



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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: 2020, 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

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die nachstehenden Angaben beziehen sich, soweit nicht anders kenntlich gemacht, auf die Unternehmen INTER Versicherungsverein aG, INTER Krankenversicherung AG, INTER Lebensversicherung AG sowie INTER Allgemeine Versicherung AG. Diese Unternehmen werden in der Folge unter der Bezeichnung „INTER Versicherungsunternehmen“ zusammengefasst. Zur INTER Versicherungsgruppe gehören ferner die Bausparkasse Mainz AG, die beiden polnischen Versicherungsgesellschaften TU INTER Polska S.A. und TU INTERZYCIE 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 betreibt die Unfallversicherung mit dem Produkt "INTER Mitglieder Assistance", das verschiedene Leistungen bei einem unfallbedingten Krankenhausaufenthalt umfasst.

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.

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.

INTER Allgemeine Versicherung AG

Die INTER Allgemeine Versicherung AG (INTER Allgemeine) bietet neben der Unfallversicherung und Sach- und Haftpflichtversicherungen auch Technische Versicherungen für gewerbliche Kunden an. 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.

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 Prozent der Anteile wurden die TU INTER Polska S.A. und die TU INTERZYCIE Polska S.A. in 2012 vollständig in die INTER Versicherungsgruppe integriert. Das Produktangebot der TU INTER Polska S.A. richtet sich insbesondere an Berufsgruppen aus der medizinischen Branche und umfasst Unfall- und Krankenversicherungen sowie Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen. Die TU INTERZYCIE Polska S.A. besitzt ein besonderes Versicherungsangebot zur Absicherung des Lebens und der Gesundheit der Mitarbeiter des Heilwesens in Polen.

Freie Arzt- und Medizinkasse VVaG

Die INTER Versicherungsgruppe kooperiert umfassend mit der Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG (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.

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. Sämtliche Versicherungszweige werden von der INTER Versicherungsgruppe ausschließlich im selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft betrieben.

Aufgrund des Spartenrennungsprinzips 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 vertreiben der INTER Verein, die INTER Allgemeine und die INTER Polska Sach.

Hauptsitz

Die Versicherungsgesellschaften der INTER Versicherungsgruppe haben ihren Sitz in Mannheim und Frankfurt am Main (FAMK), während die BKM ihren Sitz in Mainz hat. Der Sitz der polnischen Versicherungsgesellschaften, INTER Polska Sach und INTER Polska Leben, ist Warschau.

Betriebsstätten

Neben der Direktion in Mannheim unterhält die INTER Versicherungsgruppe an 39 Standorten Geschäftsstellen zur Vertriebsunterstützung. Eine detaillierte Aufstellung der einzelnen Standorte befindet sich am Ende des Geschäftsberichts 2020. Die INTER Polska hat in 2020 15 Geschäftsstellen unterhalten.

Ergänzende Anmerkungen:

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

1.1. Die CSR-Strategie der INTER Versicherungsunternehmen

Die Grundlage für das Nachhaltigkeitsengagement der INTER Versicherungsunternehmen bildet unsere CSR-Strategie. Darin definieren wir Corporate Social Responsibility als „unternehmerische Verantwortungsübernahme in Projekten und Maßnahmen, bei denen der ökologische und gesellschaftliche Wert einer Maßnahme mindestens auf einer Ebene mit deren wirtschaftlichem Wert stehen.“ Ziel unserer CSR-Strategie ist es, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt im Einklang mit den Unternehmenszielen in allen Bereichen der INTER Versicherungsunternehmen und entlang der Wertschöpfungskette im Denken, Kommunizieren und Handeln zu verankern. Über CSR gilt es, zu einem differenzierten Umgang mit Nachhaltigkeit zu gelangen, der Ressourcen schont, die Gesellschaft besser macht und gleichzeitig zum Erfolg der INTER Versicherungsgruppe beiträgt. Ein CSR-Kernteam mit Mitgliedern aus den Unternehmensbereichen Personal, Zentrale Dienste, Marketing, Kapitalanlagen und Unternehmenskommunikation begleitet die operative Umsetzung der CSR-Strategie im Unternehmensalltag. Zu den Aufgaben der Teammitglieder gehört die Analyse bestehender CSR-Aktivitäten ebenso wie die Identifikation neuer Aktivitäten im Kontext unternehmerischer Verantwortungsübernahme. Dabei gilt es stets die aktuellen Gesellschafts- und Marktgegebenheiten in Bezug auf CSR-Chancen und -Risiken zu berücksichtigen. Im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung analysiert das Kernteam, inwieweit die gesteckten CSR-Ziele erreicht wurden. Davon ausgehend formuliert das Kernteam neue Ziele und entwickelt auf diese Weise die CSR-Strategie der INTER Versicherungsunternehmen weiter. Das CSR-Kernteam stellt außerdem den kontinuierlichen Dialog u.a. mit allen Mitarbeitern der INTER Versicherungsunternehmen hinsichtlich CSR-Themen sicher. Das CSR-Kernteam berichtet direkt an Vorstandssprecher Dr. Michael Solf, der für die strategische Positionierung der INTER in Bezug auf CSR

verantwortlich ist. **1.2. Zentrale Handlungsfelder der Strategie** Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir sechs zentrale Handlungsfelder identifiziert, in denen wir unsere Corporate Social Responsibility wahrnehmen (s. dazu auch Kriterium 2):

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

Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt den Bereichen Kundenzentrierung und Arbeitgeberverantwortung. Die konsequente Kundenausrichtung in allen Bereichen sehen wir als wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung. Die Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber wurde bei den INTER Versicherungsunternehmen schon immer großgeschrieben. Aufgrund der Corona-Pandemie haben wir unser Engagement auf diesem Gebiet im Jahr 2020 nochmals deutlich verstärkt. Um in Gesellschaft und Öffentlichkeit als glaubwürdiger und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen zu werden, bleibt auch unser Engagement in der und für die Region ein wichtiges Element unserer CSR-Strategie ebenso wie unser Einsatz für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Wir treiben die Digitalisierung in unserem Unternehmen voran, weil wir darin große Chancen erkennen – zum einen, was die Kundenfreundlichkeit und die Vereinfachung von Prozessen angeht und zum anderen im Hinblick auf die Ressourcenschonung. Unserer Verantwortung für die Umwelt sind wir uns bewusst und streben daher ein möglichst nachhaltiges Ressourcen- und Energiemanagement an. Im Rahmen unserer CSR-Strategie pflegen wir den Stakeholderdialog und die Partizipation unserer Anspruchsgruppen, um für das Thema CSR zu sensibilisieren. Wir kommunizieren über unseren Webauftritt und über News für die Mitarbeiter. Ein weiterer Baustein der CSR-Kommunikation ist die jährliche CSR-Berichterstattung gemäß DNK. Des Weiteren ist CSR in das Risikomanagementsystem der INTER Versicherungsunternehmen integriert. Zum einen werden weiterhin CSR-Risiken wie z.B. Fachkräftemangel, Datensicherheit etc. im Rahmen der Risikoinventur erfasst, aktualisiert und überwacht. Zum anderen hat sich die INTER in 2020 bereichsübergreifend mit dem „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der BaFin befasst.

1.3. Standards und Zielsetzungen Unsere Kapitalanlagegesellschaften prüfen wir regelmäßig nach ESG-Kriterien. Zudem prüfen wir unsere Kapitalanlagen nach PRI. 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.

2.1. Sozioökonomisches Umfeld

Wie alle Unternehmen bewegen sich auch die INTER Versicherungsunternehmen in einem sehr dynamischen sozioökonomischen Umfeld. Makrotrends wie die Digitalisierung und der demografische Wandel wirken sich auf unsere Geschäftstätigkeit ebenso aus wie das Niedrigzinsumfeld. Auch bleibt die zunehmende Regulierung des Versicherungsmarktes eine Herausforderung, die uns weiter beschäftigen wird. Überlagert wurden all diese Themen im Jahr 2020 jedoch von der Corona-Pandemie, die Wirtschaft und Gesellschaft vor bislang ungeahnte Herausforderungen gestellt hat und an die auch wir unser Handeln anpassen mussten. So mussten in einigen Fällen Prioritäten verschoben werden, Projekte konnten nicht so schnell zum Ziel geführt werden, wie ursprünglich geplant. In anderen Bereichen, nicht zuletzt beim Thema Homeoffice, wirkte die Pandemie als Katalysator und beschleunigte die Entwicklung.

2.2. Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Im Jahr 2017 haben wir im Rahmen einer breit angelegten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen den größten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben und in welchen Bereichen wir als Unternehmen bestmöglich Einfluss nehmen können auf eine nachhaltige Entwicklung. Die ermittelten Themen und Handlungsfelder unterziehen wir einer regelmäßigen Überprüfung, dabei berücksichtigen wir auch Rückmeldungen aus dem Dialog mit unseren Stakeholdern. Etwas verschoben haben sich im Berichtsjahr die Prioritäten, die wir den einzelnen Aspekten zumessen: So hat bedingt durch das derzeit laufende strategische Erneuerungsprogramm der INTER Versicherungsunternehmen die Kundenzentrierung für uns zusätzlich an Bedeutung gewonnen. In Folge der Corona-Pandemie ist für uns außerdem das Thema Arbeitgeberverantwortung noch weiter in den Vordergrund gerückt. Beide Themen haben für uns gleichermaßen höchste Priorität. Insgesamt haben wir die folgenden für uns wesentlichen Handlungsfelder identifiziert: Kundenzentrierung und Arbeitgeberverantwortung

Noch stärker als bisher rücken künftig die Kunden in den Mittelpunkt des Denkens und Handelns bei den INTER Versicherungsunternehmen. Als servicestarker Lösungsanbieter wollen wir die Kundenzufriedenheit noch weiter

erhöhen. Dabei fokussieren wir uns beispielsweise auf unsere tiefen Wurzeln in der Krankenversicherung sowie unsere langjährige Expertise im Heilwesen-Segment. Weiterhin nehmen wir mit unserem Customer Experience Management (CX-Management) das Erlebnis unserer Kunden bei allen Kontakten mit der INTER systematisch in den Blick. Angesichts der andauernden Niedrigzinsphase stehen wir als Versicherer weiterhin vor der Herausforderung, unseren Kunden auch künftig attraktive Produkte anbieten zu können. In Hinblick auf die Anlage der Versicherungsprämien unserer Kunden ist es unser Anspruch, die Einlagen sowohl sicher als auch nachhaltig zu investieren. Die mit der Corona-Pandemie einhergehenden Veränderungen und Einschränkungen seit Frühjahr 2020 haben uns vor neue, nicht gekannte Herausforderungen gestellt und unserer Verantwortung als Arbeitgeber eine neue Dimension gegeben. Der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter wurde zum alles beherrschenden und entscheidenden Thema. Hier konnten wir schnell und pragmatisch reagieren und beispielsweise beim Thema Homeoffice einen Blitzstart realisieren. Die ergriffenen Maßnahmen haben sich als sehr erfolgreich erwiesen, in vielen Punkten prüfen wir eine Etablierung über die Pandemie hinaus. Unabhängig von Corona stellt nach wie vor 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 auch 2020 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. Regionales Engagement

Als Unternehmen mit Sitz in der Metropolregion Rhein-Neckar ist es uns im Sinne der Corporate Social Responsibility wichtig, „unserer“ Region etwas zurückzugeben. Wir unterstützen insbesondere regionale Institutionen, die einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Umwelt oder die Gesellschaft leisten.

Compliance

Das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten aller unserer Beschäftigten sehen wir als wesentliche Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Daher messen wir dem Thema Compliance sehr hohe Bedeutung bei. Mit Hilfe von vielfältigen Maßnahmen werden Führungskräfte und Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert. Unter anderem hat unsere Zentrale Compliance-Funktion als Informationsmedium einen umfangreichen Intranetauftritt zum Thema erstellt.

Digitalisierung

Die fortschreitende Digitalisierung erfordert besonders von Unternehmen, die wie die INTER Versicherungsunternehmen, mit sensiblen Daten arbeiten, besondere Sorgfalt in Sachen IT-Sicherheit. Potenzielle negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit liegen auf der Hand, daher sind der Schutz unserer Kundendaten und die Integrität unserer IT-Systeme für uns unerlässlich. Betriebsintern nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung, um Prozesse zu

automatisieren und zu vereinfachen und so auch Papier zu sparen. Um langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen zu sichern, haben wir unsere digitalen Services 2020 nochmals erweitert, beispielsweise durch unsere Kunden-App „Meine INTER“ und das Kundenportal, außerdem sind nun weitere Abschlüsse online möglich. Umweltverantwortung

Um erfolgreich wirtschaften und gut leben zu können, sind wir alle auf gute und gesunderhaltende Lebens- und Arbeitsbedingungen angewiesen. Voraussetzung dafür ist eine intakte Umwelt. Im Rahmen unserer Möglichkeiten setzen wir uns daher für einen bewussten und schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen ein. Anhand der Ergebnisse des Energieaudits, die uns nun vorliegen, konnten wir verschiedene Bereiche identifizieren, in denen wir unser betriebliches Umwelt-Engagement künftig verstärken wollen. Unseren Kunden bieten wir mit unserer neuen Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“ die Möglichkeit, nachhaltig für ihr Alter vorzusorgen.

2.3. Risiken und Chancen im Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen

Die INTER Versicherungsunternehmen sind 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. Die Identifikation der Risiken erfolgt durch die Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) in den Fachbereichen. 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 erfolgen bei der INTER sowohl zentral als auch dezentral.

Neben den Risiken beinhaltet CSR für die INTER Versicherungsunternehmen 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:

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

In 2020 hat sich die INTER bereichsübergreifend mit dem Thema Nachhaltigkeitsrisiken auseinandergesetzt.

3. Ziele

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

Unsere CSR-Ziele definieren wir ausgehend von unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserer strategischen Ausrichtung. Da wir die Gesamtunternehmensstrategie der INTER Versicherungsunternehmen aktuell einer Neuausrichtung unterziehen und die Änderungen zum Teil auch die Nachhaltigkeitsziele und ihre Priorisierung betreffen, verzichten wir vorerst auf konkrete Daten für die Zielerreichung. 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. 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 der 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, Kundenzufriedenheit weiter steigern

Kundenzentrierung spielt für die INTER Versicherungsunternehmen eine zentrale Rolle, denn die Kunden und ihre Zufriedenheit sind die Daseinsberechtigung für jedes Unternehmen. Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen aufzubauen und zu sichern sowie die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern, ist uns daher besonders wichtig. Wir wollen von unseren Kunden bei jedem Kontakt als serviceorientierter Versicherer

wahrgenommen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir ein Kundenerfahrungsmanagement (auch: Customer Experience oder CX Management) etabliert. Wir optimieren unser Customer Relationship Management (CRM) und haben verschiedene neue digitale Services für unsere Kunden installiert. Auch mit der Entwicklung neuer und der Weiterentwicklung bestehender Versicherungsprodukte, wie etwa unserer neuen Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“, fördern wir die Kundenzufriedenheit. Um die Produktentwicklung künftig noch weiter voranzubringen, planen wir die Eröffnung einer Innovationswerkstatt. Ebenso zählt unser intensiver Austausch mit unseren Kunden auf dieses Ziel ein. Positive Bewertungen in Ratings und Umfragen bestärkten uns auch 2020 in dem von uns eingeschlagenen Weg. Weitere Informationen und Maßnahmen unter Kriterium 9.

Arbeitgeberverantwortung weiter stärken und Arbeitgeberattraktivität weiter ausbauen

In der letztjährigen Entsprechenserklärung hatten wir für 2020 als Ziel formuliert, die Voraussetzungen für das Arbeiten von zu Hause weiter auszubauen. Getrieben durch die Pandemie haben wir dieses Ziel deutlich schneller als geplant erreicht. Seit Beginn der Pandemie liegt die Homeoffice-Quote bei rund 75 Prozent. Die positiven Rückmeldungen von Mitarbeitern und Führungskräften bestätigen uns in dem eingeschlagenen Weg. Ziel ist nun, zu sondieren und festzulegen, in welchen Bereichen und in welchem Rahmen die Verstetigung der Homeoffice-Option sinnvoll und wünschenswert ist. Über die Möglichkeiten zum Homeoffice hinaus haben wir im Berichtsjahr pandemiebedingt auch unsere Anstrengungen zum präventiven Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter deutlich ausgeweitet, indem wir beispielsweise Online-Seminare zu Themen wie dem Umgang mit Stress im Homeoffice angeboten haben.

Unsere Attraktivität als wichtiger Arbeitgeber in der -Region Rhein-Neckar wollen wir weiter stärken. Vor diesem Hintergrund bauen wir beispielsweise Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich weiter aus. Unsere niedrige Mitarbeiterfluktuation und die hohe Übernahmequote bei unseren Auszubildenden wollen wir auch künftig beibehalten. Weitere Informationen und Maßnahmen 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. Wir nehmen jährlich ein Screening aller unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Kriterien vor. Die Festlegung einer Ausschlussliste steht 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 nach Möglichkeit

auch ressourcenschonend zu gestalten. Wir setzen auf die Möglichkeiten der Digitalisierung und arbeiten beispielsweise daran, den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren, indem wir Angebote wie Videoconferencing und Webinare ausbauen und die Optionen zum Homeoffice erweitern. Die Erfahrungen des „Corona-Jahres“ haben gezeigt, welches Potenzial die digitalen Möglichkeiten bieten. Für die Zukunft wollen wir diese bedarfsgerecht und jeweils angepasst an die Arbeitssituation weiterentwickeln.

Die Festlegung unserer Nachhaltigkeitsziele erfolgt immer auch mit Blick auf die von den Vereinten Nationen formulierten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Relevant für uns sind insbesondere die folgenden Ziele, die wir in unserem Handeln berücksichtigen:

Ziel 3 „Gesundheit und Wohlergehen“

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

Ziel 4 „Hochwertige Bildung“

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

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 erbringen die INTER Versicherungsunternehmen den größten Teil ihrer Wertschöpfung selbst. Unsere Wertschöpfungskette beginnt bei der Produktentwicklung, setzt sich fort über den Vertrieb sowie die Schadenregulierung bis hin zu etwaigen Rückversicherungen. Den Vertrieb unserer Produkte übernehmen sowohl ungebundene Vermittler (z. B. Makler) als auch Vertriebspartner unserer Ausschließlichkeitsorganisation (in der Folge: Vertriebspartner). Deutschlandweit unterhalten die INTER Versicherungsunternehmen ein Netz aus 275 Vertriebspartnern, die vom Bereich Vertriebsmanagement betreut und gesteuert werden.

Parallel zur klassischen Wertschöpfung fallen Aufgaben in anderen Bereichen des Unternehmens, etwa 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 auch die Auswahl und die Entwicklung der Mitarbeiter. Beim Einkauf von Werbematerialien oder Druckerzeugnissen wie Flyern und Broschüren arbeiten wir vorwiegend mit regionalen Anbietern zusammen. Externe Dienstleister setzen die INTER Versicherungsunternehmen 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 Versicherungsunternehmen spielt außerdem die Kapitalanlage.

4.2 Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung und Tiefe der Nachhaltigkeitsberücksichtigung

Es ist unser Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte in allen Phasen der Wertschöpfung zu berücksichtigen, sowohl bezogen auf unser eigenes Unternehmen als auch in Hinblick auf unsere direkten Lieferanten, Kapitalanlagegesellschaften und Geschäftspartner.

Mit unseren Produkten sichern wir Menschen gegen die Risiken des Alltags ab, schützen sie bei unvorhergesehenen Ereignissen vor finanziellen Einbußen und ermöglichen ihnen Sicherheit im Alter. Nachhaltigkeit spielt für uns in diesen Bereichen eine entscheidende Rolle, schließlich tragen wir Verantwortung für unsere Kunden – nicht nur temporär, sondern im Idealfall ein Leben lang. Die komfortablen SCR-Bedeckungsquoten der INTER Versicherungsunternehmen versprechen Kunden die nötige Sicherheit und lassen sich auf eine risikobewusste Kapitalanlagestrategie sowie nachhaltiges Wirtschaften

zurückführen.

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

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir unter anderem das bereits erwähnte Customer Experience Management (CX Management) eingeführt, um unsere Kunden systematisch nach ihren Erfahrungen mit der INTER zu befragen, dieses Feedback zu analysieren und dann entsprechende Maßnahmen im Sinne der Steigerung der Kundenzufriedenheit abzuleiten und umzusetzen. Die Ergebnisse der aktuellen Kubus-Studie – einer repräsentativen Bestandsbefragung unter zufällig ausgewählten Privatkunden der 23 größten deutschen Versicherer mit über 10.000 Interviews, bei der auch 400 Kunden der INTER als Stichprobe erfasst werden – belegt bereits positive Wirkungen des CX Managements.

Wir verfügen darüber hinaus über ein umfangreiches Beschwerdemanagementsystem, das uns wertvolle Hinweise auf die Bedürfnisse unserer Kundschaft gibt. 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. 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. Als Arbeitgeber gewähren wir überdurchschnittliche Sozialleistungen und legen beim Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter besonders hohe Maßstäbe an. Zudem setzen wir uns mit Sponsoring und Spendenaktionen für die Rhein-Neckar-Region ein. Bei der Materialbeschaffung (z. B. Papier) 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 nichtbedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir vor mit unserer risikobewussten Anlagestrategie sowie der stetigen Fort- und Weiterbildung unserer Vertriebspartner.

Unsere Anlagemöglichkeiten haben wir auch im Berichtsjahr um nachhaltige Angebote erweitert: Neu hinzugekommen ist die Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“.

Um eine faire Beratung zu gewährleisten, bilden wir unsere Vertriebspartner stetig fort und tauschen uns regelmäßig mit ihnen aus. Da aufgrund der Pandemiesituation ab Frühjahr 2020 keine Präsenzveranstaltungen möglich waren, haben wir unsere Fort- und Weiterbildungsangebote erfolgreich auf Online-Formate umgestellt: Für unsere Makler-Organisation haben wir 98 Online-Schulungen angeboten. Unsere Vertriebspartner konnte die INTER Akademie mit 513 Online-Seminaren unterstützen. Darüber hinaus bietet die INTER Akademie zahlreiche Schulungen zum Selbststudium an.

Ökologische Risiken betreffen vor allem den Ressourcenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit im Betrieb (z.B. Papierverbrauch, Stromverbrauch, Energiebedarf) und Vertrieb (z.B. Kraftstoffverbrauch). Mithilfe des anerkannten VfU-Tools erfassen wir sämtliche Verbräuche und leiten daraus geeignete Maßnahmen zur Ressourcenschonung ab.

Ökologische und soziale Risiken gleichermaßen birgt eine nichtnachhaltige

Kapitalanlage. 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 alle 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.

Ein weiteres potenzielles Risiko birgt die Zusammenarbeit mit Lieferanten oder Dienstleistern, die selbst nicht nachhaltig agieren. Um dem vorzubeugen haben wir unsere Lieferanten auch 2020 auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin überprüft, ihnen ist bewusst, dass wir uns nachhaltig ausrichten und dies auch von ihnen erwarten. Um diesen Anspruch zu unterstreichen, haben wir 2020 unsere Einkaufsrichtlinie um die Aspekte Nachhaltigkeit und Menschenrechte ergänzt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die unternehmerische Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Zum 1. Januar 2019 übernahm diesen Part der 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.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der INTER Versicherungsunternehmen setzen der Vorstand und das CSR-Kernteam in Zusammenarbeit um. Dabei liegt das operative CSR-Management beim CSR-Kernteam. Das Kernteam setzt sich zusammen aus Mitgliedern der Bereiche Personal, Marketing, Kapitalanlagen Controlling, Zentrale Dienste und Unternehmenskommunikation/Kundenkultur, die sich regelmäßig treffen, um neue Ideen zur unternehmerischen Verantwortungsübernahme zu entwickeln und mögliche Widersprüche in der CSR-Umsetzung zu identifizieren. Außerdem koordiniert das CSR-Team die Umsetzung der CSR-Maßnahmen. Ein Teamsprecher berichtet konkrete Anliegen zusammen mit Fachvertretern an den Vorstandssprecher.

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.

Ein wichtiger Baustein, um die Nachhaltigkeitsstrategie im Arbeitsalltag zu verankern, ist die CSR-Kommunikation. Ziel ist es, darüber die Anspruchsgruppen für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren.

Zusätzlich zur Entsprechenserklärung gemäß DNK-Standard veröffentlichen die INTER Versicherungsunternehmen jährlich einen CSR-Bericht, der den Anspruchsgruppen einen komprimierten Überblick über unsere CSR-Aktivitäten gibt.

Unsere Mitarbeiter können im Dialog mit dem CSR-Kernteam ebenso wie über die E-Mail-Adresse 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 ihre nachhaltige Ausrichtung hin und haben 2020 wie jedes Jahr ein Screening unserer Kapitalanlagen und Kapitalanlagegesellschaften auf ESG-Kriterien durchgeführt.

Darüber hinaus fördern weitere Regeln und Standards nachhaltige Prozesse im Unternehmen und unterstützen Mitarbeiter dabei, Nachhaltigkeit im Geschäftsalltag zu operationalisieren.

Relevante Richt- und Leitlinien in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit sind unter anderem:

- die Dienstreiseordnung mit Maßgaben zum Thema Nachhaltigkeit
- die um Hinweise zu Nachhaltigkeit und Menschenrechten ergänzte Einkaufsrichtlinie
- unser umfangreiches Risikomanagementsystem, das auch CSR-Risiken umfasst
- unsere Service-Leitlinie, die die bestmögliche Kundenberatung definiert
- unser Compliance-Kodex, der wesentliche Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält
- unser Compliance-Kompass, der die Compliance-Organisation bei den INTER Versicherungsunternehmen erläutert

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

7. Kontrolle

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

Die INTER Versicherungsunternehmen erheben und überprüfen fortlaufend die folgenden Daten und Kennzahlen, um daraus Fortschritte in Bezug auf die CSR-

Aktivitäten ablesen zu können und gegebenenfalls Maßnahmen gezielt anpassen zu können:

Produkte & Wertschöpfungskette

- Prüfung Kapitalanlagegesellschaften auf Nachhaltigkeit / ESG-Kriterien
- Prüfquote nach PRI Principles Responsible Investment (in %)
- Überprüfung Lieferanten auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin

Kunden

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

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, Todesfälle
- Teilzeitquote (in %)
- Schwerbehindertenquote (in %)
- Azubi-Übernahmequote (in %)
- Anzahl Eltern in Elternzeit nach Geschlecht

Gemeinwesen

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

Politische Einflussnahme

- Gesamtwert Parteispenden (in €)

Compliance

- Korruptionsvorfälle
- Bußgelder

Die Daten werden von den jeweiligen Bereichen zusammengestellt. Das CSR-Kernteam und natürlich auch die Bereiche selbst überprüfen die Werte auf Zuverlässigkeit und Konsistenz. 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.

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

Selbstverständlich verpflichten wir uns dazu, gesetzes- und regelkonform zu handeln. Unsere Mitarbeiter erhalten daher unseren Compliance-Kodex, der wesentliche Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält, sowie unseren Compliance-Kompass. Dieser erläutert die Bedeutung von Compliance für die Unternehmen und gibt einen Überblick über die Compliance-Organisation bei den INTER Versicherungsunternehmen. Die fortschreitende Regulierung der Versicherungs- und Finanzbranche führt zu klaren Handlungsanweisungen für uns als Versicherer. Um unsere Kunden in jeder Situation bestmöglich zu beraten und zu betreuen, haben wir eine Service-Leitlinie. Zusätzlich verpflichten sich die INTER Versicherungsunternehmen zur Einhaltung des „Code of Conduct“, dem GDV-Datenschutzkodex.

Unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern nehmen wir sehr ernst. Mit Hilfe vielfältiger Maßnahmen sind wir stets bemüht, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen – sowohl was den Bereich Gesundheitsschutz betrifft als auch im Hinblick auf Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

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.

Unser Vergütungssystem für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist auf die nachhaltige Entwicklung der INTER Versicherungsunternehmen ausgerichtet. Die Vergütungspolitik orientiert sich an den Zielen der Geschäftsstrategie und der daraus abgeleiteten Risikostrategie. Im Zuge der Neuausrichtung der Strategie werden die Ziele aktuell neu definiert. Grundsätzlich erfüllen die INTER Versicherungsunternehmen mit ihrer Vergütungspolitik alle diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachten auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen, die unter anderem die geschlechterneutrale Bezahlung beinhalten. Die Vergütungspolitik ist außerdem insofern nachhaltig, als bei den INTER Versicherungsunternehmen nur wenige Funktionen mit einem variablen Anteil vergütet sind, der darüber hinaus in seiner Zusammensetzung überschaubar ist.

Unser Vergütungssystem ist nicht an Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinn gekoppelt. Daher sind Nachhaltigkeitsziele auch nicht Gegenstand der Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern, Führungskräften oder Vorstand. Vielmehr stehen unseren Mitarbeitern verschiedene Nebenleistungen zur Verfügung, unter anderem ein Job-Ticket, das Anreize zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gibt.

Die mit der Vergütung zusammenhängenden individuellen Ziele der Mitarbeiter werden auf folgende Punkte überprüft:

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das oberste Kontrollorgan des INTER Versicherungsverein aG ist die Mitgliederversammlung. Die Mitglieder dieser Versammlung erhalten Aufwandsentschädigungen. Die Bezüge des Vorstands der INTER Versicherungsunternehmen bestehen aus fixen und variablen Vergütungsanteilen. Die variable Vergütung ist abhängig von der Performance und Zielerreichung. Weitere Informationen zur Vergütungspolitik finden sich im [Geschäftsbericht](#) auf Seite 119.

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.

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

Kundendialog

Unser oberstes Ziel ist es, höchstmögliche Kundenzufriedenheit zu erreichen.
Die INTER Versicherungsunternehmen nehmen jedes Jahr an der Kubus-Studie
teil, einer telefonischen Befragung von Bestandskunden der 23 größten
Versicherer, bei der die Zufriedenheit der Kunden erfragt wird. Die Ergebnisse
sind für uns ein wesentlicher Gradmesser, um die Zufriedenheit unserer
Kunden – auch im Vergleich mit anderen Unternehmen unserer Branche –
beurteilen zu können und uns auf Basis der Ergebnisse noch kundenorientierter
aufzustellen. Vor diesem Hintergrund haben wir ein systematisches Customer
Experience Management (CX Management) etabliert, um die Erfahrungen, die
unsere Kunden mit der INTER machen, systematisch zu messen, zu erforschen
und zu hinterfragen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses CX Managements sind

die so genannten Kundenreisen. Dabei befragen wir gezielt Kunden zu ihren Erfahrungen mit uns. Das gesammelte Feedback analysieren wir systematisch in Arbeitsgruppen und definieren im Anschluss Verbesserungen, die anschließend umgesetzt werden. Wir arbeiten außerdem intensiv an der Weiterentwicklung des Managements unserer Beziehung zu den Kunden, dem Customer Relationship Management (CRM). Wesentliche Basis ist die Entwicklung und Einführung einer Software, die wir 2021 als zentrale Plattform für unseren Außendienst implementieren, um unsere Kunden schneller und besser bedienen zu können. Auch unser Kundenportal und unsere Kunden-App „Meine INTER“ entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Über gesetzliche und unternehmerische Neuerungen sowie über unsere CSR-Aktivitäten informieren wir unsere Kunden beispielsweise auf unserer Homepage und in unserer Kundenzeitschrift INTERaktiv. Auch in die Kundenberatung fließen Nachhaltigkeitsaspekte seit einigen Jahren stärker ein. Über die Mitgliederversammlung treten wir 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 Versicherungsunternehmen zuzugehen und Anregungen oder auch Kritik zu äußern, etwa über unser INTER Service Center, über info@inter.de oder über ihren betreuenden Vertriebspartner oder Makler.

Mitarbeiterdialog

Den Dialog mit und zwischen unseren Mitarbeitern fördern wir durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit und eine umfassende Kommunikation zu den Prozessen und Projekten im Unternehmen. Um den Dialog weiter aufrechtzuerhalten, nachdem ab Frühjahr 2020 ein Großteil der Mitarbeiter pandemiebedingt ins Homeoffice gewechselt war, haben wir als Arbeitgeber schnell reagiert und die nötigen technischen Voraussetzungen geschaffen. Unter anderem sind alle Mitarbeiter im Homeoffice ausgestattet mit INTER IT (Hard- und Software). Wir haben außerdem Kommunikationstools für Videokonferenzen und den bereichsinternen sowie unternehmensweiten Austausch eingeführt, die stabil laufen und rege genutzt werden.

Über unsere CSR-Aktivitäten informieren wir natürlich weiterhin im Intranet: Direkt auf der Startseite erfahren unsere Mitarbeiter alle Neuigkeiten rund um unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit. Weitere Informationen gibt es im Nachhaltigkeitsbereich auf unserer Homepage. Wir beobachten, dass die Beiträge zu CSR-Themen auf großes Interesse stoßen. Unsere Mitarbeiter können auch eigene Ideen zu CSR einbringen – z.B. per Mail an nachhaltigkeit@inter.de. Ausgehend von den guten Erfahrungen mit den coronabedingt erweiterten Möglichkeiten zum Homeoffice haben wir 2020 unsere Mitarbeiter befragt, wie sie sich ihre Tätigkeit künftig vorstellen. Die Ergebnisse werden derzeit ausgewertet und entsprechende Entscheidungen ab Frühjahr 2021 getroffen.

Dialog Vertriebspartner und ungebundene Vermittler

Mit unseren Vertriebspartnern und ungebundenen Vermittlern tauschen wir uns kontinuierlich aus – da aufgrund der Pandemie 2020 keine Präsenzveranstaltungen möglich waren, sind wir auf Online-Formate ausgewichen. So haben wir zum Beispiel im März innerhalb kürzester Zeit das Schulungsangebot unserer INTER Akademie erfolgreich von Präsenz- auf Online-Unterricht umgestellt. In unserem Maklervertrieb wird die Konferenzsoftware gotomeet.me rege genutzt. Mit dem INTER MaklerNet bieten wir zudem eine informative Plattform zur Unterstützung des Vertriebes. Hilfreiche Instrumente für den Vertriebsalltag und die Kommunikation mit Kunden und Interessenten bieten wir ungebundenen Vermittlern auch über das Online-Tool MaklerCircle.de und beiden Vertriebswegen über den Blog deshalbversichernde.de. Inzwischen ist auch unser Podcast MaklerStories in der Branche bekannt.

Als Mitglied des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. und des Verbands 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, die 2020 erstmals online als DKM.digital stattfand, 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 kontinuierlich: Über Facebook sowie in Pressemitteilungen und Newslettern informieren wir ausführlich über unsere CSR-Aktivitäten. Innerhalb der User Group „Nachhaltigkeitsmanagement“ der Versicherungsforen Leipzig tauschen wir uns regelmäßig mit der Branche aus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Wir führen einen offenen Dialog mit unseren Kunden ebenso wie mit unseren Mitarbeitern, unseren Vertriebspartnern und dem sonstigen Umfeld. Alle wesentlichen Themen und Anliegen ermitteln wir unterjährig im Rahmen von Sitzungen, Veranstaltungen oder Befragungen (wie z.B. 2020 in der Mitarbeiterumfrage zum Thema Homeoffice). Der Kontakt über info@inter.de sowie das persönliche Gespräch sind ebenfalls wichtige Feedback-Kanäle.

Kunden

Ein Gradmesser für die Zufriedenheit unserer Kunden mit unserem Service und unseren Leistungen ist die jährliche Kubus-Studie. Die Ergebnisse liefern uns wesentliche Erkenntnisse, um die Kundenzufriedenheit noch weiter zu steigern. 2020 haben wir zu diesem Zweck unser Customer Experience Management sowie das Customer Relationship Management weiter ausgebaut. Unsere Kunden schätzen die Vorteile der Digitalisierung, weshalb wir unseren Service diesbezüglich weiterausbauen, etwa in Form unserer Kunden-App „Meine INTER“ oder unseres Kundenportals. Mit unserem INTER-Beschwerdemanagement verfügen wir über ein probates Instrument, um mit Kundenbeschwerden gut umzugehen. Der steigenden Nachfrage nach grünen Versicherungsprodukten kommen wir zum Beispiel mit unserer neuen Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“ nach.

Mitarbeiter

Dem Wunsch unserer Mitarbeiter nach einem attraktiven und sicheren Arbeitsplatz entsprechen wir mit einer fairen, zuverlässigen Entlohnung und darüber hinaus mit umfassenden Angeboten zur Arbeitszeitflexibilisierung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung. Angesichts der Pandemielage stand 2020 besonders der Gesundheitsschutz im Fokus unserer Bemühungen. Hier ist es uns gelungen, dem Großteil unserer Mitarbeiter schnell und konsequent das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen. Details unter Kriterien 14, 15, 16. Ihre Anregungen und Kritik zum Thema CSR können alle interessierten Mitarbeiter per Mail an nachhaltigkeit@inter.de schicken.

Unabhängige Vermittler (Makler etc.)

Für unsere unabhängigen Vermittler sind ein flexibler Arbeitsalltag und ein flexibles Arbeitsumfeld essenziell. Diesem Anliegen tragen wir mit dem Online-Arbeitsportal www.inter-makler.net ebenso Rechnung wie mit dem MaklerCircle. Weitere digitale Angebote wie Webinare oder Videomeetings tragen dazu bei, Reisezeiten zu verringern und – in Pandemie-Zeiten – unnötige Kontakte zu vermeiden. Aus diesem Grund haben wir unser Online-Schulungs-Angebot 2020 nochmals deutlich ausgebaut: Für unsere Makler-Organisation haben wir 98 Online-Schulungen angeboten.

Medien und Öffentlichkeit

Transparenz ist uns wichtig, weshalb wir die Öffentlichkeit umfassend über unsere Aktivitäten informieren. Neben unserer Homepage, dem

Geschäftsbericht und den begleitenden Kommunikationsaktivitäten für die Öffentlichkeit, gehört 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 Auswirkungen unserer Produkte

Die direkte soziale Wirkung unserer (Versicherungs-)Produkte ist die finanzielle Sicherheit und Absicherung unserer Kunden bei unvorhergesehenen Ereignissen. Dass unsere Produkte den Marktanforderungen entsprechen und unsere Kunden sich durch uns gut betreut und abgesichert fühlen, belegen Ratings und Auszeichnungen. So bewertete z.B. Assekurata die INTER Kranken, die INTER Leben und die INTER Allgemeine 2020 jeweils mit A für starke Bonität. Focus Money zeichnete die INTER 2020 als einen der fairsten privaten Krankenversicherer aus. Auch die hohe Weiterempfehlungsquote durch unsere Kunden spricht für die Qualität unserer Produkte.

Indem wir unseren Kunden nachhaltige Produkte anbieten, nehmen wir auch indirekt Einfluss auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit: Immer mehr Versicherungskunden legen Wert darauf, ihr Geld in nachhaltig agierende Unternehmen zu investieren – also in Unternehmen, die darauf achten, Ressourcen zu schonen und fair mit ihren Partnern umzugehen. Diesem gestiegenen Kundenwunsch nach mehr Nachhaltigkeit auch in der Finanzwelt tragen wir mit unserem Produktportfolio und bei unserer Produktentwicklung Rechnung.

Die Kapitalanlage der Versicherungsprämien spielt ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Absicherung unserer Kunden und sie bietet zudem einen Hebel für Nachhaltigkeit. Die Entwicklung unserer Kapitalanlagen überprüfen wir tagtäglich und begleiten die Umsetzung unserer Kapitalanlagestrategie durch unser Risikomanagement. Im Sinne der Nachhaltigkeit streben wir danach, in Institutionen zu investieren, die selbst nachhaltig agieren. Vor diesem Hintergrund haben wir ein Screening unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Kriterien vorgenommen. Demnach kann der überwiegende Teil unserer

Kapitalanlagen als nachhaltig angesehen werden. Nahezu alle verwalteten Kapitalanlagebestände externer Asset Manager folgen den PRI-Standards.

Mögliche negative ökologische und soziale Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeiten möchten wir so gering wie möglich halten. Unsere wichtigsten direkten Lieferanten und Dienstleister überprüfen wir daher im Zuge der CSR-Berichterstattung jährlich auf Nachhaltigkeitsaspekte.

10.2. Innovationsmanagement

Die Entwicklung immer neuer, an die Bedarfe unserer Kunden angepasster Produkte ist essenzieller Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit als Versicherungsunternehmen. Im Mittelpunkt steht auch dabei stets das Ziel, die Kundenzufriedenheit weiter zu steigern und so langfristige Kundenbeziehungen zu realisieren. Um unsere Innovationsprozesse zielgerichtet und effizient zu gestalten, haben wir ein Innovationsmanagement etabliert. Ziel des Innovationsmanagements bei den INTER Versicherungsunternehmen ist es, die ersten beiden Phasen des Produktentwicklungsprozesses zu strukturieren und zu moderieren. Diese Aufgabe übernimmt seit 2020 unser Innovationsmanager: Er bringt neue Impulse von außen und unterstützt die Mitarbeiter mit neuen Methoden bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Unser Innovationsmanagement befasst sich sowohl mit Produkten als auch mit den Services. Das Innovationsmanagement übernimmt dabei die Rolle des Befähigers, also des Innovation Facilitators: Im Rahmen von Innovationsprojekten sowie bei der Produktentwicklung erhalten die Mitarbeiter Unterstützung und werden darüber zum „innovativ sein“ befähigt. Mittelfristiges Ziel ist der Aufbau und die Betreuung einer Innovationswerkstatt sowie die Entwicklung einer nachhaltigen Innovationskultur.

Ausgerichtet am Bedarf unserer Kunden haben wir 2020 verschiedene neue Produkte eingeführt – zum Beispiel den INTER Opti oder den BEA flex in der Krankenversicherung. Ebenfalls neu ist unsere Fondsstrategie „Welt Nachhaltigkeit“ – ein Angebot, in das unsere Kunden im Rahmen der INTER MeinLeben® Privatrente nachhaltig investieren können. Dafür stehen der Ökoworld Ökovision Classic und die beiden iShares-ETFs „MSCI World SRI“ und „EM SRI“ in einer Aktiv-Passiv-Kombination zur Verfügung. Für das Fondsangebot an nachhaltigen Fonds in INTER MeinLeben® gab es 2020 eine Auszeichnung mit „sehr gut“ von Seiten des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung.

Im Bereich Services dienen Neuentwicklungen vor allem dem Ziel, Prozesse effizienter und kundenfreundlicher zu machen und zugleich ressourcenschonender zu arbeiten. 2020 haben wir die INTER Rechnungen App durch die Kunden-App „Meine INTER“ abgelöst und ein Kundenportal eingeführt, um den Weg zum Kunden bzw. den Weg zu uns noch weiter zu verkürzen. Die App „Meine INTER“ hatte bei Redaktionsschluss 29.900 Nutzer. Im Jahr 2020 wurden über die App 9.500 Chat-Konversationen geführt. Gleichzeitig reduzieren wir so die Umweltbelastung, indem der Papierverbrauch

gesenkt wird. Alle Services entwickeln wir kontinuierlich weiter, ebenso die Möglichkeiten der digitalen Antragsstellung.

Unsere digitalen Weiterbildungsangebote haben wir auch coronabedingt 2020 deutlich und mit Erfolg ausgebaut.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die INTER Versicherungsunternehmen haben einen Mindeststandard für Kapitalanlagen festgelegt. Die Neuanlageregeln lassen im Direktbestand ausschließlich Covered Bonds, Staatsanleihen und staatsgesicherte Anleihen in ausgewählten Ländern des EWR zu. Allein daraus ergibt sich eine positive Selektion hin zu nachhaltigen Anlagen. In 2020 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. Rund 99 Prozent aller verwalteten Kapitalanlagebestände externer Asset Manager folgen den PRI-Standards.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Versicherungen sind nicht-physische Produkte, naturgemäß 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 (Stromverbrauch, Papierverbrauch, 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 2020 wurden Daten für die folgenden Bereiche erfasst:

Fuhrpark

Unser Fuhrpark umfasste 2020 111 Fahrzeuge. Davon stehen 74 Leasingfahrzeuge mit einer durchschnittlichen Kilometerlaufleistung von etwa 18.000 Kilometer pro Fahrzeug und Jahr unseren Mitarbeitern im Außendienst zur Verfügung. Corona- bzw. Homeoffice-bedingt liegt die Kilometerleistung für 2020 etwa 25 Prozent unter dem Vorjahreswert. Unsere Auszubildenden haben 22 Opel Adam und als Folge-Kfz seit Dezember 2019 elf Ford Fiesta in

Gebrauch. Hinzu kommen vier eigene Fahrzeuge (Opel Combo, VW Caddy, VW Transporter, Ford Transit). Aktuell befinden sich drei Elektro- bzw. Hybrid-Vorstandsfahrzeuge im Bestellmodus, für diese Fahrzeuge werden auch zwei neue Ladestationen installiert.

Dienstreisen

Bahn: Die Anzahl der Bahnfahrten im Berichtszeitraum ist coronabedingt um 77,3 Prozent auf 445 Fahrten gesunken. Der Anteil der Fahrten in der ersten Klasse betrug 32,4 Prozent.

Flüge: Durch Corona ist die Anzahl der Flugbuchungen in 2020 wesentlich gesunken. Es handelt sich um 34 Flüge inklusive der Flüge zur INTER Polska vorwiegend für den Aufsichtsrat und Vorstand. Nur vereinzelt für Mitarbeiter.

Hotels: Es wird darauf geachtet, dass bei Vertragshotels und falls möglich bei anderen Hotelbuchungen die CRS-Vorgaben bzw. die Zertifikate des Hotels vorliegen.

Bei Einzelunterbringungen muss jedoch auch darauf geachtet werden, dass die Anreise zum gewünschten Ziel – zum Beispiel zur Geschäftsstelle – nicht zu weit ist. In 2020 gab es nur wenige Buchungen.

Stromverbrauch

2.424.928 kWh in der Direktion

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

Papierverbrauch

8.337 kg

Wasserverbrauch

4.852 m³

12. Ressourcenmanagement

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

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

verschiedene Maßnahmen ergriffen. Aus Kapazitätsgründen und bedingt durch die Corona-Situation konnten wir das Thema Ressourcenmanagement im Berichtsjahr 2020 nicht in dem Maße vorantreiben, wie ursprünglich vorgesehen.

Ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit der Nutzung natürlicher Ressourcen ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen. Vor diesem Hintergrund wurde 2020 die zentrale Arbeitsanweisung der INTER um einen Hinweis zu CSR/Nachhaltigkeit erweitert.

Für das Controlling der Zielerreichung im Bereich Ressourcenmanagement zeichnet sich der Bereich Zentrale Dienste, unterstützt vom CSR-Kernteam, verantwortlich. Das Kernteam seinerseits berichtet an den Vorstand. Die für 2020 geplante Stelle eines CSR-Managers wurde mit Blick auf die Pandemielage verschoben. Die Koordination sämtlicher CSR-Inhalte und -Aktivitäten läuft im Bereich Unternehmenskommunikation zusammen. Hinzu kommt der Umstand, dass die INTER ihre Gesamtunternehmensstrategie derzeit überarbeitet, dies betrifft auch unsere Zielsetzungen in Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit. Infolgedessen befindet sich auch unser Konzept für das Ressourcenmanagement derzeit in Überarbeitung. Aufgrund der Pandemie und den neuen Herausforderungen für die Arbeitswelt sind die Ziele im Ressourcenmanagement in den Hintergrund gerückt. Sobald die Kapazitäten es zulassen, werden wir unsere Anstrengungen zur Ressourceneinsparung wieder forcieren.

Aufgrund der Pandemie-Situation ist unser Ressourcenverbrauch 2020 in fast allen Bereichen zurückgegangen. Uns ist bewusst, dass diese Zahlen nicht repräsentativ sind und ein Vergleich mit dem Vorjahr wenig aussagekräftig ist. Dennoch geben uns die diesjährigen Verbrauchszahlen einen Eindruck davon, was möglich ist und sie sind für uns Anlass, darüber nachzudenken, in welchen Bereichen eine Verstetigung der neuen Arbeitssituation sinnvoll ist.

Dienstreise- und Pendelverkehr

Um den Pendlerverkehr zu reduzieren, haben wir unseren Mitarbeitern schon vor Corona im festgelegten Rahmen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten gegeben. Im Zuge der Kontaktbeschränkungen haben wir dieses Angebot deutlich ausgeweitet: Seit Beginn der Pandemie liegt die Homeoffice-Quote bei rund 75 Prozent. Ausgehend von den positiven Rückmeldungen von Mitarbeitern und Führungskräften sind wir nun dabei zu prüfen, in welchem Rahmen die Option zum Homeoffice dauerhaft sinnvoll und wünschenswert ist.

Auch Angebote wie Videoconferencing und Webinare haben wir im Berichtsjahr noch einmal deutlich ausgebaut. Allein die INTER Akademie hat 2020 insgesamt 513 Online-Seminare angeboten und darüber hinaus zahlreiche Online-Schulungen zum Selbstlernen, wodurch zahlreiche Fahrten eingespart

werden konnten. Dieses Angebot wollen wir bedarfsgerecht weiterentwickeln.

Um zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu animieren, steht den INTER-Mitarbeitern ein vergünstigtes Jobticket zur Verfügung. Während die Mitarbeiter Dienstreisen per Bahn selbst buchen können, bedürfen Flugbuchungen der ausdrücklichen Genehmigung durch den Bereichsleiter. Coronabedingt gab es 2020 erheblich weniger Dienstreisen als 2019.

Stromverbrauch / Energieeffizienz

Im Jahr 2019 wurde bei den INTER-Versicherungsunternehmen ein Energieaudit (Wiederholungsaudit nach EDL-G) durchgeführt. Die Ergebnisse liegen nun vor und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Den Hauptanteil am Gesamtenergieverbrauch macht der Primärenergieträger Strom aus. Den größten Beitrag zur CO₂-Emission hat ebenfalls der Strom. Aufgeschlüsselt nach Art der Anwendung wird der meiste Strom durch Informations- und Kommunikationstechnik verbraucht (1.032.801 kWh). An zweiter Stelle steht der Stromverbrauch durch Klimaanlage (825.153 kWh), danach folgen Beleuchtung (431.942 kWh) und Küchengeräte (292.278 kWh).

Durch verschiedene Energiesparmaßnahmen können Einsparungen in Höhe von 97.300 kWh erreicht werden, das entspricht 67 Tonnen CO₂.

Die Maßnahmen mit dem größten Einsparpotenzial, die sukzessive am Standort Mannheim umgesetzt werden, sind:

- Dämmung der Kälteleitung in der Tiefgarage im Bereich Haus 1&2 (Energieeinsparung: 51.200 kWh/a, vermiedene CO₂-Emissionen: 27,49 t CO₂/a)
- Austausch konventioneller Leuchtmittel gegen LED Beleuchtung (Energieeinsparung: 31.830 kWh/a, vermiedene CO₂-Emissionen: 17,09 t CO₂/a)
- Einsatz von Zeitschaltuhren bei den Getränkeautomaten (Energieeinsparung: 2.722 kWh/a, vermiedene CO₂-Emissionen: 1,46 t CO₂/a)
- Umstellung des elektrisch beheizten Luftschleiers auf Warmwasser (Energieeinsparung: 0 kWh/a, vermiedene CO₂-Emissionen: 14,80 t CO₂/a)

Die neue Arbeitssituation bringt auch veränderte Ansprüche an die Bürokapazitäten mit sich. Im Hinblick darauf überlegen wir, Büroflächen an den veränderten Bedarf anzupassen, um so zusätzlich Ressourcen einzusparen. Den Einsatz von erneuerbaren Energien beobachten wir weiter, im Moment wird auf eine Umstellung aus wirtschaftlichen Gründen noch verzichtet.

Papierverbrauch

Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, um Prozesse zu

automatisieren und dadurch auch einen Beitrag zur Ressourcenschonung zu leisten. So haben wir unsere digitalen Services 2020 ausgehend von den guten Erfahrungen aus den Vorjahren nochmals erweitert, beispielsweise durch unsere Kunden-App „Meine INTER“, die unsere alte INTER Rechnungen-App ablöst, und unser Kundenportal. Die Nutzerzahl der Kunden-App „Meine INTER“ lag im Berichtsjahr bei 29.900 Nutzern. Über die App wurden 9.500 Chat-Konversationen geführt. Die Nutzungszahlen der INTER-Postbox haben sich 2020 im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt auf 33.226 User (2019: 17.515).

Seit 2019 arbeiten wir daran, den Antragsweg „Papier“ abzuschaffen. 2020 wurde über die Hälfte der Verträge bei der INTER Kranken elektronisch eingereicht. Insgesamt war der Papierverbrauch an den Druckern aufgrund der hohen Homeoffice-Quote 2020 rückläufig.

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. Für Dokumente und Werbemittel testen wir den Einsatz von nachhaltigem Papier (FSC Siegel oder Blauer Engel). In den Teeküchen und den sanitären Einrichtungen animieren wir mit Aushängen zum sparsamen Papierverbrauch.

Umweltschutz

Mit verschiedenen Maßnahmen haben wir uns im Bereich unseres Betriebsrestaurants, der Cafeteria und der Teeküchen für Umweltschutz stark gemacht. Im Restaurant wurde der Anteil an Mehrwegverpackungen aufgestockt, außerdem wurde ein Pfandsystem eingeführt: Die Mitnahme von Speisen ist nun gegen ein Pfand von fünf Euro in Mehrwegbehältern möglich. Das Angebot wurde gut angenommen, allerdings musste das Restaurant im Frühjahr coronabedingt schließen. Aus diesem Grund liegen auch weitere geplante Maßnahmen derzeit auf Eis.

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.

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 direkt auf der Startseite im Intranet informiert und auf diese Weise auch zum Mitmachen und Weiterdenken animiert.

Ökologische Risiken betreffen vor allem den Ressourcenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit im Betrieb (z.B. Papierverbrauch, Stromverbrauch, Energiebedarf) und Vertrieb (z.B. Kraftstoffverbrauch). Mithilfe des

anerkannten VfU-Kennzahlen-Tools erfassen wir sämtliche Verbräuche und leiten daraus geeignete Maßnahmen zur Ressourcenschonung ab. Ökologische und soziale Risiken gleichermaßen birgt eine nichtnachhaltige Kapitalanlage. 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 alle 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.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Da wir als Dienstleister keine Materialien benötigen, um Produkte herzustellen, nutzen wir diese nur, um unsere Dienstleistungen zu veranschaulichen, zu dokumentieren sowie unsere Betriebsorganisation am Laufen zu halten. Zu diesen Zwecken setzten wir 2020 folgende Materialien ein:

Papier

8,3 Tonnen

Unseren Kühl- und Löschmittelverbrauch haben wir 2020 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 7,42 Liter Dieselkraftstoff pro 100 km. Die Laufleistung lag 2020 coronabedingt niedriger als in den Vorjahren: bei etwa 18.000 Kilometern pro Jahr und Fahrzeug.

Stromverbrauch

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

Heizenergieverbrauch

1.467.752 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. Aufgrund der Auswirkungen durch die Corona-Pandemie sind die Zahlen von 2020 nicht mit den Zahlen des Vorjahres vergleichbar, da beispielsweise der verringerte Kraftstoff-, Wasser- oder Papierverbrauch vor allem Folgen der Kontaktbeschränkungen sind. Erst die Entwicklung in den Folgejahren wird hier wieder aussagekräftige Schlüsse zulassen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Abwasser und die Wasserentnahme sind bei uns deckungsgleich. Der Wert
beträgt 4.852 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: 12,08 Tonnen

Mischpapier (Altpapier zur Verwertung): 27,33 Tonnen

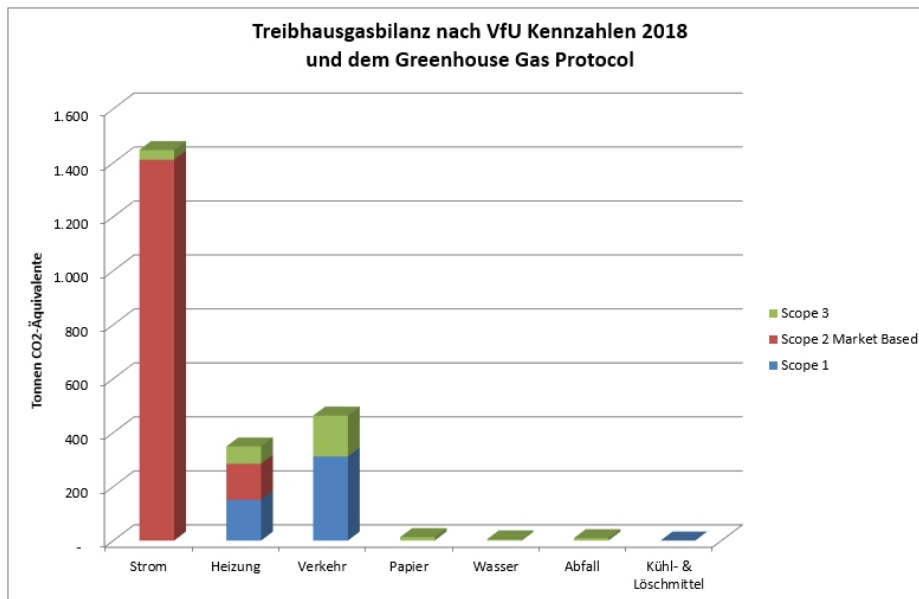
Glas (gesamt): 0,43 Tonnen

13. Klimarelevante Emissionen

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

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

Im Ergebnis ergibt sich folgendes Bild:



Die Erhebung unserer klimarelevanten Emissionen haben wir 2019 neu aufgesetzt. Ab 2020 sollte der Vergleich der Emissionsdaten mit denen des Vorjahres Aufschluss geben über die Entwicklung der Emissionen.

Für das Berichtsjahr zeigt sich, dass in fast allen Bereichen der Verbrauch und damit verbunden die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen sind.

Ein Vergleich mit 2019 wäre jedoch wenig aussagekräftig. Denn aufgrund der Pandemie-Situation und den damit verbundenen Maßnahmen wie Homeoffice und Wegfall fast sämtlicher Präsenzveranstaltungen sind die Emissionswerte von 2020 nicht repräsentativ.

Inwieweit der geringere Energiebedarf verstetigt werden kann, indem beispielsweise die Homeoffice-Möglichkeiten dauerhaft ausgebaut werden und Präsenzveranstaltungen durch Online-Treffen ersetzt werden, prüfen wir derzeit.

Mit dem Ziel ressourcen- und klimaschonendes Verhalten zu fördern, haben wir 2020 die zentrale Arbeitsanweisung der INTER Versicherungsunternehmen um einen Hinweis zu CSR/Nachhaltigkeit erweitert. Konkrete Maßnahmen, um klimarelevante Emissionen zu verringern, werden wir nach der Pandemie wieder verstärkt angehen. Das 2019 durchgeführte Energieaudit gibt detaillierte Hinweise auf weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung, diese wollen wir sukzessive angehen. Näheres hierzu unter Kriterium 12.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die INTER produzierte 463 Tonnen direkte CO₂-Emissionen (Verkehr: 311 Tonnen, Heizung: 151 Tonnen)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Die INTER produzierte 1.544 Tonnen indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen (Strom: 1.411 Tonnen, Heizung: 133 Tonnen)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die INTER produzierte 277 Tonnen sonstige indirekte CO₂-Emissionen
(Verkehr: 152 Tonnen, Papier: 12 Tonnen, Wasser: 4 Tonnen, Abfall: 9
Tonnen, Strom: 36 Tonnen, Heizung: 64 Tonnen)

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

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

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

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

Die Erhebung unserer klimarelevanten Emissionen haben wir 2019 neu aufgesetzt. Ab 2020 sollte der Vergleich der Emissionsdaten mit denen des Vorjahres Aufschluss geben über die Entwicklung der Emissionen. Allerdings wäre zum jetzigen Zeitpunkt ein Vergleich mit 2019 wenig aussagekräftig. Denn aufgrund der Pandemie-Situation und den damit verbundenen Maßnahmen wie Homeoffice und Wegfall fast sämtlicher Präsenzveranstaltungen sind die Emissionswerte von 2020 nicht repräsentativ.

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 sind dabei auch 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 den INTER Versicherungsunternehmen 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 Versicherungsunternehmen 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. Um die gesundheitlichen Risiken für unsere Mitarbeiter zu minimieren, haben wir nach Ausbruch der Corona-Pandemie in Rekordzeit die nötige Infrastruktur geschaffen, um unseren Mitarbeitern fast flächendeckend das Arbeiten von zu Hause zu ermöglichen.

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 Versicherungsunternehmen, die mit aktuell 3,75 Prozent unter dem Branchendurchschnitt von 5,37 Prozent (Stand: 2020) 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“ sowie als „Nationaler Arbeitgeber 2020“ geführt. Das Magazin Focus hat uns im Berichtsjahr den Titel „Top-Arbeitgeber“ verliehen, die Zeitschrift Capital würdigt uns als „Top-Ausbilder“.

14.2. Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter

Grundsätzlich verfolgen wir im Unternehmen eine Politik der offenen Türen zwischen den Bereichen, die den Austausch fördert und Gelegenheit bietet, Ideen zur Weiterentwicklung der INTER Versicherungsunternehmen einzubringen. Das jährliche Mitarbeitergespräch hat coronabedingt 2020 digital zwischen Mitarbeiter und Führungskraft stattgefunden. Im Rahmen des Strategieprozesses fand 2020 eine Befragung von Führungskräften und Mitarbeitern zur Unternehmenskultur statt. Ebenso wurden Mitarbeiter zum Führungsverhalten ihrer Führungskraft befragt.

Im Rahmen unserer Beschäftigung mit neuen Arbeitsformen/New Work haben wir eine Pilot-Gruppe im Bereich Kranken Leistung etabliert, in der die Mitarbeiter eine größere Eigenverantwortung haben und beispielsweise neue Mitarbeiter fürs Team selbst auswählen. Auch im Beschwerdemanagement sind die Ideen unserer Mitarbeiter gefragt: So befragen wir unsere Mitarbeiter nach der Bearbeitung jeder Kundenbeschwerde, ob sie einen Vorschlag für eine grundsätzliche Verbesserung haben. Unser Angebot "Meet the Boss", bei dem sich bis zu sechs Mitarbeiter in lockerer kleiner Runde beim Mittagessen mit einem Vorstandsmitglied austauschen konnten, mussten wir im Februar in Folge der Corona-Pandemie bis auf Weiteres einstellen. Im Rahmen unserer Kommunikation zur Umsetzung der Unternehmensstrategie haben wir online eine Möglichkeit zum Austausch geschaffen. In Dialogforen geht es jeweils um eine der vier Perspektiven der Strategie oder aber um ein vorher definiertes Thema im Zusammenhang mit der Strategie. Ein Vorstandsmitglied sowie für die jeweilige Perspektive oder das definierte Thema verantwortliche Kollegen stellen sich dabei den Fragen von Mitarbeitern oder Führungskräften.

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 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 2020 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen negativ auf Arbeitnehmerbelange auswirken könnten. Die INTER Versicherungsunternehmen sind im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die wir durch eine aktive Risikosteuerung beherrschbar machen. In Hinblick auf Arbeitnehmerbelange geht es dabei 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 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 2020 erzielten Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr zusammen.

Wesentliche Ziele hinsichtlich Arbeitgeberbelangen	Zeithorizont	Ergebnis in 2019	Ergebnis in 2020
Azubiübernahmequote über 85 Prozent	fortlaufend	Azubiübernahmequote von 100 Prozent	Azubiübernahmequote von 96 Prozent
Mitarbeiterfluktuation unter Branchendurchschnitt	fortlaufend	Fluktuationsquote von 4,4 Prozent	Fluktuationsquote von 3,75 Prozent (Branchendurchschnitt: 5,37 Prozent)
Einhaltung der Schwerbehindertenquote	fortlaufend	Schwerbehindertenquote von 7,56 Prozent	Schwerbehindertenquote von 7,53 Prozent

Risiken 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 demografischen Entwicklung.

15. Chancengerechtigkeit

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

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

Bezahlung

Das Vergütungssystem der INTER Versicherungsunternehmen entspricht dem Tarifvertrag der privaten Versicherungswirtschaft und zielt auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ab, gleichzeitig ist es transparent sowie fair. 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 eine jährliche Vergütungsbenchmark in der Versicherungswirtschaft sicher. Damit unsere Mitarbeiter auch im Alter sorgenarm leben können, beinhaltet unser Versorgungsplan eine betriebliche Altersvorsorge, die die Mitarbeiter in unterschiedlichen Ausgestaltungen abschließen können.

Antidiskriminierungsprozesse

Die INTER Versicherungsunternehmen sprechen sich gegen jede Form von Diskriminierung aus. Um diesen Anspruch zu erfüllen, haben wir einen Mitarbeiter aus dem Bereich Compliance zum AGG-Beauftragten bestellt. Er stellt die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sicher. Im Falle des Verdachts von diskriminierendem Sachverhalten können sich Betroffene direkt an den AGG-Beauftragten wenden.

Es gab im Jahr 2020 keine Beschwerde bezüglich eines Verstoßes gegen das AGG. Dies schreiben wir der ausführlichen Information unserer Mitarbeiter zur Antidiskriminierung zu. Ein Merkblatt bei der Einstellung erweist sich als erfolgreiches Informationsmittel in diesem Bereich.

Integration und Vielfalt

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

Altersstruktur

Gesellschaftliche Tendenzen wie der demografische Wandel wirken sich auch auf die Belegschaft der INTER Versicherungsunternehmen aus. So stieg 2020 der Anteil der über 50-Jährigen unter den Mitarbeitern im Vergleich zum Vorjahr leicht an, während die Zahl der 30- bis 50-Jährigen, sowie der Anteil junger Kollegen unter 30 Jahren leicht zurückging. 2020 waren insgesamt 61 junge Frauen und Männer bei den INTER Versicherungsunternehmen in Ausbildung. 24 haben in diesem Jahr ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen abgeschlossen. Mit Ausnahme von einer Person wurde allen ein Übernahmevertrag angeboten (96 %). Bis auf eine Person haben alle den Übernahmevertrag angenommen (87,5%). Unser gesetztes Ziel, die Azubiübernahmerquote bei über 85 Prozent zu halten, haben wir damit auch

2020 erreicht. Für 2021 wollen wir diese Quote mindestens beibehalten.

Schwerbehinderte

Es ist uns ein besonderes Anliegen auch unsere Mitarbeiter mit Einschränkungen – z.B. aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit, einer schweren Erkrankung oder Schwerbehinderung – bestmöglich zu unterstützen. Bei den INTER Versicherungsunternehmen arbeiteten 2020 81 schwerbehinderte Personen. (2019: 76 Schwerbehinderte). Das entspricht 7,53 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 Versicherungsunternehmen. Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung (§178 SGB IX) besteht in der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb und in deren Interessenvertretung. Unsere hohe Schwerbehindertenquote und die sehr gute Integration unserer schwerbehinderten Mitarbeiter im Unternehmen bestätigen uns in dieser Herangehensweise. Unsere Zielsetzung für 2020 haben wir in diesem Bereich erreicht. Unser Ziel ist es, die Schwerbehindertenquote auch im kommenden Jahr gleichbleibend hoch zu halten.

Frauen in Führungspositionen

Im Jahr 2020 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Innendienst der INTER Versicherungsunternehmen 62,2 Prozent. Führungspositionen waren 2020 auf der ersten Ebene zu 11,4 Prozent und auf der zweiten Führungsebene zu 19,7 Prozent von Frauen besetzt. Die Frauenquote in der Führung ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Grundsätzlich gelten bei den INTER Versicherungsunternehmen für alle Bewerber dieselben Voraussetzungen unabhängig vom Geschlecht. Wir beobachten jedoch, dass wir bei der Besetzung von Führungspositionen deutlich weniger Bewerbungen von Frauen erhalten als von Männern.

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
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%)
2020	m	412	383	29	64	16	37,8%	49 (4,5%)	193 (17,7%)	170 (15,6%)
	w	678	390	288	15	27	62,2%	109 (10,0%)	293 (26,9%)	276 (25,3%)
Außendienst (§59 HGB)										
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%)
2020	m	77	76	1	22	10	70,0%	17 (15,5%)	20 (18,2%)	40 (36,4%)
	w	33	32	1	3	8	30,0%	14 (12,7%)	10 (9,1%)	9 (8,2%)

BKM	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre
2019	m	86	78	8	21	1	7	70	117
	w	108	48	60	3	0			
2020	m	91	81	10	20	3	11	74	133
	w	107	48	59	2	0			

FAMK	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre
2019	m	12	12	0	2	0	8	13	24
	w	33	19	14	0	0			
2020	m	12	12	0	2	0	8	13	23
	w	32	19	13	0	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	
2019	m	43	18	25	13	2	41	98	9	
	w	105	51	54	9	2				
2020	m	43	10	33	12	4	35	89	10	
	w	91	32	59	11	1				
Außendienst (§59 HGB)										
2019	m	7	0	7	4	0	6	44	10	
	w	53	4	49	11	0				
2020	m	5	0	5	2	0	8	39	9	
	w	51	4	47	13	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. Die Bedeutung solcher Maßnahmen wurde 2020 besonders durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Lebens- und Arbeitssituation unserer Mitarbeiter deutlich.

Flexibles Arbeiten

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

- deutliche Ausweitung der Möglichkeit zum Homeoffice (durchschnittlich 75 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiteten 2020 von zuhause aus)
- Verlängerung des Arbeitszeitkorridors auf 21 Uhr, um die Flexibilität im Homeoffice zu verbessern
- benefit@work: Webinare des Familienservices zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, u.a. zum achtsamen Arbeiten im Homeoffice oder der erfolgreichen Gestaltung von Homeschooling
- Kulanz bei Urlaub: beantragter Urlaub konnte storniert oder in Gleitzeit umgewandelt werden

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

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Rückkehrgarantie nach bis zu zwölf Monaten Elternzeit auf den gleichen Arbeitsplatz
- flexible Teilzeit-Modelle
- umfangreicher Familienservice benefit@work (ext. Dienstleister):
- Seit 2020 steht allen Mitarbeitern bundesweit der Familienservice benefit@work zur Verfügung. Benefit@work unterstützt die Mitarbeiter mit ausführlicher Beratung zu allen Themen rund um Elternschaft und Kinderbetreuung sowie Pflege Angehöriger und vermittelt geeignete Betreuungseinrichtungen. Daneben stellt der Familienservice ein umfassendes Ferienbetreuungsangebot bereit.
- die Möglichkeit zum Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant
- Einrichtung eines individuellen Arbeitszeitkontos
- Option einer dreimonatigen unbezahlten Auszeit

Im Jahr 2020 haben insgesamt 15 Männer und 22 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

- Reha-/Rentenberatung durch einen Berater der Deutschen Rentenversicherung
- ein Wäscheservice mit Abholung und Lieferung direkt vor Ort
- Sonderurlaub zu besonderen Anlässen wie Umzug, Hochzeit oder der Geburt eines Kindes

Die Mitarbeiterfluktuation im Jahr 2020 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 zählen auch auf unsere Ziele ein, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu sichern und die Mitarbeiterfluktuation bei den INTER Versicherungsunternehmen weiterhin gering zu halten. Im Jahr 2020 lag unsere Fluktuationsquote mit 3,75 Prozent erneut unter dem Branchendurchschnitt von 5,37 Prozent (Stand: 2020).

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. 2020 haben 18 junge Frauen und Männer ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr 61 Auszubildende bei den INTER Versicherungsunternehmen beschäftigt, 43 davon im Betrieb und 18 im Vertrieb.

Die INTER Versicherungsunternehmen bilden Nachwuchskräfte im Ausbildungsberuf „Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen Fachrichtung Versicherung“ mit der Zusatzqualifikation „Finanzassistent/in für Versicherungen“ aus. 2020 kam neu der Ausbildungsberuf „Fachinformatiker/in in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung“ hinzu. 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 2020 erneut von unabhängigen Dritten bestätigt. So bewertet das Wirtschaftsmagazin „Capital“ die INTER Versicherungsunternehmen mit fünf von fünf möglichen Sternen in den Kategorien „Ausbildung“ und „Duales Studium“.

Speziell mit Blick auf die Zusammensetzung unseres Vertriebsteams macht sich der demografische Wandel bemerkbar: Unser Vertriebsteam wird älter. Unser Fokus liegt daher auf der Verjüngung unseres Vertriebsteams – mithilfe unserer Auszubildenden. Es ist uns wichtig, ihnen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung einen erfolgreichen Einstieg in ihre eigenverantwortlichen Aufgaben zu ermöglichen.

Im Jahr 2020 haben wir 22 unserer 23 Auszubildenden einen Übernahmevertrag angeboten, nur ein Übernahmeangebot wurde nicht angenommen. In den kommenden Jahren verjüngen wir unseren Vertrieb durch die bundesweite Einstellung von Auszubildenden weiter. Zeitgleich ist es unser Ziel, die Auszubildendenübernahmequote weiterhin bei mindestens 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. Innerhalb von nur zwei Wochen haben wir im März das Schulungsangebot unserer INTER Akademie erfolgreich von Präsenz- auf Online-Unterricht umgestellt. Die Trainings erfolgen nun online. Die Inhalte wurden 2020 auf die digitalen Themen angepasst (z.B. Führung auf Distanz, Selbstmanagement im Homeoffice, Moderation von Online-Meetings, Online-Beratungsgespräche mit Kunden).

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 Telefoncoachings am Arbeitsplatz begleitet. 2020 lag ein Schwerpunkt der Telefoncoachings auf dem Thema Psycho-Hygiene. Trainingsinhalte waren das kommunikative Lösen von Konfliktsituationen, der Umgang mit Stress und die Emotionsregulation beim Kunden sowie beim Mitarbeiter selbst.

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

Abgesehen von expliziten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hilft unser einheitlicher Einarbeitungsprozess neuen Mitarbeitern dabei, sich schnell in die INTER zu integrieren. Ein Mentor begleitet die neuen Mitarbeiter dabei durch die unterschiedlichen Phasen des Onboardings. Im jährlichen Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräch, das 2020 für die meisten Mitarbeiter online stattfand, haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Optimierungsideen einzubringen sowie die eigenen Stärken und Schwächen mit der Führungskraft zu reflektieren, Feedback an die Führungskraft zu geben und Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren.

Führungskräfteentwicklung

Ein wichtiger Grundstein für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens ist die Entwicklung unserer Führungskräfte. In regelmäßigen Abständen qualifizieren wir unseren Führungskräftenachwuchs in einem einjährigen Entwicklungsprogramm. Die Auswahl der Programmteilnehmer und damit unserer zukünftigen Führungskräfte erfolgt über ein Assessment Center.

In 2020 wurde ein einjähriges Nachwuchsprogramm für junge Führungskräfte beendet, darin wurden zwölf junge Führungskräfte erfolgreich auf ihre Führungsaufgabe vorbereitet. Themen waren unter anderem Leadership und Führung in Veränderungsprozessen. Ab April wurde das Programm innerhalb kürzester Zeit komplett in die virtuelle Trainingswelt verlegt und es kamen Themen wie Führung aus dem Homeoffice hinzu.

16.2. Gesundheitsmanagement

Die Angebote der INTER im Bereich Mitarbeitergesundheit gehen weit über die gesetzlichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz hinaus. Pandemiebedingt wurden alle Angebote, wo möglich, virtuell umgesetzt. Während das hauseigene, kostenlos nutzbare Fitnessstudio geschlossen bleiben musste und

auch das persönliche Training im Rahmen des Betriebssports nicht stattfinden konnte, hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, das bekannte Fitness-Kursangebot in Form virtueller Livetrainings weiterhin zu nutzen.

Zum ersten Mal haben auch die Gesundheitstage online stattgefunden. 223 Teilnehmer haben die 24 Workshop-, Vortrags- und Kursangebote genutzt. Der Schwerpunkt der dreitägigen Veranstaltung lag, ausgerichtet an den aktuellen Bedarfen, auf den Themen Work-Life-Balance, Stress- und Selbstmanagement sowie Entspannung und Bewegung im Homeoffice.

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, bieten wir ein jährliches Fahrsicherheitstraining an, welches wir aufgrund der Pandemie im Jahr 2020 ausfallen lassen mussten. Mit der Einführung des Fahrsicherheitstrainings ist es uns gelungen, die Schadensquote der vergangenen Jahre deutlich zu minimieren, weshalb die versäumten Schulungen im Spätsommer 2021 nachgeholt werden. Das Training bieten wir dauerhaft jeweils im ersten Lehrjahr der Ausbildung an.

Um die zahlreichen Angebote zur Gesundheitsförderung zielgerichtet und bedarfsorientiert miteinander zu verknüpfen, bauen wir seit 2020 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement auf. Unter anderem wurde ein Steuerkreis Gesundheit implementiert, um das Thema Gesundheit ganzheitlich, partizipativ und nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Im Schwerpunkt arbeitete der Steuerkreis bisher an der Definition von Gesundheitsstrategie und -zielen, am Aufbau von Prozessen, an der Kommunikation des Themas Gesundheit sowie an geeigneten Methoden der Bedarfsanalyse als Basis für die Gestaltung künftiger Angebote.

Risiken im Bereich Qualifizierung ergeben sich durch den demografischen Wandel und dem damit verbundenen potenziellen Mangel an Fachkräften. Diesen Risiken beugen wir vor mit den beschriebenen Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und zur Verhinderung einer erhöhten Mitarbeiterfluktuation.

Im Hinblick auf unsere Kunden liegen die Risiken in der nichtnachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nichtbedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir mit der stetigen Fort- und Weiterbildung unserer Vertriebspartner vor.

Ausführliche Darstellungen zu unserem Risikomanagement sind Bestandteil der Geschäftsberichte und der Berichte über Solvabilität und Finanzlage, die über die Homepage www.inter.de einsehbar sind.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

2020 gab es bei den INTER Versicherungsunternehmen keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Todesfälle zu vermelden. Die Zahl der Betriebs- und Wegeunfälle beläuft sich auf sieben, davon war einer in den Geschäftsstellen und sechs in unserer Direktion zu verzeichnen.

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

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

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Der Arbeitsschutzausschuss der INTER Versicherungsunternehmen umfasst u.
a. Vertreter des Betriebsrats, der Bereiche 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 den INTER Versicherungsunternehmen zu prüfen und weiterzuentwickeln. Hierzu tagt der Arbeitsschutzausschuss vier Mal im Jahr. Für die Themen der Unterweisungen, bei denen es möglich ist, nutzen wir eine interaktive Unterweisungssoftware. Folgende Module stehen im Unterweisungsmanager für die Vermittlung von Inhalten zur Verfügung:

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die Anzahl der Weiterbildungsstunden lag im Jahr 2020 bei 43.629 Stunden. Eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten ist nicht gegeben, da wir die Erhebung der Weiterbildungsstunden in diesem Jahr neu aufgesetzt haben. 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 sechs 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), sechs 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). Es gab im Jahr 2020 keine

Beschwerde bezüglich eines Verstoßes gegen das AGG.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Entsprechend ihrem Selbstverständnis messen die INTER Versicherungsunternehmen der Einhaltung der Menschenrechte hohe Bedeutung bei – sowohl was 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 v o n M e n s c h e n r e c h t e n f ü r Unternehmen (https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/menschenrechte_achtenein_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 (Chancengerechtigkeit).

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 haben wir wie geplant unsere

Einkaufsrichtlinien um eine Menschenrechtsklausel ergänzt.

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 unseren Zielsetzungen haben wir auch 2020 ein Screening unserer Kapitalanlagen und unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Kriterien sowie eine Prüfung gemäß den Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) vorgenommen. Demnach entsprechen nahezu alle von externen Asset Managern verwalteten Kapitalanlagen den PRI-Standards.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Wir arbeiten nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und Europa zusammen. Bisher überprüfen wir daher nur einzelne Verträge auf Menschenrechtsaspekte (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 der Menschenrechte 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.

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 somit bislang.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Soziales Engagement

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

Sämtliche 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 2020 mit einer Weihnachtsspende unterstützt:

Adler helfen Menschen e.V.: 2.222 Euro

Ärzte ohne Grenzen: 7.000 Euro

RNZ Weihnachtsaktion: 1.000 Euro

Traditionell haben wir uns in der Vergangenheit im Rahmen zahlreicher Veranstaltungen in Mannheim mit Spenden- und Sponsoringaktionen engagiert, vieles davon war 2020 nicht möglich:

Unser Engagement für die QuadRADetour, das Blumepeterfest sowie den Mannheimer Maimarkt, in dessen Rahmen wir den Badischer Blinden- und Sehbehindertenverein unterstützen, mussten wir 2020 in Folge der Corona-Pandemie aussetzen. Dasselbe gilt für die von uns initiierte Autogrammsunde mit den Adlern Mannheim sowie die Verlosung der Dauerkarten. Sobald all diese Aktionen und Veranstaltungen wieder stattfinden können, werden wir auch unsere Engagements in gewohntem Umfang aufnehmen.

Das soziale Engagement unserer Mitarbeiter konnte sich in den vergangenen Jahren sehen lassen. Besonders hervorzuheben ist dabei die Initiative „Beat the Boss“. Mit jedem Kilometer auf dem Laufband oder Ergometer sammelten unsere Mitarbeiter Geld für den Verein „Wir wollen helfen“ des Mannheimer Morgen. Im Frühjahr 2020 mussten wir unser INTER Fitnessstudio in Folge der Corona-Pandemie schließen, sodass die Initiative in diesem Jahr nicht stattfinden konnte. Vertriebsvorstand Michael Schillinger ließ es sich dennoch nicht nehmen, am 1. Dezember 2020 einen Scheck über 5.000 Euro an Peter W. Ragge, den zweiten Vorsitzenden des Vereins „Wir wollen helfen“, zu übergeben.

Zum vierten Mal starteten Mitarbeiter der INTER auf Initiative unseres Betriebsrates beim Spendenlauf für das Sterntaler Kinderhospiz – in diesem besonderen Jahr unter etwas anderen Regeln. Wegen der Corona-Pandemie konnte jeder Teilnehmer selbst entscheiden, wann, wo und mit wem er lief. 49 Teilnehmer der INTER Versicherungsunternehmen waren dieses Mal dabei. Sie liefen insgesamt 634 Kilometer und erzielten so ein Spendenergebnis in Höhe von 1.605 Euro.

Kooperationen

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

Jährlich vergeben die INTER Versicherungsunternehmen gemeinsam mit den

Wirtschaftsjunioren Deutschland, den Junioren des Handwerks, dem Magazin „Der Handel“ sowie dem „handwerk magazin“ das AusbildungsAss, ein Preis für vorbildliche Ausbildung, der mit insgesamt 15.000 Euro dotiert ist – 2020 bereits zum 24. Mal. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte 2020 keine Preisverleihung stattfinden. Die Preisträger werden gemeinsam mit den Preisträgern von 2021 bei einer Preisverleihung Anfang 2022 geehrt.

Den Lehrstuhl Corporate Social Responsibility an der Universität Mannheim unterstützen die INTER Versicherungsunternehmen bis mindestens zum Jahr 2021 mit 1.000 Euro jährlich; zusätzlich vergeben sie zwei Deutschland-Stipendien.

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

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 fördern die INTER Versicherungsunternehmen die Kampagne "DAS GIBT DIR MANNHEIM" und die Nacht der Unternehmen.

2020 unterstützten wir erneut als Hauptsponsor die Lange Nacht der Kunst und Genüsse in Mannheim, die in diesem Jahr teilweise digital stattfand.

Mitgliedschaften

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

- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Förderkreis für die Institutionen für Versicherungswissenschaft
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar
- Förderkreis Wissenschaft und Praxis am ZEW Mannheim
- 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 verfügt über einen Wohltätigkeitsfonds. Im September und November 2020 organisierte die TU INTER Polska S.A eine Unterstützungskampagne für persönliche Schutzausrüstung in Form von FFP2-Operations- und Atemschutzmasken für Medizinstudenten und Krankenhäuser. Insgesamt hat sie 70.000 Operationsmasken und 7.000 Atemschutzmasken an Studenten von sieben polnischen Universitäten gespendet. Im Dezember 2020 wurde die Kampagne fortgesetzt und 2.000 Atemschutzmasken an medizinisches Personal in Krankenhäusern und Kliniken übergeben, die COVID-19-Patienten behandeln.

Für 2020 strebten die INTER Versicherungsunternehmen an, ihr soziales Engagement mindestens auf gleichbleibendem Niveau zu halten. Aufgrund der Pandemie konnten viele Aktionen und Veranstaltungen nicht stattfinden. Demnach mussten wir viele unserer Engagements aussetzen. Sobald es die Pandemie zulässt, werden wir 2021 unserem sozialen Engagement wieder in gewohntem Umfang nachkommen. Unsere Sponsoring- und Spendenkonzepte sind langfristig angelegt. So sind wir vielen Organisationen schon seit vielen Jahren eng verbunden und ein verlässlicher Partner. Aus diesem Grund haben wir uns auch gegen kurzfristige Engagements im Corona-Jahr 2020 entschieden. 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 einsehbar sind. Es werden keine wesentlichen Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen gesehen, weil zum Thema Gemeinwesen ein ausschließlich positiver Beitrag geleistet wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

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

Das Gesamtspendenvolumen belief sich im Jahr 2020 auf rund 60.000 Euro

Beitragseinnahmen brutto gesamt: 885.358 TEuro

Anzahl Verträge: 937.997

Anzahl versicherte Personen: 391.805

Aufwendungen für Versicherungsfälle: 696.638 TEuro

Kapitalanlagen: 7.914.976 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 Versicherungsunternehmen ist in erster Linie das deutsche und das europäische Versicherungsaufsichtsrecht sowie die hieraus resultierenden Vorgaben und Anforderungen der Versicherungsaufsichtsbehörde. Daneben erfüllen wir Gesetze für Finanzdienstleister und solche, die alle Unternehmen betreffen. Zu den rechtlich relevanten Rahmenbedingungen zählen neben der Gesetzgebung auch die höchstrichterliche Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene, die Einfluss auf die Produktgestaltung und die ordnungsgemäße Erfüllung der verbraucherschützenden Informationspflichten hat.

19.2. Positionierung Lobbyismus

Die INTER Versicherungsunternehmen nehmen keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren.

19.3. Kriterien des politischen Engagements und Mitgliedschaften

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

Wir sind in keiner politischen Organisation Mitglied. Indirekt werden unsere Interessen dadurch vertreten, dass die INTER Krankenversicherung AG, die INTER Lebensversicherung AG und die INTER Allgemeine Versicherung AG Mitglieder im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (www.gdv.de) sind. Die INTER Krankenversicherung AG ist zudem auch Mitglied im Verband der Privaten Krankenversicherungen e.V. (www.pkv.de).

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 2020 erfolgten keine Parteispenden durch die INTER Versicherungsunternehmen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

20.1. Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

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 Geldwäschebeauftragte. Der Leiter Compliance tauscht sich in regelmäßigen Abständen (mindestens alle sechs Wochen) mit dem zuständigen Ressortvorstand zu compliance-relevanten Sachverhalten aus und berät den Vorstand 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:

- Präsenzschiung der Zentralen Compliance-Funktion zum Compliance Management System, Schiung neuer Mitarbeiter im Rahmen des Begrüßungstags, dezentrale Schiungen einzelner Fachbereiche auf Anfrage
- Präsenzschiung neuer Dezentraler Risikobeauftragter zur Erfassung von Compliance-Risiken
- sowie ggf. Schiung in den DRB-Foren

- Verteilung des Compliance-Kodex und des Compliance-Kompasses an alle Mitarbeiter
- Compliance-Informationen im Intranet.

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

20.5. Zielerreichung und Zielsetzungen

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

Im Jahr 2020 gab es, wie schon in den Vorjahren, keine Korruptionsfälle und Bußgelder bei den INTER Versicherungsunternehmen. Auch im Jahr 2021 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 Prüfkonzepts 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 die hierzu festgelegten risikoreduzierenden Maßnahmen und IKS (interne Verfahren zur Sicherstellung) plausibel und unter Risikogesichtspunkten zur Sicherstellung von Compliance geeignet und angemessen erscheinen. Für die Vollständigkeit und sachliche Richtigkeit der Erfassungen in der IRS sind die Mitglieder der Dezentralen Compliance-Funktion verantwortlich. 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.

Das Thema Korruption wird 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. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der durch die Fachbereiche erfassten Compliance-Risiken werden auch die auf dezentraler Ebene erfassten Korruptionsrisiken im Hinblick auf Plausibilität geprüft. Der Bericht über die Prüfung der gesamten Compliance-Risiken geht an den Gesamtvorstand.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Wie in den Vorjahren gab es 2020 bei den INTER Versicherungsunternehmen keine bestätigten Korruptionsfälle.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

2020 fielen bei den INTER Versicherungsunternehmen erneut keine Bußgelder an.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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