildschirmarbeit (nur 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.

Mitarbeiterart	Stunden in 2019
Azubi (Berufsschule enthalten)	36.103,85
Führungskräfte	478,74
Mitarbeiter (ohne Azubis und Führungskräfte)	6.640,43
Gesamtergebnis	43.223,02

Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018 ist die Anzahl der Weiterbildungsstunden um 2.127 Stunden bzw. 5 Prozent gestiegen.

Da wir 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 Versicherungsverein aG besteht aus 6 Personen, von denen eine weiblich (16,7 Prozent) und fünf männlich (83,3 Prozent) sind.

Die Altersstruktur sieht wie folgt aus:

- keine Person zwischen 30 und 50 Jahren (0 Prozent)
- 6 Personen über 50 Jahre (100 Prozent).

b) Finden Sie in Kriterium 15.3 Integration und Vielfalt.

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 15.2). Es gab im Jahr 2019 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, das ausgerichtet ist an den Werten Kompetenz, Fairness und Vertrauen, misst die INTER der Einhaltung der Menschenrechte hohe Bedeutung bei – sowohl was das eigene Unternehmen angeht, als auch in Hinblick auf Lieferanten und Dienstleister.

In unserem Handeln berücksichtigen wir internationale Standards wie den Global Compact ebenso, wie nationale Leitlinien wie den Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen ([https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/menschenrechte\\_achten-ein\\_leitfaden\\_fuer\\_unternehmen.pdf](https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/menschenrechte_achten-ein_leitfaden_fuer_unternehmen.pdf)) 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 unter anderem 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 (Chancengleichheit).

Auch von unseren Zulieferern erwarten wir, dass sie die Menschenrechte achten. 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. 2020 werden wir unsere Einkaufsrichtlinien um eine Menschenrechtsklausel ergänzen.

Bei unseren Geldanlagen befinden sich keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Anlagen in Rohstoffe sowie solche Anlagen, die weitere Menschenrechte verletzen. Es bestehen weiterhin keine Engagements in ABS-Produkten oder anderen Kreditderivaten.

Gemäß unserer Zielsetzungen haben wir 2019 ein Screening unserer Kapitalanlagen und unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien sowie eine Prüfung gemäß den Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) vorgenommen. Demnach unterliegen rund 99 Prozent des von externen Asset Managern verwalteten Kapitalanlagebestandes den PRI-Standards.

Die INTER hat 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 (z.B. Werbemittel). Auf eine systematische Überprüfung verzichten wir bislang. Es finden sich bei unseren Geldanlagen keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Anlagen in Rohstoffe sowie solche Anlagen, die weitere 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 die INTER-Direktion ausschließlich Lieferanten aus dem EU-Raum beauftragt, setzen wir die Einhaltung des Menschenrechtes voraus.

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.

Erkenntnisse über negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette liegen der INTER zum Berichtsjahr 2019 nicht vor. Wir arbeiten nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und Europa zusammen. Bisher überprüfen wir daher nur einzelne Verträge auf Menschenrechtsaspekte (z.B. Werbemittel).

## 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.

#### **18.1. 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 Unterstützungen werden in Abstimmung mit dem Vorstand vorgenommen.

Seit vielen Jahren verzichtet die INTER unternehmensweit auf Weihnachtsgeschenke und spendet stattdessen für den guten Zweck. Folgende Institutionen haben wir auch 2019 mit einer Weihnachtsspende unterstützt:

Adler helfen Menschen e.V., 2.500 €

Ärzte ohne Grenzen, 7.500 €

Rheinpfalz-Aktion 72, 1.500 €

RNZ-Weihnachtsaktion, 1.500 €

Bei der **QuadRADetour 2019** radelten Fans der Mannheimer Adler gemeinsam zur SAP-Arena. Für jeden Teilnehmer spendeten wir 5,55 Euro. Der Erlös geht an das Kinderkrebsprojekt Rosy´s Kids Corner. Insgesamt kamen 3.333 Euro zusammen.

Zudem liefern wir seit vielen Jahren für das **Blumepeterfest** am Mannheimer Wasserturm Sachspenden für die Tombola und für die Durchführung des Festes.

Den **Badischen Blinden- und Sehbehindertenverein** unterstützen wir seit mehr als zehn Jahren jährlich mit 1.000 € im Rahmen seiner Teilnahme auf dem Mannheimer Maimarkt.

Zudem unterstützen wir eine tolle Aktion unseres langjährigen Partners **BetterDoc**: Kranken Kindern wurde kostenfrei bei der Suche nach der besten ärztlichen Versorgung geholfen.

Unsere Sponsorings im Spitzensport unterstützen wir seit jeher mit einer Vielzahl an **Aktionen, die unmittelbar den Fans zugutekommen**. Beispielsweise mit Autogrammstunden oder der Verlosung von Dauerkarten.

#### Soziales Engagement unserer Mitarbeiter

Als besonders nachhaltig sind Initiativen des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter zu kennzeichnen:

Vertriebsvorstand Michael Schillinger übergab am 29. August 2019 einen Scheck über 11.111 Euro an Peter W. Ragge, den zweiten Vorsitzenden des Vereins „**Wir wollen helfen**“ des Mannheimer Morgen. Die Summe war im Jahr 2018 bei unserer Mitarbeiteraktion „Bewegen bringt Segen 2.0“ zusammengekommen. Im Jahr 2019 wurde aus „Bewegen bringt Segen“ „Beat the Boss“: Über 100 INTER-Mitarbeiter haben sich bewegt und erneut viele Kilometer zurückgelegt: 1.937,57 km Laufen, 3.014,49 km Radfahren, 153,30 km Rudern, 141 Fitnesskurse in nur vier Wochen! So kann im Jahr 2020 erneut eine große Summe an „Wir wollen helfen“ übergeben werden.

„**Laufschuhe schnüren für einen guten Zweck**“: Nach 16 Jahren BASF-Firmencup in Hockenheim nahm das INTER-Team in 2019 erstmals am **Bauhaus-Firmenlauf** teil. 55 Kolleginnen und Kollegen bewältigten die fünf Kilometer lange Strecke. Vom Startgeld eines

jeden Teilnehmers wird 1 Euro an Hilfsprojekte der Region gespendet.

Bereits zum dritten Mal starteten Mitarbeiter auf Initiative des INTER-Betriebsrates beim **Spendenlauf für das Sterntaler Kinderhospiz**. Dieses Mal waren 24 INTER-Teilnehmer dabei. Sie liefen 640 Runden. Wie in den beiden Jahren zuvor stockte der Vorstand auf 1.000 Euro auf.

#### Kooperationen

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

Jährlich vergibt die INTER gemeinsam mit den Wirtschaftsunioren Deutschland, den Junioren des Handwerks, dem Magazin „Der Handel“ sowie dem „handwerk magazin“ das **Ausbildungs-Ass**, ein Preis für vorbildliche Ausbildung, der mit insgesamt 15.000 € dotiert ist – 2019 bereits zum 23. Mal. Schirmherr des in Berlin verliehenen Preises ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Den **Lehrstuhl Corporate Social Responsibility** an der Universität Mannheim unterstützt die INTER bis mindestens zum Jahr 2021 mit 1.000 € jährlich; zusätzlich vergibt sie zwei Deutschland-Stipendien.

Das gemeinsame Ziel im Verein **Gesundheitsplattform Rhein-Neckar e.V.**, bei dem wir 2017 Gründungsmitglied waren, ist es, das Gesundheitswesen in der Region aktiv zu gestalten und voranzubringen sowie neue Verbindungen zwischen den Akteuren zu schaffen und deren Interessen zu bündeln.

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

Die INTER unterstützt die Aktion „Klassik zum Kinopreis“ der **Bürgerstiftung Ludwighafen**.

Als Gesellschafter des **Stadtmarketing Mannheim** fördert die INTER die Kampagne "[DAS GIBT DIR MANNHEIM](#)" und die Nacht der Unternehmen.

2019 unterstützten wir erneut als Hauptsponsor die **Lange Nacht der Kunst und Genüsse** in Mannheim.

#### Mitgliedschaften

Die INTER ist 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

- Gesundheitsregion Mecklenburg-Vorpommern
- 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 ist über einen Wohltätigkeitsfonds nachhaltig aktiv, z.B. durch:

- Schenkungen für die besten Absolventen der medizinischen Fachrichtungen in ausgewählten medizinischen Hochschulen in Polen
- Sponsoring-Unterstützung für medizinische Vereine

Für 2020 strebt die INTER danach, ihr soziales Engagement auf mindestens gleichbleibendem Niveau zu halten. Unsere Sponsoring- und Spendenkonzepte sind langfristig angelegt. So sind wir vielen Organisationen schon seit vielen Jahren eng verbunden und ein verlässlicher Partner. Trotzdem werden unsere Aktivitäten permanent durch den verantwortlichen Bereich UK/KK in Absprache mit dem Vorstand 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 [www.inter.de](http://www.inter.de) einsehbar sind. Relevante Risiken wurden in der INTER Risikomanagement-Software erfasst. Wir wollen diesen Risiken weiterhin entgegenwirken, indem wir unsere Stakeholder im Zuge der CSR-Kommunikation transparent informieren und ihnen aufzeigen, dass sich gewinnorientiertes Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortungsübernahme nicht ausschließen. Es werden sowohl aus der eigenen Geschäftstätigkeit als auch mit der aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleitungen keine wesentlichen Risiken 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 findet sich im Geschäftsbericht.

Das Gesamtspendenvolumen belief sich im Jahr 2019 auf rund 60.000 Euro.

Beitragseinnahmen brutto gesamt: 847.169 TEuro

Anzahl Verträge: 935.499

Anzahl versicherte Personen: 393.329

Aufwendungen für Versicherungsfälle: 684.789 TEuro

Kapitalanlagen: 7.630.296 TEuro

## 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 Versicherungsgruppe als Versicherungskonzern 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. Positionierung Lobbyismus**

Die INTER nimmt keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren.

### **19.3. Kriterien des politischen Engagements und Mitgliedschaften**

Die INTER hält 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. Unser politisches Engagement konzentriert sich überwiegend auf Wahljahre.

Wir sind in keiner politischen Organisation Mitglied. Indirekt werden unsere Interessen dadurch vertreten, dass die INTER Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. ([www.gdv.de](http://www.gdv.de)) und im Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. ([www.pkv.de](http://www.pkv.de)) ist.

## 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 2019 erfolgten keine Parteispenden durch die INTER.

## 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**

Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit der INTER ist die Anfälligkeit für Korruption im Vergleich zu Unternehmen, die Aufträge im Wesentlichen durch die Teilnahme an Ausschreibungen erhalten, als eher gering einzuschätzen. Dennoch besteht eine große Anzahl an Dokumenten, die u.a. auch zur Verhinderung von Korruption beitragen:

- 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“

Mit dem Unternehmenshandbuch bieten wir eine Kategorie in unserem Intranet an, in der die oben genannten Dokumente, alle Zentralen Arbeitsanweisungen und weitere rechtsverbindliche Vorgaben zentral zu finden sind. Das Unternehmenshandbuch ermöglicht das schnelle Auffinden aktueller und gut verständlicher Dokumente. Damit stellt es eine wesentliche Erleichterung für das regelkonforme Handeln entlang unserer

Geschäftstätigkeit dar. Die jeweils aktuellen Dokumente des INTER-Binnenrechts liegen im Unternehmenshandbuch ab, sodass unseren Mitarbeitern aktuelle und relevante Informationen zu gesetzestreuem Handeln zentral zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Regulierung unserer Geschäftstätigkeit sehen wir darin auch einen wichtigen Faktor für unseren Unternehmenserfolg.

Die technische und organisatorische Betreuung und Weiterentwicklung des Unternehmenshandbuchs obliegen dem Bereich Organisationsentwicklung.

## **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 und der FAMK online unter <https://compliance.inter.de/> in Anspruch nehmen.

## **20.3. Verantwortlichkeiten**

Verantwortlich für das Thema regelkonformes Verhalten sind unser Leiter Compliance, der Anti-Fraud-Beauftragte und Bereichsleiter der Internen Revision, die Dezentralen Risikobeauftragten und der Geldwäschebeauftragter. Der Leiter Compliance tauscht sich in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 6 Wochen) mit dem zuständigen Ressortvorstand zu compliance-relevanten Sachverhalten aus und berät den Vorstand ggf. auch anlassbezogen.

## **20.4. Sensibilisierung der Mitarbeiter**

Mit dem Intranetauftritt der Zentralen Compliance-Funktion steht unseren Mitarbeitern ein zentrales Informationsmedium für Compliance-Themen zur Verfügung. Darüber hinaus werden Führungskräfte und Mitarbeiter folgendermaßen für das Thema Compliance sensibilisiert:

- Präsenzschiulung der Zentralen Compliance-Funktion zum Compliance Management System, Schiulung neuer Mitarbeiter im Rahmen des Begrüßungstags, dezentrale Schiulungen einzelner Fachbereiche auf Anfrage etc.;
- Präsenzschiulung neuer Dezentraler Risikobeauftragter zur Erfassung von Compliance-Risiken sowie ggf. Schiulung in den DRB-Foren;
- Verteilung des Compliance-Kodex und des Compliance-Kompass an alle Mitarbeiter;
- Compliance-Informationen im Intranet.

Zur Vermeidung von Risiken wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug und Geldwäschihe hat die INTER Versicherungsgruppe ein Anti-Fraud-Management-System eingerichtet. Fraudgefährdete Organisationseinheiten wurden im Rahmen von Betrugs- und Gefährdungsanalysen durch die Interne Revision bezüglich Fraud-Risiken sensibilisiert.

### **20.5. Zielerreichung und Zielsetzungen**

Mit der Etablierung von Compliance als selbständige Einheit im Unternehmen haben wir 2019 ein wichtiges Ziel erreicht: Zum 1. Juli 2019 wurde die Zentrale Compliance-Funktion aus dem Bereich Recht herausgelöst und agiert seitdem als selbständige Einheit, die direkt dem Vorstand unterstellt ist. Grund für diesen Schritt ist die Vermeidung von potenziellen Interessenskonflikten.

Im Jahr 2019 gab es, wie schon in den Vorjahren, keine Korruptionsfälle und Bußgelder bei der INTER.

Auch im Jahr 2020 wird regelkonformes Verhalten durch organisatorische Maßnahmen sichergestellt, um das Risiko eines Compliance-Verstoßes so gering wie möglich zu halten.

### **20.6. Risiken**

Ein Compliance-Risiko ist das Risiko eines Schadenseintritts zu Lasten der INTER Unternehmen 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 Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) erfasst.

Die Zentrale Compliance-Funktion prüft, ob die von der Dezentralen Compliance-Funktion in der IRS erfassten Compliance-Risiken und der 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. Die Zentrale Compliance-Funktion prüft insoweit auf offenkundige Unvollständigkeit und Mängel.

## 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.

Analog zum INTER-Wert *Fairness* wird das Thema Korruption in unserem Compliance-Kompass erwähnt. Es wird dabei klarstellend auf die einschlägigen Normen des StGB verwiesen.

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 CMS-Leitlinie.

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 2019 bei der INTER 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.

2019 fielen bei der INTER 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.