



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

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

---

## INTER Versicherungsgruppe

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

INTER Versicherungsgruppe  
Unternehmenskommunikation und  
Kundenkultur

Referentin  
Unternehmenskommunikation  
Tamara Mertesheimer

Erzbergerstraße 9 - 15  
68165 Mannheim  
Deutschland

+ 49 621 / 427 - 1733  
+ 49 621 / 427 - 8560  
[nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2022, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

### **Geltungsbereich**

Die nachstehenden Angaben beziehen sich, soweit nicht anders kenntlich gemacht, auf die folgenden vier Unternehmen:

- INTER Versicherungsverein aG (INTER Verein)
- INTER Krankenversicherung AG (INTER Kranken)
- INTER Lebensversicherung AG (INTER Leben)
- INTER Allgemeine Versicherung AG (INTER Allgemeine)

Diese Unternehmen werden im Folgenden unter der Bezeichnung "INTER Versicherungsunternehmen" zusammengefasst.

Zur INTER Versicherungsgruppe (INTER) gehören außerdem unter anderem die Bausparkasse Mainz AG (BKM), die beiden polnischen Versicherungsgesellschaften TU INTER Polska S.A. und TU INTER-ZYCIE Polska S.A. sowie die Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG (FAMK).

### **Geschäftsmodell**

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

### INTER Versicherungsverein aG

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

#### INTER Krankenversicherung AG

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

#### INTER Lebensversicherung AG

Mit den Produkten der INTER Leben sichern Kunden sich und ihre Familien gegen Risiken der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie für den Todesfall ab und sorgen privat für die Zeit nach dem aktiven Berufsleben vor. Gewerblichen Kunden, insbesondere aus dem Handwerk, bietet die INTER Leben die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge für deren Arbeitnehmer an.

#### INTER Allgemeine Versicherung AG

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

#### Bausparkasse Mainz AG

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

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

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

#### Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG

Die INTER Versicherungsunternehmen kooperieren umfassend mit der FAMK. Diese ist spezialisiert auf die Krankheitskostenvollversicherung für Personen mit Anspruch auf Beihilfe nach der Hessischen Beihilfeverordnung oder auf freie Heilfürsorge des Landes Hessen, insbesondere als Angehörige von Feuerwehr, Polizei, Justiz, Strafvollzug, Zoll, Steuerfahndung, Gefahrenabwehrbehörden und deren Verwaltungen in Hessen.

## **Produkte**

### Versicherungszweige

Im Jahr 2022 haben die INTER Versicherungsunternehmen die folgenden Versicherungszweige betrieben:

- Krankenversicherung (einschließlich Pflegeversicherung)
- Lebensversicherung
- Schaden- und Unfallversicherung

Sämtliche Versicherungszweige werden von der INTER ausschließlich im selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft betrieben. Aufgrund des Spartenentrennungsprinzips gemäß Versicherungsaufsichtsgesetz werden 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 werden vom INTER Verein, der INTER Allgemeine und der INTER Polska Sach betrieben.

## **Standorte**

Die deutschen INTER Versicherungsunternehmen haben ihren Sitz in Mannheim. Die BKM hat ihren Sitz in Mainz. Neben der Direktion in Mannheim unterhält die INTER an 27 Standorten Geschäftsstellen zur Vertriebsunterstützung. Eine detaillierte Aufstellung der deutschen Standorte befindet sich am Ende des Geschäftsberichts 2022. Der Sitz der polnischen Versicherungsgesellschaften, INTER Polska Sach und INTER Polska Leben, ist Warschau. Zusätzlich unterhält die INTER in Polen noch an 15 Standorten Geschäftsstellen.

## Ergänzende Anmerkungen:

Die im Folgenden dargestellten Zahlenangaben sind maschinell gerundet. Es können sich daher darstellungsbedingt Rundungsabweichungen ergeben.

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

Anhang:

[Abkürzungsverzeichnis INTER Versicherungsgruppe.pdf](#) (107.54 KB)

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

#### **1.1 Unser Verständnis für Nachhaltigkeit**

Wir sind uns unserer Verantwortung für nachfolgende Generationen bewusst und möchten unseren Beitrag für eine gute gemeinsame Zukunft auf einem besseren Planeten leisten.

Wir definieren Nachhaltigkeit als den weitsichtigen, verantwortungsvollen Umgang mit Umweltressourcen, die Übernahme sozialer Verantwortung und eine gute Unternehmensführung.

Wir bekennen uns zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDGs) und orientieren uns an den Anforderungen des DNK, des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und an der Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV).

Unsere Aufgabe als nachhaltiges Wirtschaftsunternehmen sehen wir darin, erfolgreich zu wirtschaften und gleichzeitig ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen, speziell in den Bereichen gesellschaftliches Engagement und Arbeitgeberverantwortung.

Unsere Aufgabe als nachhaltiges Versicherungsunternehmen sehen wir darin, unsere Kunden langfristig bestmöglich beim Erhalt ihrer Lebensqualität zu unterstützen.

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

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den damit korrespondierenden Nachhaltigkeitsaktivitäten verankern wir Nachhaltigkeit als zentrales Leitmotiv in den INTER Versicherungsunternehmen. Wir schaffen die Voraussetzung dafür, dass die INTER ihre Geschäftsaktivitäten zukunftsorientiert und auf einer ökonomisch-ethischen Basis steuert und hierbei ihrer unternehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft, die Mitarbeiter, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld gerecht wird. Wir schonen Ressourcen, verbessern die Gesellschaft und tragen gleichzeitig zum Erfolg der INTER Versicherungsunternehmen bei.

Im Einklang mit unserer Geschäftsstrategie, den Unternehmenszielen und den Markenwerten schaffen wir einen Mehrwert für die Umwelt, für unsere Mitarbeiter und für unsere Kunden. Hierbei sind wir stets glaubwürdig und fair.

## **1.2 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie**

Im Rahmen unserer derzeitigen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und in Anlehnung an die GDV-Nachhaltigkeitspositionierung haben wir die folgenden vier Säulen als Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie identifiziert:

1. Finanzen und Kapitalanlage
2. Mitarbeiter und Kultur
3. Produkte und Vertrieb
4. Prozesse und Umwelt

Die Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unsere Handlungsfelder beschreiben wir nachfolgend. Unsere wesentlichen Kernthemen hinsichtlich Nachhaltigkeit nennen wir unter Kriterium 2 und unsere Nachhaltigkeitsziele konkretisieren wir unter Kriterium 3.

### **Finanzen und Kapitalanlage**

Die Säule „Finanzen und Kapitalanlage“ beinhaltet unsere Aktivitäten rund um die folgenden Handlungsfelder:

- Nachhaltige Kapitalanlage
- Nachhaltiges Risikomanagement

### **Mitarbeiter und Kultur**

Die Säule „Mitarbeiter und Kultur“ beinhaltet unsere Aktivitäten rund um die folgenden Handlungsfelder:

- Verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Soziales Engagement
- Transparente Offenlegung

### **Produkte und Vertrieb**

Die Säule „Produkte und Vertrieb“ beinhaltet unsere Aktivitäten rund um die folgenden Handlungsfelder:

- Nachhaltige Versicherungsvermittlung
- Nachhaltige Versicherungsprodukte

### **Prozesse und Umwelt**

Die Säule „Prozesse und Umwelt“ beinhaltet unsere Aktivitäten rund um die folgenden Handlungsfelder:

- Ressourcenschonende Geschäftsprozesse
- Nachhaltiger Einkauf

### **1.3 Zusammenspiel mit externen Standards**

Im Folgenden gehen wir darauf ein, wie die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit externen Standards zusammenwirken, insbesondere

- mit der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung (Detaillierte Darstellungen siehe Artikel „Die Nachhaltigkeitspositionierung der deutschen Versicherer“ auf der [Homepage des GDV](#).)
- mit den SDGs (Weiterführende Informationen siehe beispielsweise Artikel „Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt“ auf der [Homepage der Bundesregierung](#).)

### **Finanzen und Kapitalanlage**

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit den folgenden Zielsetzungen hinsichtlich nachhaltiger und klimafreundlicher Kapitalanlagen in der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung sowie mit den folgenden SDGs:

- Versicherer bekennen sich zu einer nachhaltigen Kapitalanlage und nehmen ihre bedeutende Rolle bei der Transformation der Wirtschaft aktiv wahr. (GDV, Punkt 8)
- Versicherer streben Treibhausgasneutralität der Kapitalanlagen bis 2050 an. (GDV, Punkt 9)
- Versicherer streben an, ihre Kapitalanlagen noch stärker an Nachhaltigkeitskonzepten auszurichten, um ihrer Verantwortung als große und langfristige Investoren gerecht zu werden. (GDV, Punkt 10)
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

Zudem prüfen wir unsere Kapitalanlagen nach den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI). Weitere Nachhaltigkeitsstandards wie beispielsweise den UN Global Compact haben wir im Blick und in unserer Anlagestrategie über Mindeststandards bzw. Ausschlusslisten verankert.

### **Mitarbeiter und Kultur**

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit den folgenden Zielsetzungen der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung sowie mit den folgenden SDGs:

- Versicherer bekennen sich zur Diversität und fördern Vielfalt und Chancengleichheit. (GDV, Punkt 6)
- Versicherer berichten transparent über ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. (GDV, Punkt 23)
- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)
- Hochwertige Bildung (SDG 4)
- Geschlechtergleichheit (SDG 5)
- Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit (SDG 8)

### **Produkte und Vertrieb**

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit den nachfolgend genannten Zielsetzungen der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung bezüglich nachhaltiger und klimafreundlicher Versicherung von Risiken (Punkte 13 bis 18) sowie nachhaltiger und klimafreundlicher Produkte und Schadenregulierung (Punkte 19 bis 22) und mit dem folgenden SDG:

- Versicherer bekennen sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und zur Stärkung eines nachhaltigen Risikotransfers. (GDV, Punkt 13)
- Versicherer stellen Lösungen für die Herausforderungen des Klimawandels bereit. (GDV, Punkt 14)
- Versicherer streben an, bis 2025 ESG-Kriterien weiter in die Zeichnungsrichtlinien zu integrieren (ESG: Environmental, Social, Governance – Umwelt, Soziales, verantwortungsvolle Unternehmensführung). (GDV, Punkt 15)
- Versicherer bekennen sich zu dem langfristigen Ziel, keine gewerblichen und industriellen Risiken mehr ins Portefeuille zu nehmen, die den Transformationsprozess zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Wirtschaft negieren. (GDV, Punkt 16)
- Versicherer streben den aktiven Dialog mit ihren Geschäftspartnern an, um das Bewusstsein für die Folgen des Klimawandels zu schärfen, ESG-Themen zu adressieren, Risiken zu managen und Lösungen zu implementieren. (GDV, Punkt 17)
- Die Branche erkennt die Bedeutung von freiwilligen Initiativen für einen nachhaltigen Risikotransfer an und will ihre Verbreitung fördern. (GDV, Punkt 18)
- Versicherer investieren in zahlreiche Schadenpräventionsmaßnahmen. (GDV, Punkt 19)
- Versicherer streben an, das Angebot an nachhaltigen Versicherungsprodukten auszubauen. (GDV, Punkt 20)
- Versicherer werden bis 2025 zunehmend Nachhaltigkeitskriterien in ihre Praxis der Schadenregulierung integrieren. (GDV, Punkt 21)
- Versicherer streben an, im Gleichlauf mit ihren verstärkten nachhaltigen und klimafreundlichen Kapitalanlagen auch das Angebot an nachhaltigen Produkten für die Altersvorsorge auszubauen. (GDV, Punkt 22)
- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)

### **Prozesse und Umwelt**

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit der folgenden Zielsetzung der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung sowie mit den folgenden SDGs:

- Versicherer bekennen sich zu verantwortungsvollen, ressourcenschonenden Geschäftsprozessen. (GDV, Punkt 5)
- Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

## 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 Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen**

Im Jahr 2017 haben wir im Rahmen einer breit angelegten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen den größten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben (Outside-in) und in welchen Bereichen wir als Unternehmen Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen (Inside-out).

Ab dem zweiten Halbjahr 2021 haben wir auf dieser Basis eine ausführliche Bestandsaufnahme hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und eine Priorisierung im Rahmen einer weiteren Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, insbesondere auch unter Berücksichtigung der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung.

Ausgewählte wesentliche Kernthemen, die wir hierbei identifiziert haben, nennen wir im Folgenden. Die entsprechenden Aktivitäten haben jeweils positive Auswirkungen hinsichtlich Nachhaltigkeit (Inside-out).

#### Finanzen und Kapitalanlage

- Zinsanlagen: Länderliste, Ausschlusskriterien (Öffentliche Hand, Unternehmen), thematisch nachhaltige Investitionen
- Alternative Anlagen: Ausschlusskriterien (Manager), thematisch nachhaltige Investitionen, Selektionsprozess
- Energie-Audits bei Direktimmobilien

#### Mitarbeiter und Kultur

- Betriebsvereinbarung „Mobilarbeit“: hohe Flexibilität, Work-Life-Balance
- Flexible Teilzeitmodelle
- Familienservice
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Verstärkte Mitarbeiterintegration und Mitarbeitersensibilisierung; Aktionen rund um Nachhaltigkeit
- Weiterentwicklung interne und externe Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit
- Förderung von sozialem Engagement in der Region

#### Produkte und Vertrieb

- Kranken: Gesundheitsmanagement, Serviceleistungen
- Leben: Erweiterung nachhaltiger Angebote bei Fonds, Vertriebsschulungen, Verankerung von Nachhaltigkeit in der Beratung
- Sach / Haft / Unfall: Produktkomponenten mit positiven Auswirkungen auf die Umwelt, Schadenprävention, Anreize für umweltbewusstes Verhalten

#### Prozesse und Umwelt

- Nutzung von Ökostrom
- Förderung erneuerbarer Energien
- Auslagerung Rechenzentrum
- Gebäudesanierung
- Förderung E-Mobilität
- Reisevermeidung
- Recycling
- Papierverbrauch
- Postversand

Gleichzeitig wirken unterschiedliche externe Einflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit und damit auch auf unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ein (Outside-in).

Im Jahr 2022 waren dies insbesondere

- das Auslaufen der Pandemiemaßnahmen: Der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter ist weiterhin ein zentrales Thema. Unsere diesbezüglichen Maßnahmen haben sich als sehr erfolgreich bei unserer Belegschaft erwiesen. Wir ermöglichen mobiles Arbeiten und Desk Sharing auch über die Pandemie hinaus.
- der Fachkräftemangel: Um dieser dauerhaften Herausforderung zu begegnen, stärken wir laufend unsere Arbeitgeberattraktivität, z. B. durch umfangreiche Möglichkeiten der Mobilarbeit sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (detaillierte Informationen siehe Kriterium 15).
- die Fortschritte im Bereich eHealth in der Privaten Krankenversicherung: Immer mehr Gesundheitsservices werden digitalisiert. Die zunehmende Digitalisierung erfordert

zum einen ein besonderes Augenmerk auf unser Informationssicherheitsmanagement und den Datenschutz und bietet zum anderen vielfältige Möglichkeiten, um Prozesse zu automatisieren und zu vereinfachen und dadurch Ressourcen zu sparen, die Servicelevel zu verbessern und die Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

- die mögliche Einführung einer Pflichtversicherung für Elementarschäden: Die Versicherungswirtschaft setzt sich für ein Gesamtkonzept ein, das neben einer Versicherungslösung auch Vorsorge- und Schutzmaßnahmen vorsieht.
- die Zinswende: Die steigenden Zinsen wirken sich insbesondere in der Lebensversicherung positiv aus, da Lebensversicherer die in den vergangenen Jahren gebildete Zinszusatzreserve ab 2022 allmählich zu Gunsten der Versicherten auflösen können.
- die Inflation, die Energiekrise und die gesamtwirtschaftliche Eintrübung: Die anhaltend hohe Inflation und die Energiekrise bleiben das dominierende Thema bei der Bewertung der Geschäftslage des Versicherungssektors. Die damit verbundenen Folgen für die Kaufkraft und die eingetrübten Konjunkturaussichten dämpfen die Branchenstimmung und haben negative Auswirkungen auf den Vertrieb von Versicherungsprodukten. Das gesteigerte Bewusstsein für Nachhaltigkeit aufgrund der Energiekrise ist hingegen ein positiver Effekt, ebenso die beschleunigte Umsetzung von Energiesparmaßnahmen.

Da die INTER Versicherungsunternehmen ihren Hauptsitz in Mannheim haben, ist für uns zudem der Klimaschutzaktionsplan Mannheim 2030 wichtig. Dieser konkretisiert die Maßnahmen zur Umsetzung und Konkretisierung des strategischen Ziels Klimaneutralität aus dem Leitbild „Mannheim 2030“. Die Zielmarke Klimaneutralität wird hierbei deutlich in Richtung 2030 vorgezogen.

## 2.2 Risiken und Chancen

Die regelmäßige Identifikation, Bewertung, Überwachung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsrisiken und die entsprechende Berichterstattung und Kommunikation erfolgt im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses. Im Jahr 2022 wurden dieser diesbezüglich weiterentwickelt und die Beteiligten entsprechend geschult.

Nachhaltigkeitsrisiko ist hierbei definiert als „ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, dessen beziehungsweise deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf den Wert der Investition oder auf den Wert der Verbindlichkeit haben könnte“.

Nachhaltigkeitsrisiken umfassen dabei allgemein die Aspekte

- Environmental / Umwelt (z. B. Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung von Ressourcen, Verminderung von Umweltverschmutzung und Treibhausgas-Emissionen)
- Social / Soziales (z. B. Einhaltung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversität, Rücksichtnahme auf Belange sozialer Minderheiten)

- Governance / Unternehmensführung (z. B. Steuerehrlichkeit, Offenlegung von Informationen, Nachhaltigkeitsmanagement durch den Vorstand)

Für das Jahr 2022 wurden bei den INTER Versicherungsunternehmen keine wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert. Auf ausgewählte Risiken gehen wir im weiteren Verlauf der nichtfinanziellen Erklärung ein. Ausführliche Darstellungen zu unseren Risikomanagementprozessen sind Bestandteil der Geschäftsberichte und der Berichte über Solvabilität und Finanzlage.

Im Jahr 2022 haben wir zudem Klimawandelszenarien analysiert, in welchen unterschiedlich hohe globale Erwärmungen bis 2050 angenommen und für die Sparten in Stressszenarien übersetzt wurden. Keines der untersuchten Szenarien brächte die INTER Versicherungsunternehmen in eine existenzbedrohende Schieflage.

Neben den Risiken beinhaltet Nachhaltigkeit für die INTER Versicherungsunternehmen eine Vielzahl ökologischer, gesellschaftlicher und unternehmerischer Chancen, beispielsweise

- die Ressourcenschonung durch ökologisch nachhaltiges Handeln,
- die Stärkung des Dialogs im Unternehmen und mit externen Anspruchsgruppen,
- die Sensibilisierung von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten für ökologische und soziale Verantwortungsübernahme,
- die Steigerung der Kunden- und der Mitarbeiterzufriedenheit sowie
- Produkt- und Serviceinnovationen.

### 3. Ziele

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

Als Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir insgesamt fünf Nachhaltigkeitsziele erarbeitet.

Hierfür haben wir in einem mehrstufigen Prozess mit der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit, den fachlichen Spezialisten aus den Bereichen und dem Gesamtvorstand entsprechende Zielvorschläge erstellt, diskutiert und hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit analysiert und priorisiert. Als Ausgangspunkt dienten uns eine umfassende Bestandsaufnahme hinsichtlich unserer bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten in den ESG-Themenbereichen sowie die jeweiligen Zielbilder der beteiligten Fachbereiche. Bei unseren Einschätzungen haben wir insbesondere auch die GDV-Nachhaltigkeitspositionierung berücksichtigt.

Für alle fünf Nachhaltigkeitsziele werden sukzessive Festlegungen getroffen, um die Umsetzungsschritte zu konkretisieren und die jeweilige Zielerreichung messbar zu machen.

Entsprechende Beschlussfassungen sind zum Teil bereits erfolgt.



Weitere Informationen zum Zusammenspiel unserer Nachhaltigkeitsziele mit externen Standards wie den SDGs und der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung enthält das Kriterium 1.

Weiterführende Informationen zur Kontrolle der Zielerreichung sowie den jeweiligen Zuständigkeiten enthält das Kriterium 5.

### **Übergreifend**

Wir haben folgendes übergeordnetes Kulturziel:

Wir leben Nachhaltigkeit – gemeinsam  
mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern.

Unser Kulturziel korrespondiert mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten in unseren Handlungsfeldern „Soziales Engagement“ und „Transparente Offenlegung“. Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu Kriterium 9.

### **Finanzen und Kapitalanlage**

Wir haben folgendes Kapitalanlageziel:

Wir fördern nachhaltige Investments  
durch Anwendung von ESG-Kriterien bei unseren Kapitalanlagen.

Wir richten unsere Kapitalanlagetätigkeit verstärkt an Nachhaltigkeitskonzepten aus und berücksichtigen bei Anlageentscheidungen neben den etablierten Anlagegrundsätzen – Liquidität, Sicherheit und Rendite – zunehmend auch umwelt-, sozial- und governancebezogene Aspekte.

Jede Neuanlage ist in Bezug auf Nachhaltigkeit zu untersuchen. Nachhaltige Kapitalanlagen werden bei einem ähnlichen Rendite-Risiko-Profil bevorzugt und weiter ausgebaut.

Die entsprechenden Festlegungen konkretisieren wir bei den Leistungsindikatoren zu Kriterium 10.

#### **Mitarbeiter und Kultur**

Unser Mitarbeiterziel korrespondiert mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten in unserem Handlungsfeld „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“.

Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu den Kriterien 14, 15 und 16.

#### **Produkte und Vertrieb**

Unser Produktziel korrespondiert mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten in unseren Handlungsfeldern „Nachhaltige Versicherungsvermittlung“ und „Nachhaltige Versicherungsprodukte“.

Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu Kriterium 10.

#### **Prozesse und Umwelt**

Wir haben folgendes Klimaziel:

Wir setzen uns ambitionierte Klimaziele  
und verringern unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck stetig.

Wir streben ein möglichst nachhaltiges Ressourcen- und Energiemanagement an und leisten unseren Beitrag zum Umweltschutz, indem wir unsere Treibhausgas-Emissionen sukzessive verringern.

Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu den Kriterien 11, 12 und 13.

## 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 Unsere Wertschöpfungskette im Überblick**

Die Wertschöpfungskette eines Versicherungsunternehmens unterscheidet sich grundlegend von vielen anderen Wirtschaftszweigen, da es den größten Teil seiner Wertschöpfung selbst erbringt. Zentrale Elemente unserer Wertschöpfungskette sind

- die Kapitalanlage,
- die Produktentwicklung und das Underwriting,
- die Schadenregulierung,
- das Marketing und
- der Vertrieb.

Zusätzlich fallen Aufgaben in weiteren Bereichen des Unternehmens an, etwa im Bereich Datenverarbeitung, im Bereich Personal und im Bereich Zentrale Dienste / Immobilien – beispielsweise die Anschaffung und Instandhaltung von Hard- und Software, der zentrale Einkauf, die Führung des Betriebsrestaurants sowie die Unternehmens- und Personalorganisation.

Von besonderer Bedeutung ist für uns darüber hinaus unser Kundenmanagement, denn im Mittelpunkt unseres Handelns stehen bei allen Tätigkeiten unsere Kunden. In allen Tätigkeiten im Rahmen unserer Wertschöpfungskette handeln wir kundenorientiert und verantwortungsbewusst.

## **4.2 Berücksichtigung von Nachhaltigkeit**

### **Kapitalanlage**

Unsere diesbezüglichen Handlungsfelder, Kernthemen und Ziele haben wir bereits in unseren Ausführungen zu den Kriterien 1, 2 und 3 beschrieben. Die entsprechenden Maßnahmen und Festlegungen konkretisieren wir bei den Leistungsindikatoren zu Kriterium 10.

### **Produktentwicklung, Underwriting und Schadenregulierung**

Unsere diesbezüglichen Handlungsfelder, Kernthemen und Ziele haben wir bereits in unseren Ausführungen zu den Kriterien 1, 2 und 3 beschrieben. Unser Produktentwicklungsprozess sieht vor, dass Nachhaltigkeitsaspekte jeweils ggf. bei der nächsten Produktüberarbeitung implementiert werden, wie in den Vorgaben zum Produktfreigabeverfahren festgelegt. Weitere Informationen sind Bestandteil der Darstellungen zu Kriterium 10.

### **Marketing**

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl unserer Werbemittel und bei der Auswahl und der Erstellung unserer Drucksachen. Weitere Informationen sind Bestandteil der Darstellungen zu Kriterium 10.

### **Vertrieb**

Der Vertrieb unserer Versicherungsprodukte erfolgt sowohl durch Vertriebspartner (VTP) unserer Ausschließlichkeitsorganisation als auch durch ungebundene Vermittler (z. B. Makler). Deutschlandweit unterhalten die INTER Versicherungsunternehmen ein Netz aus 233 VTP, die vom Bereich Vertriebsmanagement betreut und gesteuert werden.

Im Jahr 2022 haben wir unseren Versicherungsvertrieb in mehreren Online-Veranstaltungen und einigen Info-Clips zum Thema Nachhaltigkeit geschult.

In unseren Clips „Die Nachhaltigkeit im Versicherungsvertrieb – Hintergrund und Bedeutung“ erhielten unsere VTP einen Einblick über die Entstehung des Begriffs „Nachhaltigkeit“, was darunter zu verstehen ist und welche Bedeutung und Auswirkungen das Thema auf die Versicherungsbranche hat.

Unser Clip „Nachhaltigkeitspräferenzen erkennen und in der Beratung von Versicherungsanlageprodukten berücksichtigen“ befähigte unsere VTP, Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitspräferenzen des Kunden im Kontext der IDD-Änderungsverordnung zu ermitteln und im Anschluss bedarfsgerechte Kundenlösungen zu finden. Inhalte waren insbesondere

- die (Erst-)Aufklärung des Kunden durch zunächst eine begriffliche Einordnung von Nachhaltigkeit
- die Beantwortung von Entscheidungsfragen und Festlegung des Nachhaltigkeitsgrades (Einsatz des technischen Tools)
- das ergebnisbasierte Finden der passenden Fondslösung und Begründen der Auswahl.

### **Kundenmanagement**

Im Sinne der Kundenzentrierung stehen die Kunden bei den INTER Versicherungsunternehmen im Mittelpunkt des Denkens und Handelns. Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen aufzubauen und zu sichern sowie die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern, ist uns daher besonders wichtig. Dabei fokussieren wir uns insbesondere auf unsere tiefen Wurzeln in der Krankenversicherung, auf unsere langjährige Expertise als Ärzteversicherer und auf Handwerker.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, arbeiten wir weiter an unserem Customer Experience Management (CX-Management). Hierüber nehmen wir das Erlebnis unserer Kunden bei allen Kontakten mit den INTER Versicherungsunternehmen in den Blick. Ziel ist die systematische Befragung unserer Kunden zu ihren Erfahrungen mit den INTER Versicherungsunternehmen. Dieses Feedback nutzen wir, um entsprechende Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit abzuleiten.

Im Jahr 2022 haben wir unser CX-Management weiter ausgebaut und die Digitalisierung bei den INTER Versicherungsunternehmen vorangetrieben, um somit die Geschwindigkeit unserer Kundenprozesse zukünftig spürbar zu erhöhen und unseren Kunden mit digitalen Services noch mehr Komfort zu bieten.

### **4.3 Risiken**

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

Ökologische Risiken betreffen vor allem den Ressourcenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit im Betrieb (z. B. Papierverbrauch, Stromverbrauch, Energiebedarf) und Vertrieb (z. B. Kraftstoffverbrauch). Die systematische Erfassung unserer Verbräuche und unsere Maßnahmen zur Ressourcenschonung beschreiben wir unter Kriterium 12.

Ökologische und ethische Risiken gleichermaßen birgt eine nicht-nachhaltige Kapitalanlage. Auf unsere Vorgehensweise zur Minimierung entsprechender Risiken gehen wir ausführlich im Rahmen der Ausführungen zu Leistungsindikator G4-FS11 ein, siehe Kriterium 10.

Soziale Risiken liegen in der nicht-nachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nicht-bedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir durch unsere risikobewusste Kapitalanlagestrategie, die systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserem Produktentwicklungsprozess (siehe auch Kriterium 10) sowie die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung unserer VTP vor.

Ein weiteres potenzielles ökologisches und ethisches Risiko birgt die Zusammenarbeit mit Lieferanten oder Dienstleistern, die selbst nicht nachhaltig agieren. Um dem vorzubeugen, haben wir unsere Lieferanten auch im Jahr 2022 auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin überprüft – wie in unserer zentralen Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“ folgendermaßen festgelegt: „Bei der Auswahl von Bezugsquellen sollte neben der Wirtschaftlichkeit stets auch der Nachhaltigkeitsgedanke im Fokus stehen. Die von den INTER Versicherungsunternehmen erworbenen Waren und Dienstleistungen sollen demnach möglichst auf ökonomische, ökologische und soziale Kriterien überprüft werden. Die Prüfung nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte erfolgt durch die Abfrage von Umweltaudits, Zertifizierungen oder Siegeln bei Lieferanten und Dienstleistern.“ (siehe auch Kriterium 17).

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

#### **5.1 Unsere Nachhaltigkeitsorganisation**

In diesem Abschnitt beschreiben wir die Nachhaltigkeitsorganisation der INTER Versicherungsunternehmen. Wir nennen die Verantwortlichen und gehen auf ihre jeweiligen Zuständigkeiten hinsichtlich Nachhaltigkeit ein.

##### **Vorstand**

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

Der Gesamtvorstand verantwortet insbesondere

- die aufbauorganisatorischen Festlegungen zu Nachhaltigkeit,
- die nachhaltigkeitspolitische Ausrichtung und die Nachhaltigkeitsstrategie und
- die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Er stellt sicher, dass Nachhaltigkeit bei strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird. Die Vorstandsmitglieder unterstützen die Nachhaltigkeitsziele als Vorstandspaten und stehen den unten beschriebenen Fokusgruppen Nachhaltigkeit als Sparringspartner und Ideengeber zur Seite.

##### **Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit**

Die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit ist direkt dem Vorstandssprecher unterstellt und informiert diesen regelmäßig über aktuelle Themen rund um Nachhaltigkeit.

Sie unterstützt den Vorstand bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, berichtet regelmäßig über den Status der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsaktivitäten, koordiniert deren Umsetzung, schlägt Maßnahmen vor und entwickelt Konzepte und Ideen für die ESG-Themenbereiche.

Als Schnittstelle zu den beteiligten Bereichen des Unternehmens fördert sie Nachhaltigkeit insbesondere in den unmittelbaren Geschäftsprozessen, der Kapitalanlage, der Versicherung von Risiken und der Produktgestaltung als integralem Bestandteil des Handelns der INTER.

Sie unterstützt die zuständigen Fachbereiche und Funktionen bei der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen. Sie ist maßgeblich beteiligt an der Etablierung einer Nachhaltigkeitskultur im täglichen Arbeiten bei der INTER und an der Entwicklung eines nachhaltigen Auftretens der INTER in der Öffentlichkeit und wirkt bei der

Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung mit.

Darüber hinaus koordiniert sie die Prüfung der Umsetzung der Anforderungen aus der Offenlegungsverordnung durch den Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Jahresabschlussprüfung. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfolgt und begleitet die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit die aktuellen Entwicklungen rund um Nachhaltigkeit und bildet sich laufend weiter.

### **Fokusgruppen Nachhaltigkeit**

Eine enge, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ist für die nachhaltige Ausrichtung der INTER Versicherungsunternehmen ganz entscheidend. Daher wurden mehrere Expertenteams ins Leben gerufen, die Fokusgruppen Nachhaltigkeit. Momentan gibt es die folgenden fünf Fokusgruppen, in denen Kollegen aus allen Ressorts und zahlreichen Fachbereichen zusammenarbeiten:

- die Fokusgruppe Finanzen
- die Fokusgruppe Mitarbeiter & Kultur
- die Fokusgruppe Offenlegung & Regulatorik
- die Fokusgruppe Produkte & Vertrieb
- die Fokusgruppe Prozesse & Umwelt

Die Fokusgruppen Nachhaltigkeit haben insbesondere folgende Aufgaben:

- Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, inkl.
  - Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse und
  - Erarbeitung von Vorschlägen für Nachhaltigkeitsziele
- Austausch zu den aktuellen externen Entwicklungen und Anforderungen rund um Nachhaltigkeit
- Austausch zu den internen Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Vorbereitung von Entscheidungsvorlagen zu Nachhaltigkeitsthemen
- Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen.

Die Leitung erfolgt durch die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit und ggf. durch den fachlichen Leiter der Fokusgruppe.

## **5.2 Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Die INTER Kranken ist gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und § 289b HGB dazu verpflichtet, über bestimmte nichtfinanzielle Themengebiete zu berichten. Aufgrund des Konzernprivilegs wird die Berichtspflicht durch den INTER Verein erfüllt. Dieser ist Mutterunternehmen der INTER Kranken und berichtet auf Konzernebene.

Der INTER Verein veröffentlicht die Informationen in einem separaten Nachhaltigkeitsbericht und verweist im Konzerngeschäftsbericht im Abschnitt „Nichtfinanzielle Erklärung“ auf diesen. Der Inhalt der nichtfinanziellen Erklärung ist in § 289c HGB festgelegt und bezieht sich auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Der INTER Verein verwendet für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung den Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Für die Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung ist der Vorstand des INTER Verein verantwortlich.

Für die Erstellung und fristgerechte Veröffentlichung ist der Bereich Unternehmenskommunikation / Kundenkultur zuständig. Die Erstellung erfolgt unter Mitwirkung der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit. Gemäß § 170 Abs. 1 S. 2 AktG wird die Entsprechenserklärung dem Aufsichtsrat vorgelegt, der die nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 171 AktG prüft.

Über das Ergebnis dieser Prüfung berichtet der Aufsichtsrat an die Mitgliederversammlung des INTER Verein (§ 171 Abs. 2 AktG). Auf eine externe Prüfung nach § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG wird verzichtet.

Die DNK-Entsprechenserklärung der INTER ist in der DNK-Datenbank abrufbar und wird im Nachhaltigkeitsportal der INTER Homepage veröffentlicht.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Wir verankern unsere Nachhaltigkeitsstrategie durch unsere Fokusgruppen Nachhaltigkeit im operativen Geschäft.

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Verankerung von Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag sind unsere Nachhaltigkeitskommunikation und unser Nachhaltigkeitsdialog. Ihre Ziele sind die Sensibilisierung unserer Anspruchsgruppen für Nachhaltigkeitsthemen.

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

Über die zentrale E-Mail-Adresse [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de) können die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit und der Bereich Unternehmenskommunikation / Kundenkultur kontaktiert und Fragen, Anregungen und Kritik geäußert werden. Weitere Informationen sind Bestandteil unserer Ausführungen zu Kriterium 9.

Darüber hinaus unterstützen Regeln unsere Mitarbeiter dabei, Nachhaltigkeit im

Geschäftsalltag zu operationalisieren, beispielsweise bei unseren Kapitalanlage-Prozessen oder bei der Auswahl unserer Dienstleister und Lieferanten.

Von grundlegender Bedeutung sind hierbei unsere Binnenrechtsdokumente, die unseren Mitarbeitern im Unternehmenshandbuch (UHB) an zentraler Stelle im Intranet zur Verfügung stehen. Zu diesen zählen Leitlinien, Zentrale Arbeitsanweisungen und Kodizes. Die Inhalte der Binnenrechtsdokumente sind verbindlich für alle Arbeitnehmer, selbstständigen Ausschließlichkeitsvermittler sowie Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Prozess der Erstellung von Binnenrechtsdokumenten ist in der Leitlinie Binnenrecht hinterlegt. Die Zentrale Compliance-Funktion prüft die Dokumente vor Übersendung an den Vorstand zur Freigabe, pflegt ein Register über alle Dokumente des Binnenrechts und informiert bei neu hinzukommenden Dokumenten oder wesentlichen Änderungen bereits bestehender Dokumente per Rundschreiben.

Ausgewählte Binnenrechtsdokumente nennen wir unter anderem bei den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 sowie bei den Ausführungen zu Kriterium 20.

Zur Implementierung von Nachhaltigkeit im operativen Geschäft trägt auch die Betrachtung unserer Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses bei.

## 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 insbesondere die folgenden Daten und Kennzahlen, um daraus Fortschritte in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaktivitäten ablesen und gegebenenfalls Maßnahmen gezielt anpassen zu können:

### **Kapitalanlage**

- Prüfung Kapitalanlagen und Fondsmanager nach ESG-Kriterien
- Prüfquote nach UN PRI
- Prüfung der Länder, in denen aktuell Kapitalanlagen direkt gehalten werden, auf Grundlage von Mindestanforderungen
- Prüfung von Emittenten auf Grundlage mehrerer Ausschlusskriterien

#### **Mitarbeiter und Kultur – hier: Mitarbeiter**

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

#### **Mitarbeiter und Kultur – hier: Gemeinwesen**

- Spenden und Förderausgaben
- Spendenaufkommen durch Mitarbeiterinitiativen

#### **Produkte und Vertrieb**

- Kennzahlen für nachhaltige und innovative Versicherungslösungen werden im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen aus der Taxonomieverordnung ermittelt und analysiert.

#### **Prozesse und Umwelt – hier: Lieferanten**

- Überprüfung der Lieferanten auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin

#### **Kunden**

- Nutzerzahl des digitalen Briefkastens „INTER-Postbox“ und der App „Meine INTER“
- Anzahl eingereicherter Dokumente über die App „Meine INTER“ und die INTER-Postbox

#### **Prozesse und Umwelt – hier: Energie- und Ressourcenverbrauch**

- Stromverbrauch
- Fernwärme
- Wasserverbrauch
- Papierverbrauch
- Abfallmenge
- Geschäftsreisen PKW, Bahn, Flugreisen

#### **Compliance**

- Korruptionsvorfälle
- Bußgelder

Die Daten werden von den jeweiligen Bereichen zusammengestellt und vom Bereich

Unternehmenskommunikation / Kundenkultur und der Vorstandsbeauftragten Nachhaltigkeit sowie in den Fokusgruppen Nachhaltigkeit auf Plausibilität und Konsistenz überprüft.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In unserem unternehmerischen Handeln orientieren wir uns an den grundlegenden Werten Kompetenz, Fairness und Vertrauen, die wir als unerlässlich für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit erachten und die den Arbeitsalltag in den INTER Versicherungsunternehmen prägen.

Selbstverständlich verpflichten wir uns dazu, gesetzes- und richtlinienkonform zu handeln. Unsere Mitarbeiter erhalten daher unseren Compliance-Kodex, der wesentliche Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält, sowie unseren Compliance-Kompass. Dieser erläutert die Bedeutung von Compliance für die Unternehmen und gibt einen Überblick über die Compliance-Organisation bei den INTER Versicherungsunternehmen.

Unsere Binnenrechtsdokumente und weitere Vorgaben sind in unserem UHB hinterlegt, beispielsweise:

- die Leitlinie Anti-Fraud-Management-System
- die Leitlinie Ausgliederung und sonstiger Dienstleistungsbezug
- die Leitlinie Binnenrecht
- die Leitlinie Compliance Management System, der Compliance-Kodex und der Compliance-Kompass (Informationen hierzu sind Bestandteil der Darstellungen zu Kriterium 20)
- die Leitlinie Geschäftsorganisation
- die Leitlinie Kapitalanlagen
- die Leitlinie Risikomanagement und ORSA
- die Leitlinie Risikoübernahme und Rückstellungsbildung
- die Leitlinie Tax Compliance Management System
- die Leitlinie Vergütungspolitik der Führungskräfte und sonstigen Mitarbeiter
- die Leitlinie Zeichnung von Versicherungsrisiken
- die Vorgaben zum Produktfreigabeverfahren
- die Zentrale Arbeitsanweisung Ausgliederungen und sonstiger Dienstleistungsbezug die Zentrale Arbeitsanweisung Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft (Informationen hierzu sind Bestandteil der Darstellungen zu Kriterium 17)

## 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 eine dauerhaft positive Entwicklung der INTER Versicherungsunternehmen ausgerichtet. Die Vergütungspolitik orientiert sich an den Zielen der Geschäftsstrategie und der daraus abgeleiteten Risikostrategie. Die INTER Versicherungsunternehmen erfüllen mit ihrer Vergütungspolitik alle aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachten auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen, die unter anderem die geschlechterneutrale Bezahlung beinhalten.

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

## 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.

Der INTER Verein hat seine gesamten Verwaltungsfunktionen, Versicherungstätigkeiten und sonstigen Tätigkeiten per Ausgliederungsvertrag an die INTER Kranken ausgelagert. Die Vergütungspolitik und die Vergütungspraktiken der INTER Kranken werden nachfolgend beschrieben.

Das Vergütungssystem der INTER Kranken für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder ist angemessen, transparent und auf die positive Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Die allgemeine Ausgestaltung der Vergütungspolitik ist konform mit der Geschäftsstrategie und der daraus abgeleiteten Risikostrategie. Hierbei erfüllt die INTER Kranken alle diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachtet auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen.

Die Vergütungspraxis der INTER Kranken ist maßgeblich geprägt durch feste Vergütungsbestandteile. Sofern variable Vergütungsbestandteile vorliegen, ist deren Anteil an der Gesamtvergütung vergleichsweise gering, so dass die variable Vergütungskomponente nicht zur Übernahme besonderer Risiken ermutigt, welche die Risikotoleranzschwelle des Unternehmens übersteigen. Hierzu tragen auch die Art der hierbei relevanten Ziele, deren Verknüpfung mit der Geschäftsstrategie sowie flankierende Maßnahmen bei, wie etwa die Zeichnungs- und Annahmerichtlinien für das Neugeschäft.

### Vergütungspolitik für die Mitgliedervertretung

Das oberste Kontrollorgan des INTER Verein ist die Mitgliedervertreterversammlung. Die Mitgliedervertreter erhalten für die Teilnahme an den Mitgliedervertreterversammlungen ein

Sitzungsgeld, dessen Höhe durch den Vorstand im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festgesetzt wird.

Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine Vergütung sowie für die Teilnahme an Sitzungen jeweils ein Sitzungsgeld. Die Höhe der Vergütung sowie die Höhe des Sitzungsgeldes werden durch die Mitgliederversammlung festgelegt.

Vergütungspolitik für den Vorstand

Die Bezüge des Vorstands der INTER Versicherungsunternehmen bestehen aus fixen und variablen Vergütungsanteilen. Die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder sind derzeit an Ziele mit individuellen und kollektiven Erfolgskriterien geknüpft. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile am Gesamtgehalt der Vorstandsmitglieder beträgt nicht mehr als 20%. Aktienoptionen, Zusatzrenten- oder Vorruhestandsregelungen existieren nicht.

Angaben zu den Bezügen der Organe finden sich auch in den Geschäftsberichten der INTER Versicherungsunternehmen und im Konzerngeschäftsbericht der INTER.

Vergütungspolitik für die Führungskräfte der ersten Ebene

Sofern variable Vergütungsbestandteile für die Führungskräfte der ersten Ebene im Innen- oder Außendienst vorliegen, sind diese derzeit an Ziele mit individuellen Erfolgskriterien geknüpft. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile am Gesamtgehalt für die Führungskräfte der ersten Ebene beträgt nicht mehr als 20%. Die intern verantwortlichen Personen für die Schlüsselfunktionen (Unabhängige Risikocontrollingfunktion, Compliance-Funktion, interne Revisionsfunktion und Versicherungsmathematische Funktion) erhalten keine variable Vergütung.

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.

Wir erachten diesen Leistungsindikator als nicht aussagekräftig und verwenden ihn deshalb bei den INTER Versicherungsunternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator nicht aus.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Unsere wichtigsten Stakeholder sind unsere Kunden, unsere Vorstandsmitglieder, unsere Mitarbeiter sowie unsere VTP und ungebundene Vermittler. Wir haben diese im Rahmen der Erstellung der DNK-Entsprechenserklärung 2017 in einer Wesentlichkeitsanalyse 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 Medien, Politik, Aufsichtsbehörden und Verbände mit uns in Verbindung.

### **Dialog mit unseren Kunden**

Unser oberstes Ziel ist es, in der Kundenzufriedenheit eine Spitzenposition einzunehmen. Die INTER Versicherungsunternehmen haben auch im Jahr 2022 an der KUBUS-Studie teilgenommen, einer telefonischen Befragung von Bestandskunden der 22 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 im Jahr 2022 unser CX-Management weiter ausgebaut. Im Rahmen dessen befragen wir Kunden gezielt zu ihren Erfahrungen mit uns. Das gesammelte Feedback analysieren wir in Arbeitsgruppen und definieren Verbesserungen, die anschließend umgesetzt werden. Wir arbeiten außerdem intensiv an der Weiterentwicklung unseres Customer Relationship Managements (CRM). So wurde beispielsweise die Funktion zur Anzeige des Bearbeitungsstands optimiert, so dass Kundenanfragen besser beantwortet werden können. Ebenso ist nun ersichtlich, ob ein Kunde ein „App-Kunde“ ist und jene Kunden, die die App noch nicht nutzen, somit gezielt angesprochen werden können. Zudem wird das System aktuell noch um zusätzliche Module erweitert und somit zu einer Customer Suite aufgebaut. Hierdurch werden Kundeninformationen weiter zentralisiert und es ermöglicht uns somit unsere Prozesse noch genauer auf den Kunden auszurichten.

Über Google My Business können Kunden unserer VTP ungefiltert und öffentlich ein Feedback über die Kundenbetreuung und die Beratungsleistung abgeben. Mittlerweile beteiligen sich 40% unserer VTP daran (Branchendurchschnitt 52%).

Unser „Meine INTER“-Kundenportal und unsere „Meine INTER“-App entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Unsere Kunden haben zudem 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](mailto:info@inter.de) oder über ihren betreuenden VTP oder Makler.

Über gesetzliche und unternehmerische Neuerungen sowie über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren wir unsere Kunden auf unserer Homepage und auf unseren Social-Media-Kanälen.

#### **Dialog mit unseren Mitarbeitern**

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

Die technischen Möglichkeiten zum Dialog entwickeln wir kontinuierlich weiter, so dass ein ständiger Austausch insbesondere auch beim mobilen Arbeiten gewährleistet ist.

Über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren wir 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](#). Unsere Mitarbeiter und VTP können auch eigene Ideen einbringen – z. B. per E-Mail an [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de).

Detaillierte Informationen zur Mitarbeitereinbindung sind auch Bestandteil der Ausführungen zu Kriterium 14.

#### **Dialog mit unseren Vertriebspartnern und ungebundenen Vermittlern**

Mit unseren VTP und ungebundenen Vermittlern tauschen wir uns über entsprechende Formate monatlich aus. Zudem befragen wir unsere VTP regelmäßig zu deren Zufriedenheit mit unseren Produkten, Prozessen und Services.

Bei unseren Schulungsangeboten setzen wir weiterhin verstärkt auf Online-Formate. Weitere Informationen zu unseren Schulungsangeboten insbesondere bezüglich Nachhaltigkeit sind Bestandteil der Darstellungen zu Kriterium 4.

Unser MaklerPortal haben wir 2022 kontinuierlich weiterentwickelt und Hintergrundinformationen zu neuen Produkten und unseren Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Wir versenden monatlich einen Newsletter an unsere Makler.

#### **Austausch mit unternehmensexternen Branchenvertretern**

Im Rahmen der Mitgliedschaft der INTER Allgemeine, der INTER Kranken und der INTER Leben beim GDV und der Mitgliedschaft der INTER Kranken beim Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV-Verband) stehen Vertreter der INTER Versicherungsunternehmen laufend mit der Branche im Austausch und nehmen an Branchenveranstaltungen teil – im Jahr 2022 beispielsweise an der GDV-Konferenz zur Versicherungsregulierung und am GDV-Nachhaltigkeitstag („TransVer Day 2022“).

Die INTER Versicherungsunternehmen sind zudem Mitglied im German Sustainability Network (GSN). Das GSN ist eine breit aufgestellte Initiative, die der deutschsprachigen Assekuranz und branchennahen Akteuren eine inhaltsorientierte Austausch- und Kooperationsplattform rund um das Thema Nachhaltigkeit bietet. Entlang von derzeit zehn Fokusbereichen wird Wissen bereitgestellt, Impulse geliefert und der branchenweite Austausch ermöglicht. Unsere für Nachhaltigkeit zuständigen Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an den Veranstaltungen des GSN teilzunehmen, ihr Know-how zu erweitern, sich unternehmensübergreifend zu vernetzen und alle aktuellen Entwicklungen zu begleiten und aktiv mitzugestalten.

Darüber hinaus engagieren wir uns im InsurLab Germany und tauschen uns auch auf Messen wie der Leitmesse der Finanz- und Versicherungsbranche (DKM) umfassend mit anderen Versicherern aus. Auch mit Handwerks- und Ärztekammern pflegen wir einen engen Austausch.

#### **Austausch mit der Aufsicht**

Die INTER Versicherungsunternehmen verfolgen laufend die Veröffentlichungen der BaFin und der EIOPA und nehmen an Veranstaltungen der BaFin teil – im Jahr 2022 insbesondere an der BaFin-Konferenz „Sustainable Finance“.

#### **Dialog mit der Öffentlichkeit**

Den Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf Nachhaltigkeit pflegen wir laufend: Über unsere regelmäßigen Beiträge auf der [Homepage](#) und den Sozialen Medien informieren wir ausführlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

## 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.

Ergänzend zu unseren obigen Beschreibungen nennen wir im Folgenden ausgewählte zentrale Elemente im Dialog mit unseren Stakeholdern:

- die Mitgliederversammlung des INTER Verein: Die Mitgliederversammlung ist bei Versicherungsvereinen das oberste Kontrollorgan, ähnlich wie die Hauptversammlung für die Aktionäre einer Aktiengesellschaft.

- unser Beschwerdemanagementsystem: Wir messen dem Beschwerdemanagement einen hohen Stellenwert bei und verfügen über ein umfassendes Beschwerdemanagementsystem aus zentralem Beschwerdemanagement mit dem Vorstandsbeauftragten Beschwerdemanagement und dezentralem Beschwerdemanagement mit dezentralen Beschwerdekoordinatoren. Die Aufgaben aller an der Bearbeitung und Analyse von Beschwerden Beteiligten und deren Zusammenarbeit regelt die Zentrale Arbeitsanweisung Beschwerdemanagement.
- Für unsere Kunden sind wir insbesondere zentral über unser Service-Center und unsere Servicenummern sowie per E-Mail unter [info@inter.de](mailto:info@inter.de) erreichbar. Zudem stehen wir ihnen auch über unsere Homepage, das „Meine INTER“-Kundenportal, die „Meine INTER“-App und unsere Social Media Profile zur Verfügung.
- Bei Presseanfragen steht unser Pressteam zur Verfügung.

Weitere detaillierte Informationen haben wir nachfolgend aufgeführt.

### **Kunden**

Eine wichtige Basis für unsere Aktivitäten zur Steigerung der Kundenzufriedenheit sind unsere Kundenbefragungen im Rahmen des CX-Managements, aus deren Ergebnisse konkrete Verbesserungen abgeleitet und umgesetzt werden – im Jahr 2022 beispielsweise:

- Optimierung des Prozesses zur Risikovorfrage bei der INTER Kranken
- Optimierung des Prozesses zur Schadenanzeige bei der INTER Allgemeine
- Verbesserungen auf unserer Homepage hinsichtlich „Meine INTER“-Kundenportal, „Meine INTER“-App und Postbox
- Verbesserungen der Fotofunktion der „Meine INTER“-App

In regelmäßigen Abständen werden ausgewählte Fälle im Intranet in der Rubrik „Verbesserung des Monats“ vorgestellt.

### **Mitarbeiter**

Anregungen unserer Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit erhalten wir im laufenden Austausch in unseren Fokusgruppen Nachhaltigkeit, im direkten Dialog und über unsere E-Mail-Adresse [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de), über die im Jahr 2022 beispielsweise ein Vorschlag zur Nutzung von recyceltem Altpapier bei Briefen und in den Hygienebereichen platziert wurde. Die so erhaltenen Vorschläge diskutieren wir in der thematisch betroffenen Fokusgruppe Nachhaltigkeit.

Im Jahr 2022 wurden mehrere neue Formate etabliert, die unseren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, Verbesserungen einzubringen: die Formate „Innovation Challenge“, „Konstruktiv Tacheles“ und „Auf einen Kaffee mit unseren Vorständen“. Nähere Informationen hierzu finden sich in Kriterium 14.

### **Medien und Öffentlichkeit**

Transparenz ist uns wichtig. Deshalb informieren wir die Öffentlichkeit umfassend über unsere Aktivitäten, beispielsweise durch unsere Pressearbeit, über unsere Homepage und Social Media (Facebook, Instagram und XING). Zuständig hierfür sind der Bereich Unternehmenskommunikation / Kundenkultur sowie der Bereich Marketing.

## 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 Nachhaltigkeit bei unseren Kapitalanlagen**

Die Kapitalanlage spielt eine wichtige Rolle bei der Absicherung unserer Kunden und bietet zudem einen wichtigen Hebel für Nachhaltigkeit. Unsere diesbezüglichen Handlungsfelder, Kernthemen und Ziele haben wir bereits in unseren Ausführungen zu den Kriterien 1, 2 und 3 beschrieben. Die entsprechenden Festlegungen konkretisieren wir bei den Leistungsindikatoren zum hier vorliegenden Kriterium 10.

### **10.2 Nachhaltigkeit bei unseren Versicherungsprodukten**

#### **Nachhaltigkeit in unserer Produktentwicklung**

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte in unserem Produktentwicklungsprozess. Derzeit bereits implementierte nachhaltige Produktkomponenten nennen wir nachfolgend. Quantitative Angaben zur Taxonomiefähigkeit bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten gemäß EU-Taxonomie-Verordnung erfolgen im Abschnitt „EU-Taxonomie“.

#### **Nachhaltige Produktkomponenten in der Krankenversicherung**

Je nach versichertem Produkt bieten wir beispielsweise:

- umfangreiche Serviceleistungen zur Gesundheit
- Optionsrechte
- Übernahme von bis zu sechs Monatsbeiträgen bei Elterngeldbezug
- Absicherung für humanitäre Helfer

#### **Nachhaltige Produktkomponenten in der Lebensversicherung**

Je nach versichertem Produkt bieten wir beispielsweise:

- nachhaltige Fonds
- Nachversicherungsgarantie
- Absicherung für humanitäre Helfer

### **Nachhaltige Produktkomponenten in der Haft-, Unfall- und Sachversicherung**

Je nach Sparte / Zweig und versichertem Produkt berücksichtigen wir ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte beispielsweise durch:

- das Angebot optionaler Leistungsbausteine, z. B. für Photovoltaikanlagen
- besondere Leistungen bzw. erhöhte Entschädigungsgrenzen, z. B. Kosten für verbesserte Verbrauchseffizienz der Gebäudebestandteile
- Mehrleistung bei Unfalltod während der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Helmbonus bei Kopfverletzungen während der Nutzung von Fahrrädern
- Absicherung für humanitäre Helfer

### **Unsere Gesundheitservices**

Je nach versichertem Produkt bieten wir beispielsweise:

- das INTER Gesundheitsmanagement, z. B. individuelle Fallbegleitung bei schweren Erkrankungen
- eine Beratung zu ärztlichen Spezialisten
- einen kostenlosen Gesundheitsratgeber im Internet
- die Vermittlung medizinischer Experten mit BetterDoc
- einen Expertenchat für Kunden mit Morbus Parkinson
- die digitale Unterstützung bei Bluthochdruck mit der Manoa-App
- den digitalen Arztbesuch über die Medgate-App

### **Unsere Partnerschaft mit bessergrün**

Unsere Kunden können einige Produkte auch in einer bessergrün-Variante abschließen.

bessergrün ist eine Kooperation von Unternehmen mit dem Ziel, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu fördern. Derzeit liegt der Schwerpunkt auf dem Versicherungsbereich, die Erweiterung um andere Branchen soll schrittweise erfolgen. Auf dem Marktplatz für Endkunden bieten Partnerunternehmen Produkte mit nachhaltigem Mehrwert an. Bei jedem Abschluss eines Produktes investiert die bessergrün GmbH in ökologische oder soziale Projekte. Der Kunde zahlt dafür einen geringen Mehrbetrag. Zudem investieren die Partnerunternehmen einen Teil der Beiträge in nachhaltige Kapitalanlagen. Die INTER ist seit 2019 Anteilseigner der bessergrün GmbH.

Derzeit bieten wir bessergrün-Varianten für die Krankenzusatzversicherungen INTER QualiMed Z Ambulant, Stationär und Zahn, die Lebensversicherung INTER MeinLeben Privatrente sowie für die Produkte Jagdhaftpflichtversicherung und Photovoltaikversicherung an.

### **10.3 Unser Innovationsmanagement**

Unser Innovationsmanagement bietet unseren Mitarbeitern

- die Unterstützung bei Workshops
- die Unterstützung bei Veranstaltungen in unserer Innovationswerkstatt
- die Moderation von Veranstaltungen
- Vorträge zu innovativen Themen
- die Recherche zu innovativen Services und Angeboten
- die Vernetzung mit externen Innovationstreibern.

Unser Innovationsmanager hat darüber hinaus insbesondere die Aufgaben,

- unsere Innovationsprozesse zielgerichtet und effizient zu gestalten,
- unsere Innovation Challenges zu konzipieren und zu betreuen und
- die ersten beiden Phasen des Produktentwicklungsprozesses zu strukturieren und zu moderieren.

Unsere Innovation Challenges beschreiben wir unter Kriterium 14.

Mit unserer Innovationswerkstatt „!base“ bieten wir unseren Mitarbeitern einen Ort, an dem kreative Gedankenprozesse gefördert werden. Hier geht es darum, nicht nur Ideen zu sammeln, sondern sie auch zeitnah zu realisieren. In der !base veranstalten wir Workshops zur Lösung von Problemstellungen und geben Impulse durch neue Methoden und den Blick über den Tellerrand. Bei Bedarf binden wir auch Externe und Kunden in unsere Workshops ein.

Im Jahr 2022 fand in unserer !base in Zusammenarbeit mit der Stadtmarketing Mannheim GmbH, Mannheim My Future und NEXT MANNHEIM das „Move on, Mannheim“-Ideation Camp im Rahmen des inno-make-Festivals Mannheim statt.

## 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 Kapitalanlagentätigkeit der INTER Versicherungsunternehmen richtet sich verstärkt an Nachhaltigkeitskonzepten aus. So werden bei unseren Anlageentscheidungen neben den etablierten Anlagegrundsätzen – Liquidität, Sicherheit und Rendite – zunehmend auch umwelt-, sozial- und governancebezogene Aspekte berücksichtigt.

Entsprechend der Kapitalanlagestruktur der INTER erfolgt die Umsetzung in Abhängigkeit von der zugrunde liegenden Anlageklasse. Maßstab bilden dabei unter anderem internationale Normen und Standards, wie beispielsweise die Prinzipien des UN Global Compact oder die UN Sustainable Development Goals.

Jede Neuanlage ist in Bezug auf Nachhaltigkeit zu untersuchen. Nachhaltige Kapitalanlagen werden bei einem ähnlichen Rendite-Risiko-Profil bevorzugt und sollen weiter ausgebaut werden.

Die Investitionsentscheidungen erfolgen gemäß der Berücksichtigung von Ausschlusskriterien und einem streng eingehaltenen Due-Diligence-Prozess.

Für Investitionen in Zins- sowie in Geldmarktanlagen bestehen nachhaltigkeitsbezogene Mindestanforderungen hinsichtlich Korruption, Geldwäsche und ESG-Rating auf Länder- sowie Ausschlusskriterien auf Emittentenebene – differenziert nach Emittenten der öffentlichen Hand und Emittenten von Unternehmensanleihen bzw. Geldmarktinstrumenten – mit individuellen Schwellenwerten. In diesem Zusammenhang wird auf die Daten eines externen Anbieters zurückgegriffen, so dass potenziell kritisch Anlagen sowie kontroverse Aktivitäten bestmöglich identifiziert werden können.

Um die nachhaltige Transformation der Wirtschaft zu unterstützen, setzen wir zudem vermehrt auf nachhaltige Instrumente wie beispielsweise Green Bonds.

Bei Alternativen Anlagen erfolgt die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und -risiken bei unseren Investitionsentscheidungen, indem grundsätzlich der Nachweis einer geeigneten Nachhaltigkeitsstrategie sowie eines regelmäßigen ESG-Reportings von der Kapitalanlagegesellschaft gefordert wird. Darüber hinaus wird verstärkt auf die Unterzeichnung der UN PRI durch die entsprechende Kapitalanlagegesellschaft geachtet.

100% aller verwalteten Kapitalanlagebestände externer Asset Manager folgen einer internen Nachhaltigkeitsstrategie bzw. -leitlinie. Rund 96% hiervon folgen den PRI-Standards.

Detaillierte Informationen zu unseren Mindestanforderungen und Ausschlusskriterien haben wir nachfolgend aufgeführt.

### **Zinsanlagen**

Auf Länderebene wurden Mindestanforderungen festgelegt, die erfüllt sein müssen, bevor ein Land in die Länderliste aufgenommen wird, bezugnehmend auf den Corruption Perceptions Index von Transparency International, die Länderliste der Financial Action Task Force (FATF) und das jeweilige Nachhaltigkeitsrating der Ratingagentur ISS ESG.

Für Emittenten der öffentlichen Hand (supranationale Anleihen, Staatsanleihen, Anleihen von RGLA) einerseits und für Emittenten von Unternehmensanleihen mit öffentlicher Garantie, von Anleihen öffentlicher Unternehmen und von Covered Bonds andererseits wurden jeweils Ausschlusskriterien festgelegt.

Ausschlusskriterien für Zinsanlagen von Emittenten der öffentlichen Hand sind autoritäre Regime, Biodiversität, Kinderarbeit, Klimaschutz, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit, Rede- und Pressefreiheit, Globaler Friedensindex, Menschenrechtsverletzungen, Arbeitsrechtsverletzungen, Militärbudget und Walfang.

Für Investitionen in Zinsanlagen von Unternehmen bestehen folgende normbasierte Ausschlusskriterien, bei denen das Unternehmen Berichten zufolge zu signifikant oder kritischen negativen Auswirkungen beiträgt oder diese verursacht: Menschenrechtsverletzungen, Arbeitsrechtsverletzungen, kontroverses Umweltverhalten und kontroverse Wirtschaftspraktiken.

Zusätzlich bestehen für Investitionen in Zinsanlagen von Unternehmen sektorbasierte Ausschlusskriterien wie folgt: Alkohol, Tierversuche, Tierschutz, zivile Schusswaffen, kontroverse Waffen, fossile Brennstoffe – Öl und Kohle (jeweils Förderung und Produktion, Reservehaltung, Energieerzeugung), Glücksspiel, Gentechnik, militärische Ausrüstung und Dienstleistung, Atomkraft, Pornografie, Stammzellenforschung (jegliche Beteiligung; embryonale Stammzellen, fötales Gewebe, Klonen etc.) und Tabak.

Die Prüfung der Ausschlusskriterien erfolgt durch die externe Ratingagentur ISS ESG. Sollte ein Emittent durch diese nicht abgedeckt sein, ist eine Investition nur möglich, wenn offensichtliche Kontroversen durch eine interne Prüfung ausgeschlossen werden können.

#### **Alternative Anlagen**

Für Fondsmanager wurden Ausschlusskriterien festgelegt. Eine Fondsinvestition ist nicht möglich, wenn der Fondsmanager über keine Nachhaltigkeitsstrategie bzw. -leitlinie verfügt oder kein Unterzeichner der UN PRI ist.

# 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.

Da Versicherungen nicht-materielle Produkte sind, benötigen wir weniger natürliche Ressourcen, als dies etwa im produzierenden Gewerbe der Fall ist. Unser Ressourcenverbrauch betrifft im Wesentlichen:

- Unseren Gebäudeenergieverbrauch:
  - Stromverbrauch in den Gebäuden (inkl. Stromverbrauch im Homeoffice)
  - Wärmeverbrauch in den Gebäuden (Fernwärme)
  - Papierverbrauch
  - Wasserverbrauch
  - Abfallaufkommen
- Unseren Geschäftsreiseverkehr (z.B. Treibstoffverbrauch, Bahnfahrten in Deutschland mit 100% Ökostrom)

Der Fokus liegt hierbei derzeit zunächst auf dem Ressourcenverbrauch der Direktion in Mannheim. Detaillierte Angaben zu den Verbrauchsdaten finden sich bei den Kriterien 12 und 13.

## 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.

Im Rahmen des Ressourcenmanagements prüfen wir unseren Verbrauch regelmäßig insbesondere im Hinblick auf Einsparpotenziale. Unsere diesbezüglichen Handlungsfelder, Kernthemen und Ziele haben wir bereits in unseren Ausführungen zu den Kriterien 1, 2 und 3 beschrieben. Quantitative Ziele befinden sich aktuell in der Abstimmung.

Für die Datenerfassung und das Controlling ist der Bereich Zentrale Dienste / Immobilien verantwortlich. Unterstützt wird der Bereich dabei von unserer Fokusgruppe Prozesse & Umwelt. Weitere Informationen zur Einbindung des Vorstands und den jeweiligen Prozessen enthält das Kriterium 5.

### **12.1 Unsere Maßnahmen und Verbräuche** **Übergreifende Energiesparmaßnahmen**

Der Bedarf an Bürofläche hat sich bei den INTER Versicherungsunternehmen durch die veränderte Arbeitssituation aufgrund der Pandemie wesentlich verringert (siehe auch Kriterium 15).

Zudem haben wir in unserer Direktion ab dem 01.11.2022 vorläufig bis zum Ende der Heizperiode weitreichende Maßnahmen umgesetzt, um Energie einzusparen und Energiekosten zu senken. Umfassende Informationen rund um das Energiesparen im Büro und zuhause erhielten interessierte Mitarbeiter bei einem Online-Workshop mit Vertretern der Klimaschutzagentur Mannheim.

Im Jahr 2022 sind wir außerdem mit unserer Rechentechnik in zwei moderne Rechenzentren umgezogen. Zeitgleich haben wir mit dem Rückbau unseres Rechenzentrums in der Direktion in Mannheim begonnen. Auch von dieser Maßnahme erwarteten wir spürbare positive Effekte auf unseren Energieverbrauch.

Darüber hinaus nutzen wir laufend umfassende Möglichkeiten der Digitalisierung, um Prozesse zu automatisieren und dadurch auch einen Beitrag zur Ressourcenschonung zu leisten. Wir führen zudem regelmäßig Energie-Audits durch, um unseren Energieverbrauch noch weiter zu reduzieren. Das nächste Energie-Audit erfolgt im Jahr 2023.

### **Stromverbrauch**

Den Hauptanteil am Gesamtenergieverbrauch in unserer Direktion in Mannheim macht der Primärenergieträger Strom aus, er liefert gleichzeitig auch den größten Beitrag zu unseren Treibhausgas-Emissionen (kurz: THG-Emissionen).

Im Jahr 2023 planen wir die Umstellung auf Ökostrom. Weitere Einsparpotenziale sind in Prüfung.

### **Papierverbrauch**

Wir arbeiten schon seit 2019 daran, den Antragsweg „Papier“ sukzessive weitestmöglich abzuschaffen. Durch die entsprechenden digitalen Services, die wir kontinuierlich weiterentwickeln, reduzieren wir die Umweltbelastung, indem der Papierverbrauch gesenkt wird. Im Jahr 2022 wurden beispielsweise bei der INTER Kranken knapp 65% der Anträge elektronisch eingereicht.

Unsere Kunden-App „Meine INTER“ wurde zum Stichtag 31.12.2022 von ca. 42.400 Kunden genutzt. Die Anzahl der Nutzer unserer Postbox stieg im Jahr 2022 um 25% auf etwa 60.600 User. In die elektronische Postbox wurden 2022 insgesamt fast 600.000 Dokumente hochgeladen, die somit nicht in Papierform verschickt werden mussten.

Der Verringerung unseres Papierverbrauchs sind insofern Grenzen gesetzt, als wir speziell in der Kundenkorrespondenz in vielen Fällen gesetzlich verpflichtet sind, unsere Kunden auf dem Postweg zu informieren.

### **Geschäftsreiseverkehr**

#### Vermeidung von Dienstreisen

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Angebote zur Online-Weiterbildung für unseren Innen- und Außendienst umfassend weiterentwickelt und Lösungen und Konzepte für Online-Vertriebsmöglichkeiten, Online-Beratungen und Online-Abschlüsse stark ausgebaut.

Im Jahr 2022 wurden von der INTER Akademie insgesamt 383 Online-Seminare, Webinare und Online-Schulungen zum Selbstlernen angeboten sowie von den Bereichen Personal, Vertriebsmanagement und von unserem Makler Service Management insgesamt 219 Online-Schulungen, Online-Seminare und zumeist virtuelle Trainings. Hierdurch entfielen zahlreiche Präsenztermine und die Reiseaktivitäten, die früher bei Präsenzveranstaltungen angefallen wären.

#### Vorgaben für Dienstreisen

In unserer Dienstreiseordnung für die angestellten Mitarbeiter im Innendienst der Direktion und der Außenstellen ist Nachhaltigkeit als zentraler Grundsatz für Dienstreisen verankert. Unsere Mitarbeiter sind angehalten, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Die Nutzung von Flügen muss sich auf ausdrückliche Ausnahmefälle beschränken.

#### Verringerung des Pendelverkehrs

Unser Pendelverkehr hat sich in den letzten Jahren durch die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten sowie durch unser erweitertes Videoconferencing-Angebot und die Optionen zur virtuellen Weiterbildung deutlich reduziert. Rund 93% unserer Mitarbeiter – d. h. fast alle Mitarbeiter, deren Arbeitstätigkeit das zulässt – nutzen die Mobilarbeit. Die Homeoffice-Quote lag im Jahr 2022 bei durchschnittlich 77%.

Um zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu animieren, stand den INTER-Mitarbeitern auch im Jahr 2022 ein vergünstigtes Jobticket zur Verfügung. In Kooperation mit der Deutsche Dienstrad GmbH bieten die INTER Versicherungsunternehmen ihren Mitarbeitern seit 2021 außerdem die Möglichkeit, ein Fahrrad oder E-Bike zu leasen. Im Jahr 2022 wurden 94 Verträge abgeschlossen.

#### **Weitere Beiträge zum Umweltschutz**

##### Nachhaltigkeit in unserem Betriebsrestaurant

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

##### Nachhaltigkeit bei unseren Werbematerialien

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

##### Nachhaltigkeit bei unseren Druckerzeugnissen

Bei der Erstellung und dem Einkauf von Druckerzeugnissen wie Flyern und Broschüren arbeiten wir vorwiegend mit regionalen Anbietern zusammen.

#### **12.2 Berechnung unserer betriebsökologischen Kennzahlen**

Für die Berechnung unserer betriebsökologischen Kennzahlen in den Bereichen Energie, Wasser, Abfall, Papier, Mobilität und Treibhausgas-Emissionen und die Erstellung unserer Treibhausgas-Bilanz verwenden wir das VfU-Kennzahlen-Berechnungstool, im Folgenden auch bezeichnet mit VfU-Kennzahlen-Tool (VfU: Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten).

Die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool sind ein weltweit anerkannter Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten und richten sich aus an internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung wie dem Greenhouse Gas Protocol (kurz: GHG-Protocol bzw. GHG-Protokoll).

Das GHG-Protokoll bilanziert Treibhausgase. Hierbei werden Emissionen nach dem Verursacherprinzip in drei Kategorien unterteilt, auch Scope 1, 2 und 3 genannt:

- Scope 1: alle direkten Emissionen, d. h. die Emissionen aus Quellen innerhalb der Grenzen des Unternehmens, z. B.
  - eigene Energiegewinnung („stationäre Anlagen“)
  - eigener Fuhrpark („mobile Anlagen“)
  - Klimatechnik und Kühlung („flüchtige Gase“)
- Scope 2: die indirekten Emissionen aus Quellen außerhalb des Unternehmens, z. B.
  - eingekaufte Stromenergie
  - eingekaufte Fernwärme
- Scope 3: alle sonstigen indirekten, vor- und nachgelagerten Emissionen, darunter die aus der Herstellung, Transport eingekaufter Güter oder Verteilung und Nutzung der eigenen Produkte oder der Entsorgung von Abfällen. Hierzu gehören auch die Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen sowie die finanzierten Emissionen durch Finanzdienstleistungen.

Die in Scope 1 und 2 enthaltenen Emissionen sind für alle Unternehmen verbindlich und machen Treibhausgas-Bilanzen von Unternehmen unterschiedlicher Größe oder Branche vergleichbar.

Die Angaben in dem hier vorliegenden Bericht (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12) wurden mit dem VfU-Kennzahlen-Tool in der Fassung vom 01.03.2022 (Version 1.0 des Updates 2022 Final) erstellt.

### **12.3 Risiken**

Da Versicherungen nicht-materielle Produkte sind, beanspruchen die INTER Versicherungsunternehmen im Rahmen ihres Kerngeschäfts weniger natürliche Ressourcen als etwa Unternehmen des produzierenden oder verarbeitenden Gewerbes.

Vor diesem Hintergrund sehen wir keine wesentlichen ökologischen Risiken, die sich aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen ergeben, und führen daher auch keine gesonderte diesbezügliche Risikoanalyse 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.

Als Finanzdienstleister benötigen wir keine Materialien, um Produkte herzustellen. Die von uns eingesetzten Materialien nutzen wir zur Veranschaulichung und Dokumentation unserer Dienstleistungen und zur Organisation unseres Geschäftsbetriebes. Die Angaben zu den von uns im Jahr 2022 verwendeten Materialien haben wir nachfolgend aufgeführt:

### Papierverbrauch

Insgesamt:		35.538 kg
Recyclingpapier aus „Post-Consumer“-Altpapier:	661 kg	
Frischfaserpapier (ECF und TCF):	6.138 kg	
Frischfaserpapier (chlorgebleicht):	28.739 kg	

Bei dem Recyclingpapier aus „Post-Consumer“-Altpapier handelt es sich um Kartonprodukte. Das Frischfaserpapier (ECF und TCF) beinhaltet einen Teil des verbrauchten Kopier- und Druckerpapiers. Das Frischfaserpapier (chlorgebleicht) beinhaltet ebenfalls Kopier- und Druckerpapier (3.393 kg) sowie Umschläge (8.630 kg) und Formulare (16.716 kg).

### Kühl- und Löschmittel

Unseren Kühl- und Löschmittelverbrauch haben wir im Jahr 2022 erstmalig analysiert. Es liegt kein Kühl- und Löschmittelverlust vor, d.h. der entsprechende Wert beträgt 0 kg.

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.

Die Angaben für 2022 haben wir nachfolgend aufgeführt:

Gebäudeenergieverbrauch in der Direktion

Insgesamt:		3.601.738 kWh
Stromverbrauch:		2.380.158 kWh
in der Direktion:	2.292.980 kWh	
im Homeoffice:	87.178 kWh	
Wärmeverbrauch in den Gebäuden:		1.221.580 kWh

Bei dem in der Direktion genutzten Strom handelt es sich um Strom aus markttypischem Mix. Den Stromverbrauch im Homeoffice haben wir mit Hilfe des VfU-Kennzahlen-Tools geschätzt. Beim Wärmeverbrauch in den Gebäuden

handelt es sich um den Verbrauch von Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplung.

Geschäftsreiseverkehr

Insgesamt:		2.079.423 km
Bahnfahrten:		357.796 km
Direkter Straßenverkehr:		1.390.165 km
Fahrleistung aus Benzinverbrauch:	4.194 km	
Fahrleistung aus Dieserverbrauch:	1.287.449 km	
Fahrten mit Plug-In-Hybriden:	98.522 km	
Flugverkehr:		331.462 km

Bei den Bahnfahrten in Deutschland handelt es sich um Bahnfahrten mit 100% Ökostrom. Die beim direkten Straßenverkehr berücksichtigten Fahrzeuge verbrauchen im Durchschnitt 6,9 Liter Dieselmotorkraftstoff und 6,2 Liter Benzinmotorkraftstoff pro 100 km. Die Angaben zu den Fahrten mit Plug-In-Hybriden wurden im Jahr 2022 erstmalig erfasst und in der Treibhausgasbilanz berücksichtigt.

Die Angaben zum Flugverkehr wurden im Jahr 2022 ebenfalls erstmalig erfasst und in der Treibhausgasbilanz berücksichtigt. Die Angabe von insgesamt 331.462 km setzt sich zusammen aus 24.549 km Kurzstrecke (bis 500 km) und 306.913 km Langstrecke. Die Langstreckenflüge beinhalten pandemiebedingt verschobene Incentives aus den Jahren 2020 und 2021.

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.

Der gesamte Gebäudeenergieverbrauch in der Direktion hat sich im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr (3.733.176 kWh) um 131.438 kWh auf 3.601.738 kWh verringert, maßgeblich bedingt durch die in Abschnitt 12.1 beschriebenen Energiesparmaßnahmen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Wasserentnahme und die Abwassermenge sind bei uns deckungsgleich. Der  
Wasserverbrauch im Jahr 2022 betrug  $4.661 \text{ m}^3$  und war damit um  $1.249 \text{ m}^3$  höher als im  
Vorjahr ( $3.412 \text{ m}^3$ ), maßgeblich bedingt durch eine stärkere Nutzung der Büros. Es handelt  
sich hierbei um Trinkwasser.

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.

Die Angaben für 2022 haben wir nachfolgend aufgeführt:

Abfallaufkommen

Insgesamt:		87.621 kg
Abfälle zur Verwertung / zum Recycling:	66.289 kg	
Abfälle zur Verbrennung:	21.332 kg	

Die Abfälle zur Verwertung / zum Recycling setzen sich zusammen aus 54.268 kg Altpapier, 130 kg Glas, 10.820 kg Holzabfälle und 1.071 kg Sperrgut. Bei den Abfällen zur Verbrennung handelte es sich um gemischten Siedlungsabfall.

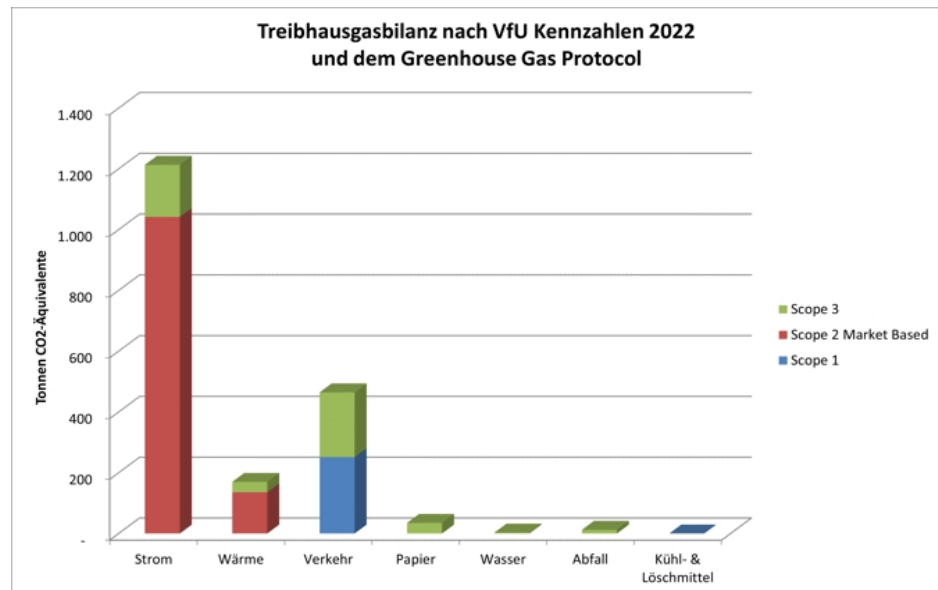
Der Anstieg des Abfallaufkommens um 35.861 kg im Vergleich zum Vorjahr (51.760 kg) ist maßgeblich bedingt durch die im Rahmen von Umzügen erfolgte Abfallentsorgung.

## 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.

Zu den klimarelevanten Emissionen der INTER Versicherungsunternehmen tragen maßgeblich der Stromverbrauch, der Wärmeverbrauch in den Gebäuden (Verbrauch von Fernwärme) und der Geschäftsreiseverkehr bei. Weitere – vergleichsweise sehr geringe – klimarelevante Emissionen entstehen durch den Papierverbrauch, den Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen.

Eine graphische Darstellung unserer Treibhausgas-Bilanz aus dem VfU-Kennzahlen-Tool haben wir nachfolgend aufgeführt:



Die Treibhausgas-Emissionen waren im Jahr 2022 insgesamt geringer als im Vorjahr, unter anderem bedingt durch einen rechnerischen Effekt im VfU-Kennzahlen-Tool sowie durch die bei den Darstellungen zu Leistungsindikator GRI SRS-305-5 beschriebenen Ursachen.

Berücksichtigt wurden alle Gebäude der Direktion. Nicht berücksichtigt wurden die Geschäftsstellen.

Weitere Informationen zur Strategie und den Zielen befinden sich in den Kriterien 1 und 3. Quantitative Ziele befinden sich aktuell in der Abstimmung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die direkten Treibhausgas-Emissionen der INTER Versicherungsunternehmen im Jahr 2022 betragen 251,2 Tonnen. Diese entfielen auf den Geschäftsverkehr.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
  
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
  
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
  
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
  
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten energiebezogenen Treibhausgas-Emissionen der INTER Versicherungsunternehmen im Jahr 2022 betragen 1.177,3 Tonnen. Hiervon entfielen 1.041,7 Tonnen auf Strom und 135,7 Tonnen auf Wärme.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

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

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Die sonstigen indirekten Treibhausgas-Emissionen der INTER Versicherungsunternehmen im Jahr 2022 betragen 469,2 Tonnen und setzten sich zusammen wie folgt: Strom 171,5 Tonnen, Wärme 34,3 Tonnen, Geschäftsverkehr 213,3 Tonnen, Papier 35,0 Tonnen, Wasser 3,1 Tonnen, Abfall 12,1 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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Jahr 2022 veränderten sich unsere THG-Emissionen im Vorjahresvergleich wie folgt:

- In Scope 1 erfolgte eine Verringerung um 94,2 Tonnen. Diese ist maßgeblich dadurch bedingt, dass der Wärmeverbrauch in den Gebäuden im Jahr 2022 komplett in Scope 2 berücksichtigt wurde anstatt wie im Jahr 2021 teilweise in Scope 1.
- In Scope 2 erfolgte eine Verringerung um 172,1 Tonnen. Diese ist maßgeblich bedingt durch rechnerische Effekte im VfU-Kennzahlen-Tool.
- In Scope 3 erfolgte eine leichte Erhöhung um 8,2 Tonnen. Diese ist maßgeblich bedingt durch die Ausweitung der berücksichtigten Daten beim Papierverbrauch, die höhere Abfallentsorgung infolge der Umzüge im Rahmen der Verringerung der genutzten Büroflächen sowie eine erstmalige Einbeziehung von Flugreisen bei gleichzeitiger Verringerung der hier berücksichtigten Anteile von Strom und Wärme.

Die jeweiligen Maßnahmen haben wir unter Kriterium 12 beschrieben.

## EU-Taxonomie

### **1.) Leistungsindikatoren (KPI)**

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

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

#### KPIs bezogen auf Kapitalanlagen

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

INTER Kranken

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	5.493.043	90,4
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit fossiles Gas	0	0
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit Kernenergie	0	0
Risikopositionen bei anderen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (ohne fossiles Gas und Kernenergie)	32.723	0,5
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	549.907	9,1
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0

INTER Leben

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	1.273.152	79,9
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit fossiles Gas	0	0
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit Kernenergie	0	0
Risikopositionen bei anderen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (ohne fossiles Gas und Kernenergie)	3.147	0,2
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	317.775	19,9
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

INTER Allgemeine

<b>Risikoposition</b>	<b>Marktwert in T€</b>	<b>Anteil an den gesamten Aktiva in %</b>
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	114.078	91,3
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit fossiles Gas	0	0
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit Kernenergie	0	0
Risikopositionen bei anderen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (ohne fossiles Gas und Kernenergie)	124.948	0,2
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	10.590	8,5
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0



INTER Verein

<b>Risikoposition</b>	<b>Marktwert in T€</b>	<b>Anteil an den gesamten Aktiva in %</b>
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	413.526	95,2
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit fossiles Gas	0	0
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit Kernenergie	0	0
Risikopositionen bei anderen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (ohne fossiles Gas und Kernenergie)	20.792	4,8
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

BKM

Risikoposition	Marktwert in T€	Anteil an den gesamten Aktiva in %
Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	-21.167	-17,6
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit fossiles Gas	0	0
Risikopositionen bei der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit Kernenergie	0	0
Risikopositionen bei anderen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (ohne fossiles Gas und Kernenergie)	27.639	22,9
In Artikel 7 Absatz 1 genannte Risikopositionen	113.974	94,6
In Artikel 7 Absatz 2 genannte Risikopositionen	0	0,0
In Artikel 7 Absatz 3 genannte Risikopositionen	0	0,0

KPI bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten

**INTER Kranken**

Bei der INTER Kranken waren in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2022 100% der Bruttoprämien nicht taxonomiefähig.

**INTER Allgemeine**

Bei der INTER Allgemeine waren in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2022 67% der Bruttoprämien taxonomiefähig und 33% der Bruttoprämien nicht taxonomiefähig.

INTER Verein

Geschäftsbereich	(2) Berufs- unfähigkeits- versicherung	(7) Feuer- und andere Sach- versicherungen	(8) Allgemeine Haftpflicht- versicherung	Nichtlebens- versicherungs- verpflichtungen
taxonomie- fähig in T€	15.432	32.540	-	47.972
taxonomie- fähig in %	100,00%	100,00%	0,00%	66,87%
nicht taxonomie- fähig in T€	-	-	23.764	23.764
nicht taxonomie- fähig in %	0,00%	0,00%	100,00%	33,13%
gebuchte Bruttobeiträge in T€	15.432	32.540	23.764	71.736

Beim INTER Verein waren in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2022 100% der gebuchten Bruttoprämien taxonomiefähig. Die gebuchten Bruttoprämien betragen T€ 41 für 2022.

## 2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

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

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

### Qualitative Angaben zu den kapitalanlagebezogenen KPIs

Die Basis der oben aufgeführten KPIs sind Marktwerte.

Der Nenner der KPIs entspricht den gesamten Aktiva des jeweiligen Konzernunternehmens. Zudem wurde in den gemeldeten Anteilen eine Doppelzählung vermieden, so dass alle Zähler addiert die gesamten Aktiva pro Unternehmen ergeben.

Bei der Ermittlung des Zählers für den Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfolgte

die Zuordnung der Risikopositionen konservativ: Risikopositionen wurden in nicht eindeutigen Fällen der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit zugeordnet.

Lediglich als Green Bond zertifizierte Anleihen, von welchen neben der entsprechenden Zertifizierung auch eine Tätigkeitsbeschreibung des Emittenten vorliegt, konnten als taxonomiefähig eingestuft werden.

Beim INTER Verein ist eine Zuordnung der an den anderen Gesellschaften gehaltenen Beteiligungen in der Berichtsperiode 2022 erstmals möglich. Als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten werden bei der INTER Allgemeine die Sparten Berufsunfähigkeitsversicherung sowie Feuer- und andere Sachversicherungen mit insgesamt 67% der Bruttoprämien für 2022 berichtet. Somit konnten entsprechend der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten auch die im INTER Verein gehaltenen Beteiligungen an der Gesellschaft anteilig als Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten aufgeführt werden.

Die Zuordnung der Risikopositionen erwies sich darüber hinaus aufgrund mangelnder Emittentenangaben als nicht möglich. Es wird aber davon ausgegangen, dass sich die Datenlage bis zur nächsten Berichtsperiode verbessert und weitere Risikopositionen gemäß Emittentenangaben zukünftig als taxonomiefähig eingestuft werden können.

#### Qualitative Angaben zu den KPIs bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten

##### INTER Kranken

Die INTER Kranken ist in einem Geschäftsbereich tätig, der unter die Taxonomieverordnung fällt. Dabei handelt es sich um „(1) Krankheitskostenversicherung“. Dieser beinhaltet nur die Auslandsreisekrankenversicherung. Die Beitragseinnahmen entsprachen 0,23% aller Beitragseinnahmen der INTER Kranken. Um zu klassifizieren, ob ein Geschäftsbereich taxonomiefähig ist, wurde geprüft, ob die Police im Geschäftsbereich einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leistet. Dies war hier nicht der Fall.

##### INTER Allgemeine

Die INTER Allgemeine ist in zwei der acht Geschäftsbereichen tätig, die unter die Taxonomieverordnung fallen. Dabei handelt es sich um „(2) Berufsunfähigkeitsversicherung“ und „(7) Feuer- und andere Sachversicherungen“. Um zu klassifizieren, ob ein Geschäftsbereich taxonomiefähig ist, wurde geprüft, ob mindestens eine Police im Geschäftsbereich die nachhaltigen Auswirkungen klimabezogener Gefahren erheblich verringert. Dies war in den beiden genannten Geschäftsbereichen der Fall. Daher wurden die gebuchten Bruttoprämien der taxonomiefähigen Geschäftsbereiche ins Verhältnis zu den gesamten Bruttoprämien in der

Nichtlebensversicherung gesetzt. Der Nenner ergibt sich demnach aus den Geschäftsbereichen „(2) Berufsunfähigkeitsversicherung“ und „(7) Feuer- und andere Sachversicherungen“ – zuzüglich des Geschäftsbereichs „(8) Allgemeine Haftpflichtversicherung“.

INTER Verein

Der INTER Verein ist nur im Geschäftsbereich „(2)

Berufsunfähigkeitsversicherung“ tätig, welcher als taxonomiefähig klassifiziert wird.

### **3.) Anhänge**

Keine Anhänge hinterlegt.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

#### **14.1 Achtung der Arbeitnehmerrechte**

Da die INTER in Deutschland und Polen tätig ist, 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. Als Mitglied des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. (AGV) berücksichtigen wir zudem die tariflich vereinbarten Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter im Innen- und im angestellten Außendienst.

Ein motivierendes Arbeitsumfeld ist uns ein wichtiges Anliegen, daher geht das Engagement der INTER Versicherungsunternehmen in Sachen Arbeitnehmerbelange deutlich über die gesetzlich festgeschriebenen Vorgaben hinaus. Unsere Mitarbeiter profitieren von umfangreichen Sozialleistungen. Neben einer fairen Vergütung zählen dazu auch zahlreiche Angebote für eine gute Vereinbarung von Beruf und Familie und eine flexible betriebliche Altersvorsorge. Detaillierte Informationen sind Bestandteil der Ausführungen zu den Kriterien 15 und 16.

Darüber hinaus bildet unsere offene Unternehmenskultur die Basis für einen wertschätzenden Umgang miteinander. Die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zeigt sich in der hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 19 Jahren und der niedrigen Fluktuationsquote, die mit aktuell 5,7% unter dem Branchendurchschnitt von 6,1% (Stand: 2022) liegt.

## 14.2 Beteiligung unserer Mitarbeiter

Wir fördern den bereichs- und hierarchieübergreifenden Austausch unserer Mitarbeiter und bieten ihnen zahlreiche Möglichkeiten, Ideen zur Weiterentwicklung der INTER Versicherungsunternehmen einzubringen. Hierfür haben wir im Jahr 2022 mehrere neue Formate eingerichtet:

- „Auf einen Kaffee mit unseren Vorständen“: Mit diesem Format bieten wir den Mitarbeitern die Möglichkeit zu einem zwanglosen Austausch mit unseren Vorstandmitgliedern bei Kaffee und Kuchen in unserer Cafeteria.
- Transformations-Team: Aus dem Kreis unserer Mitarbeiter hat sich ein bereichsübergreifendes Transformations-Team als Bottom-Up-Ideengeber für den Vorstand gebildet. Eine Initiative des Transformations-Teams ist das Workshop-Format „Konstruktiv Tacheles“, in dem Mitarbeiter mit möglichst unterschiedlichen Betriebszugehörigkeiten und Berufserfahrungen die Unternehmensstrategie und -kultur diskutieren und sich gegenseitig zum Nachdenken anregen.
- „Innovation Challenge“: Im Rahmen dieses Konzepts können alle Mitarbeiter ihre Vorschläge zu einem jeweils festgelegten Thema übermitteln, um so gemeinsam Fortschritte zu erzielen. In der ersten Auflage der Innovation Challenge „Wir sparen Energie“ waren alle Mitarbeiter dazu aufgerufen, schnell umsetzbare Ideen für das Einsparen von Energie einzubringen.

Zusätzlich halten wir unsere Mitarbeiter insbesondere über das Intranet kontinuierlich auf dem Laufenden, unter anderem über die beiden bewährten Intranet-Formate „Kurz und knapp – Das ist gerade bei der INTER los“ und „Bericht aus der Vorstandsinformationsrunde“.

Darüber hinaus wird unter anderem in den regelmäßig stattfindenden Vorstandsinformationsrunden, Bereichsleiterrunden, Ressortrunden und Führungskräfte tagungen informiert. Regelmäßige Feedback-Gespräche fördern den gemeinsamen Dialog und eine wertschätzende Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter und Führungskraft sowie die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur. Im Feedback-Gespräch reflektieren Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten gemeinsam die Arbeitssituation sowie Erfolge, Herausforderungen und Ergebnisse des vorangegangenen Kalenderjahres. Im Jahr 2022 wurden alle Feedback-Gespräche persönlich oder digital durchgeführt.

Anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen helfen uns dabei, die Wünsche und Bedürfnisse innerhalb der Belegschaft kennenzulernen und in Entscheidungen einzubeziehen. So haben wir bereits im Jahr 2021 die unternehmensweite Befragung „INTER Gesundheitsmonitor“ durchgeführt, die ein umfassendes Bild zur gesundheitlichen Situation im Unternehmen mit besonderem Fokus auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter ergab und mit deren Ergebnisse wir uns im Jahr 2022 beschäftigt haben. Nähere Informationen hierzu enthält das Kriterium 16.

Darüber hinaus beteiligen wir unsere Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement. Ausführliche Informationen hierzu enthalten die Kriterien 5 und 6.

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.

Weitere Informationen zur Einbindung des Vorstands und den jeweiligen Prozessen enthält das Kriterium 5. Quantitative Ziele befinden sich aktuell in der Abstimmung.

### **14.3 Risiken mit potenziell negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte**

Wir haben im Berichtsjahr 2022 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen negativ auf Arbeitnehmerbelange auswirken könnten. Weitere Angaben zur Risikoanalyse enthält das Kriterium 2.

## 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. Quantitative Ziele befinden sich aktuell in der Abstimmung.

Die Mitarbeiterfluktuation im Jahr 2022 lag erneut unter dem Branchendurchschnitt, wie wir es uns zum Ziel gesetzt hatten. Die Maßnahmen im Bereich Chancengerechtigkeit dürften auch hierzu beigetragen haben.

### **Bezahlung**

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

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

### **Antidiskriminierungsprozesse**

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

Es gab im Jahr 2022 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.

### Altersstruktur

Gesellschaftliche Tendenzen wie der demografische Wandel wirken sich auch auf die Belegschaft der INTER Versicherungsunternehmen aus. So stieg 2022 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. 2022 waren insgesamt 39 junge Frauen und Männer bei den INTER Versicherungsunternehmen in Ausbildung. 21 haben in diesem Jahr ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen abgeschlossen. Mit Ausnahme von einer Person wurde allen ein Übernahmevertrag angeboten – das entspricht einer Übernahmequote von 95%. Unser gesetztes Ziel, die Azubiübernahmequote bei mindestens 85% zu halten, haben wir damit auch 2022 erreicht. Für 2023 wollen wir diese Quote weiterhin mindestens beibehalten.

### Schwerbehinderte

Es ist uns ein besonderes Anliegen, auch unsere Mitarbeiter mit Einschränkungen – z. B. aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit, einer schweren Erkrankung oder Schwerbehinderung – bestmöglich zu unterstützen. Bei den INTER Versicherungsunternehmen arbeiteten im Jahr 2022 91 schwerbehinderte Personen (2021: 85 Schwerbehinderte). Das entspricht 8,36% bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter. Damit liegen wir deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5%. Um die Belange unserer schwerbehinderten Kollegen kümmert sich die Schwerbehindertenbeauftragte der INTER Versicherungsunternehmen. Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung (§178 SGB IX) besteht in der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb und in deren Interessenvertretung. Unsere hohe Schwerbehindertenquote und die sehr gute Integration unserer schwerbehinderten Mitarbeiter im Unternehmen bestätigen uns in dieser Herangehensweise.

### Frauen in Führungspositionen

Im Jahr 2022 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Innendienst der INTER Versicherungsunternehmen 62,4%. Führungspositionen waren 2022 auf der ersten Ebene zu 11,4% und auf der zweiten Führungsebene zu 23,4% von Frauen besetzt. Die Frauenquote in der Führung ist im Vergleich zum Vorjahr auf der ersten Ebene stabil geblieben und auf der zweiten Ebene leicht angestiegen. Grundsätzlich gelten bei den INTER Versicherungsunternehmen für alle Bewerber dieselben Voraussetzungen unabhängig vom Geschlecht. Wir beobachten jedoch, dass wir bei der Besetzung von Führungspositionen deutlich weniger Bewerbungen von Frauen erhalten als von Männern.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

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 Privatleben bieten wir zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen an:

- Umfangreiche Möglichkeiten der Mobilarbeit, sowohl im eigenen Homeoffice als auch an anderen privaten Orten deutschlandweit – auf Basis der Betriebsvereinbarung „Mobilarbeit“
- Flexible Teilzeit-Modelle
- Option einer dreimonatigen unbezahlten Auszeit
- Rückkehrgarantie nach bis zu zwölf Monaten Elternzeit auf den gleichen Arbeitsplatz
- Umfangreicher Familienservice benefit@work (externer Dienstleister)
- Kostenlose Vortragsangebote zu den Themen Lebensberatung, Pflege und Elternschaft
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Die Möglichkeit zum Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant
- Die kostenlose Nutzung des INTER Fitness-Studios in der Direktion, günstige Online-Fitnesskurse mit qualifizierten Trainern sowie Betriebssport
- Dienstrad-Leasing
- Paketannahmeservice
- Reha-/Rentenberatung durch einen Berater der Deutschen Rentenversicherung
- Sonderurlaub zu besonderen Anlässen wie Umzug, Hochzeit oder der Geburt eines

## Kindes

Im Jahr 2022 haben insgesamt 10 Männer und 25 Frauen ihre Elternzeit begonnen.

### **Gesundheitsmanagement**

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

Eine wichtige Rolle spielt bei den INTER Versicherungsunternehmen das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Dieses umfasst zahlreiche Maßnahmen, die der Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter dienen. Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit sind ein wesentlicher Faktor unserer unternehmerischen Gesamtverantwortung mit dem Ziel, Arbeit so zu gestalten, dass jeder voll einsatzfähig ist und sich bei der INTER wohl fühlt. Begleitet und gesteuert werden die Aktivitäten des BGM durch den Steuerkreis Gesundheit.

Anknüpfend an eine unternehmensweite Befragung zum BGM (INTER Gesundheitsmonitor) im Vorjahr, lag der Fokus im Jahr 2022 auf der Analyse deren Ergebnisse und der Arbeit an den Themen, bei denen sich Verbesserungspotenzial gezeigt hatte. Insgesamt zeichnete sich ein positives Bild mit Stärken insbesondere im Bereich des sozialen Miteinanders und der Work-Life-Balance ab. Unter Einbindung der Mitarbeiter wurden in Gesundheitsworkshops Maßnahmen erarbeitet, um die Arbeitsbedingungen gesundheitserhaltend zu gestalten.

Daneben stärken wir die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter durch gezielte Trainings – beispielsweise zu den Themen „Resilienz“, „Achtsamkeit“ und „Entspannungsfähigkeit“. Um unsere Mitarbeiter in der neuen Arbeitswelt zu unterstützen, haben wir zudem Workshops und Vorträge zum Thema „Selbstmanagement in digitalen Zeiten“ und „Burnoutprävention im Homeoffice“ angeboten.

Die physische Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern wir durch die Angebote unseres INTER Fitness-Studios in Form von Kursen und einem Geräteraum.

Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie haben die INTER Versicherungsunternehmen Anfang 2022 insgesamt drei Impftermine für Drittimpfungen angeboten, bei denen insgesamt 58 Impfdosen verabreicht wurden.

Im medizinischen Bereich bieten wir außerdem Augenvorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen an. Mit der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze treten wir den Risiken sitzender Tätigkeiten entgegen. Im Zuge der Einführung von Desk Sharing wurde ein Großteil der Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Für die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze im Homeoffice bieten wir technische Ausstattung wie einen separaten Monitor und externe Maus und Tastatur an. Zudem unterstützen wir mit Wissensvermittlung, beispielsweise durch Vorträge darüber, wie Mitarbeiter ergonomisch mobil arbeiten können.

## 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. Die nachfolgend aufgeführten Aktivitäten zahlen auf unsere Ziele ein, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu sichern und die Mitarbeiterfluktuation bei den INTER Versicherungsunternehmen weiterhin gering zu halten. Im Jahr 2022 lag unsere Fluktuationsquote mit 5,7% erneut unter dem Branchendurchschnitt von 6,1% (Stand: 2022).

### **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 in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen (m/w/d) im Betrieb
- Ausbildung zum Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w/d)
- Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration (m/w/d)
- Koch (m/w/d)

Wir arbeiten außerdem mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zusammen und ermöglichen so unseren Nachwuchskräften, das Studium in den folgenden Studiengängen mit der Praxis zu vereinen:

- Bachelor of Science (B.Sc.) Angewandte Informatik (m/w/d)
- Bachelor of Science (B.Sc.) Cyber Security (m/w/d)

Die hohe Qualität der INTER Ausbildung wurde 2022 erneut von unabhängigen Dritten bestätigt. So verlieh beispielsweise „Die Welt“ den INTER Versicherungsunternehmen eine Auszeichnung als „Bester Ausbildungsbetrieb“.

2022 haben sechs junge Menschen ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr 39 Auszubildende bei den INTER Versicherungsunternehmen beschäftigt, 30 davon im Betrieb und 9 im Vertrieb.

Der demografische Wandel macht sich speziell im Hinblick auf die Zusammensetzung unseres Vertriebsteams bemerkbar: Unser Vertriebsteam wird älter. Unser Fokus liegt daher

auf der Verjüngung unseres Vertriebsteams – mithilfe unserer Auszubildenden. Im Jahr 2022 konnten aufgrund der Überarbeitung unseres Vergütungskonzeptes keine neuen Auszubildenden im Vertrieb eingestellt werden. Zukünftig möchten wir wieder eine Ausbildung im Vertrieb anbieten.

Es ist uns wichtig, unseren Auszubildenden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung einen erfolgreichen Einstieg in ihre Aufgaben zu ermöglichen. 2022 lag die Übernahmequote bei unseren Auszubildenden bei 95%. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist eine Auszubildendenübernahmequote von weiterhin mindestens 85%.

### **Bildungsangebot für Mitarbeiter und Führungskräfte**

Rasant verändernde Versicherungsmärkte und hohe Kundenerwartungen, technologischer Wandel und Arbeiten im New Work bringen neue Herausforderungen und Aufgaben mit sich. Die Anforderungen an unser berufliches Können werden dadurch komplexer und verändern sich permanent.

Um hier anschlussfähig zu bleiben, ist es erforderlich, dass wir unser Wissen und unsere Handlungskompetenz stetig erweitern und ausbauen. Das lebenslange Lernen und die Fähigkeit, sich neues Wissen und Fertigkeiten eigenverantwortlich anzueignen, sind wichtiger denn je. Das digitale Lernen und die Nutzung digitaler Tools und Medien sind dabei ein wesentlicher Bestandteil.

Wir fördern die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter im Betrieb und Vertrieb mit vielfältigen Angeboten. Für die Weiterentwicklung steht neben unserer INTER Akademie und zahlreichen bereichsspezifischen Maßnahmen das unternehmensweite INTER Bildungs- und Trainingsprogramm zur Verfügung.

Ausgerichtet auf unsere strategischen Unternehmensziele bieten wir beispielsweise Weiterbildungsmöglichkeiten rund um die folgenden Trainingsschwerpunkte:

- Kundenkommunikation und -begeisterung (mit IDD-Weiterbildungszeit)
- Kommunikations- und Methodenkompetenz für die analoge und hybride Zusammenarbeit
- Führung und Zusammenarbeit im Kontext von Transformation und Kulturwandel
- Digitale Tools rund um New Work
- Gesundheit und Work-Life-Balance
- Aufbauend auf Kommunikationstrainings werden unsere Mitarbeiter in den Kundenservicebereichen durch persönliche Kommunikationscoachings von geschulten Kollegen am Arbeitsplatz begleitet.

Zudem fördern wir die Teilnahme an folgenden berufsbegleitenden Qualifizierungen:

- Fach-/Tätigkeitsbezogene Qualifizierungen, wie „Technischer Underwriter (DVA)“, „Fachmann/ -frau BU-/Lebens-Leistungsregulierung (DVA)“, „Certified Internal Auditor (CIA)“
- Überfachliche Qualifizierungen, wie „Fachwirt für Versicherungen und Finanzen (IHK)“, „Betriebswirt (VWA)“, „Bachelor of Insurance Management“, MBA-Abschlüsse
- Ausbildung zum Aktuar (DAV)

In regelmäßigen Abständen bieten wir außerdem eine Projektleiter-Qualifizierungsreihe für Mitarbeiter an, die bereits in einer Rolle als Projektleitung bzw. Maßnahmenverantwortlicher sind oder diese kurzfristig übernehmen. Zusätzlich zu expliziten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hilft unser einheitlicher Einarbeitungsprozess neuen Mitarbeitern dabei, sich schnell in die INTER Versicherungsunternehmen zu integrieren.

Ein Mentor begleitet die neuen Mitarbeiter dabei durch die unterschiedlichen Phasen des Onboardings. Regelmäßige Feedback-Gespräche fördern den gemeinsamen Dialog und eine wertschätzende Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter und Führungskraft sowie die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur. Im Feedback-Gespräch reflektieren Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten gemeinsam die Arbeitssituation sowie Erfolge, Herausforderungen und Ergebnisse des vorangegangenen Kalenderjahres. Im Jahr 2022 wurden alle Feedback-Gespräche persönlich oder digital durchgeführt.

### **Führungskräfteentwicklung**

Ein wichtiger Grundstein für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens ist die Entwicklung unserer Führungskräfte. In regelmäßigen Abständen qualifizieren wir unseren Führungskräftenachwuchs in einem ca. einjährigen Entwicklungsprogramm.

Im Rahmen dessen entwickeln die Teilnehmer aktiv und gezielt ihre Führungskompetenzen für eine Führungsaufgabe bei den INTER Versicherungsunternehmen. Sie setzen sich intensiv mit dem Thema Leadership auseinander und gestalten Führung in unserem Haus aktiv mit.

In Trainings, Workshops und Coachings eignen sich die Teilnehmer Methoden der Mitarbeiterführung, der Zusammenarbeit und der Kommunikation sowie Dialog- und Moderationstechniken an. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und der Rolle als Führungskraft sind dabei ein wesentlicher Bestandteil des Programms.

Inhaltliche Schwerpunkte bilden die Themen „Führung in Veränderungs- und Transformationsprozessen sowie in Zeiten der Digitalisierung und Agilität“, „arbeitsrechtliche Grundlagen“ ebenso wie das Thema „gesundes Führen“. Die Auswahl der Programmteilnehmer und damit unserer zukünftigen Führungskräfte erfolgt über ein Assessment Center.

Im Herbst 2022 endete die fünfte Durchführungsrunde des Programms, bei dem zwölf junge Nachwuchskräfte – vier Frauen und acht Männer – zu Führungskräften weiterentwickelt wurden.

## 16.2 Risiken

Risiken beim Thema Qualifizierung ergeben sich durch den demografischen Wandel und den damit verbundenen potenziellen Mangel an Fachkräften. Diesen Risiken begegnen wir sowohl mit einem zeitgemäßen Mitarbeiter Scouting als auch mit den hier beschriebenen Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und zur Verhinderung einer erhöhten Mitarbeiterfluktuation.

Weitere Risiken liegen in der nicht-nachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nicht bedarfsgerechten Produkten. Diesen Risiken beugen wir mit der stetigen Fort- und Weiterbildung unserer Vertriebspartner vor.

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

# Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie**

**entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im Jahr 2022 gab es bei den INTER Versicherungsunternehmen keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Todesfälle zu vermelden.

Die Zahl der Betriebs- und Wegeunfälle belief sich auf sechs, davon waren einer in einer Geschäftsstelle und fünf 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, Organisationsentwicklung und Zentrale Dienste / Immobilien sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Ausschusses ist es, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei den INTER Versicherungsunternehmen zu prüfen und weiterzuentwickeln. Hierzu tagt der Arbeitsschutzausschuss vier Mal im Jahr.

Zur Schulung der Mitarbeiter nutzen wir für die Themen, bei denen es möglich ist, 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 2022 bei ca. 370.000 Stunden. 53% der Weiterbildungsstunden wurden dabei von weiblichen Angestellten erbracht und 47% von männlichen Angestellten.

#### 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).

#### **Kontrollorgane**

Die Mitgliederversammlung des INTER Verein besteht aus 16 Personen von denen 1 weiblich (6%) ist und 15 männlich (94%) sind. Die Altersstruktur sieht wie folgt aus: 0 Personen zwischen 30 und 50 Jahren (0%), 16 Personen über 50 Jahre (100%).

Der Aufsichtsrat des INTER Verein besteht aus 6 Personen, von denen 1 weiblich (17%) ist und 5 männlich (83%) sind. Die Altersstruktur sieht wie folgt aus: 0 Personen zwischen 30 und 50 Jahren (0%), 6 Personen über 50 Jahre (100%).

#### **INTER-Belegschaft**

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



INTER										
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w %	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
2021	m	412	386	26	59	17	38,1%	42 (3,9%)	194 (17,9%)	176 (16,3%)
	w	670	381	289	15	24	61,9%	96 (8,9%)	291 (26,9%)	283 (26,2%)
2022	m	394	367	27	58	17	37,6%	41 (3,9%)	183 (17,5%)	170 (16,2%)
	w	654	367	287	16	13	62,4%	81 (7,7%)	276 (26,3%)	297 (28,3%)
<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										
2021	m	75	74	1	19	10	70,8%	18 (17,0%)	16 (15,1%)	41 (38,7%)
	w	31	31		4	6	29,2%	11 (10,4%)	10 (9,4%)	10 (9,4%)
2022	m	61	61		14	6	73,5%	14 (16,9%)	12 (14,5%)	35 (42,2%)
	w	22	19	3	2	3	26,5%	4 (4,8%)	8 (9,6%)	10 (12,0%)
<b>FAMK</b>										
2021	m	16	14	2	2	0		8	18	24
	w	34	21	13	0	0				
2022	m	14	14	0	2	0		4	19	25
	w	34	22	12	0	0				
<b>BKM</b>										
2021	m	88	79	9	19	3		13	68	118
	w	111	48	63	3	0				
2022	m	96	86	10	18	4		19	72	118
	w	113	51	62	3	4				
<b>INTER Gesellschaften, Polen</b>										
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis		Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
2021	m	38	8	30	11	0		38	98	12
	w	110	43	67	11	0				
2022	m	40	7	33	12	0		35	96	11
	w	102	39	63	12	0				
<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										
2021	m	7	0	7	3	0		9	44	9
	w	55	4	51	12	0				
2022	m	8	0	8	3	0		6	43	10
	w	51	3	48	12	0				

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

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

Es gab im Jahr 2022 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.

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

Als in Deutschland bzw. Polen 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).

Die Einhaltung der deutschen und europäischen Gesetzgebung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten erachten wir als Selbstverständlichkeit. In unserem Handeln berücksichtigen wir internationale Standards wie den UN Global Compact ebenso wie nationale Leitlinien wie z. B. den Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für

Unternehmen und den Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP). Beispielsweise enthält unsere Ausschlussliste für Emittenten in der Kapitalanlage Menschenrechtsverletzungen. Dies wird bei Neuanlagen ausgeschlossen und für den Bestand regelmäßig überprüft.

Im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden wir unsere Auseinandersetzung mit diesem Thema in den nächsten Jahren noch weiter intensivieren. Unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht kommen wir im Unternehmen beispielsweise 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. Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu den Kriterien 14 und 15.

Wir stellen außerdem sicher, dass unsere Zulieferer die Menschenrechte achten. Unsere Zentrale Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“ beinhaltet eine Menschenrechtsklausel. 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.

In unserem Kapitalanlagebestand befinden sich keine Staatsanleihen außerhalb Europas. Es bestehen weiterhin keine Engagements in Produkte der Anlageklasse „Asset Backed Security“ (ABS) oder anderen Kreditderivaten. Gemäß unseren Zielsetzungen haben wir auch 2022 ein Screening unserer Kapitalanlagen und unserer Fondsmanager nach ESG-Kriterien sowie eine Prüfung gemäß UN PRI vorgenommen. Demnach entsprechen nahezu alle von externen Asset Managern verwalteten Kapitalanlagen den PRI-Standards. Lediglich bei drei Asset Managern liegt keine UN PRI-Unterzeichnung vor, diese folgen aber einer internen ESG-Policy.

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. 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“.

Nach Prüfung des gesamten Kapitalanlagebestands der INTER Versicherungsunternehmen können keine Investitionen identifiziert werden, welche Menschenrechtsklauseln enthalten oder gegen Menschenrechtsaspekte verstoßen. In unserem Kapitalanlagebestand befinden sich keine Staatsanleihen außerhalb Europas. 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 Deutschland bzw. Polen ansässiges und tätiges Versicherungsunternehmen gilt an allen unseren Geschäftsstandorten deutsches bzw. europäisches Recht. Damit verbunden sind höchste Standards in Hinblick auf Menschenrechte und Arbeitsnormen. Eine Prüfung der Betriebsstätten auf Einhaltung der Menschenrechte nehmen wir daher nicht vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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 und verzichten auf eine systematische Überprüfung.

## 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 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.

Unsere Sponsoring- und Spendenkonzepte sind langfristig angelegt. So sind wir vielen Organisationen schon seit vielen Jahren eng verbunden und ein verlässlicher Partner. Unsere diesbezüglichen Aktivitäten werden permanent durch den verantwortlichen Bereich Unternehmenskommunikation / Kundenkultur auf Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit überprüft. Sämtliche Engagements werden in Abstimmung mit dem Vorstand vorgenommen. Für 2023 streben wir an, unser soziales Engagement auf gleichbleibendem Niveau zu halten.

Seit vielen Jahren verzichten die INTER Versicherungsunternehmen unternehmensweit auf Weihnachtsgeschenke und spenden stattdessen für den guten Zweck. Folgende Institutionen haben wir 2022 mit einer Weihnachtsspende unterstützt:

- Adler helfen Menschen e.V.: € 2.222
- Ärzte ohne Grenzen: € 7.000
- RNZ Weihnachtsaktion: € 750

Unsere Sponsorings im Spitzensport ergänzen wir seit jeher durch eine Vielzahl von Aktionen, die den Projekten unserer Partner zugutekommen. Hierzu gehört unsere Unterstützung von Malaikas Herzsprung e. V. in Höhe von € 12.000. Der Verein ermöglicht Grundschulkindern eine Mitgliedschaft im lokalen Leichtathletikverein und damit, sich sportlich und persönlich weiter entwickeln zu können.

Zum sechsten Mal starteten die Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen auf Initiative unseres Betriebsrats beim Spendenlauf für das Sterntaler Kinderhospiz. Auch in diesem Jahr konnte jeder Teilnehmer selbst entscheiden, wann, wo und mit wem er lief. 33 Teilnehmer der INTER Versicherungsunternehmen waren dabei. Sie liefen insgesamt über 325 Kilometer und erzielten so ein Spendenergebnis in Höhe von € 3.000.

Das Engagement der Mitarbeiter konnte sich auch im Rahmen der Unterstützungsaktion der INTER Versicherungsunternehmen für die Menschen in der Ukraine zeigen lassen: Zahlreiche Hygieneartikel, Decken und Konserven wurden gesammelt und von zwei Bereichsleitern persönlich im Rahmen der Aktion „Sternfahrer“ der Versicherungs- und Finanzwirtschaft nach Krakau gebracht. Daneben unterstützten die INTER Versicherungsunternehmen „Ärzte ohne Grenzen“ mit einer Geldspende.

### **Kooperationen**

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

- Jährlich vergeben wir gemeinsam mit den Wirtschafts Junioren Deutschland, den Junioren des Handwerks sowie dem „handwerk magazin“ das AusbildungsAss – 2022 bereits zum 26. Mal. Dieser Preis für vorbildliche Ausbildung ist mit insgesamt € 15.000 dotiert. In diesem Jahr wurden die Preisträger aus 2020, 2021 und 2022 gemeinsam geehrt.
- Wir verleihen bereits seit vielen Jahren den mit € 1.500 dotierten „Innovationspreis“ an den besten Meister aus einem innovativen Beruf im Rahmen der Meisterfeier der Handwerkskammer Mannheim.
- Den Lehrstuhl für Corporate Social Responsibility an der Universität Mannheim unterstützen wir bis mindestens zum Jahr 2025 mit € 1.000 jährlich; zusätzlich vergeben wir zwei Deutschland-Stipendien.
- Wir sind seit 2017 im Verein Gesundheitsplattform Rhein-Neckar e.V. aktiv. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Gesundheitsversorgung und Prävention in der Region zu stärken sowie neue Verbindungen zwischen den Akteuren zu schaffen und deren Interessen zu bündeln.
- Als Gesellschafter des Stadtmarketing Mannheim fördern wir die Kampagne „DAS GIBT DIR MANNHEIM“ und die Nacht der Unternehmen.
- Im Jahr 2022 engagierten wir uns erneut als Hauptsponsor bei der Veranstaltung „Lange Nacht der Kunst und Genüsse“ in Mannheim.

### **Mitgliedschaften**

Die INTER Versicherungsunternehmen sind Mitglied unter anderem in folgenden regionalen Verbänden, Zusammenschlüssen und Einrichtungen:

- Absolventum Mannheim
- BWV Südwest e.V.
- Förderkreis für die Kunsthalle Mannheim
- Förderkreis Wissenschaft und Praxis am ZEW Mannheim
- Förderverein Freunde des Luisenparks
- Freunde der Universität Mannheim
- Gesellschaft der Freunde der Universität Heidelberg e.V.
- Sportregion Rhein-Neckar e.V.
- Stadtmarketing Mannheim GmbH
- Verein der Freunde und Förderer der Friedrich List Schule
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar

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

Wir haben im Berichtsjahr 2022 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die

sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen negativ auf Sozialbelange auswirken könnten. Weitere Angaben zur Risikoanalyse enthält das Kriterium 2.

## 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 in der Gewinn- und Verlustrechnung der jeweiligen Geschäftsberichte auf unserer [Homepage](#). Ausgewählte Angaben haben wir nachfolgend aufgeführt:

- Beitragseinnahmen brutto gesamt: T€ 907.458
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: T€ 758.441
- Kapitalanlagen: T€ 8.530.189

Das Gesamtspendenvolumen der INTER Versicherungsunternehmen belief sich im Jahr 2022 auf rund T€ 56.

## 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 sind in erster Linie das deutsche und das europäische Versicherungsaufsichtsrecht sowie die hieraus resultierenden Vorgaben und Anforderungen der EIOPA und der BaFin.

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.

Im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit müssen derzeit und sukzessive in den nächsten Jahren von Versicherungsunternehmen sehr umfangreiche neue aufsichtsrechtliche bzw. gesetzliche Anforderungen erfüllt werden – z.T. mit Prüfung der Umsetzung im Rahmen der Jahresabschlussprüfung. Ausgewählte Anforderungen haben wir nachfolgend aufgeführt.

#### Nachhaltigkeitsberichterstattung / Nachhaltigkeitsbezogene Offenlegung

- EU-Offenlegungsverordnung
- EU-Taxonomieverordnung und diesbezügliche delegierte Rechtsakte
- EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)

#### Nachhaltige Versicherungsvermittlung

- Änderung der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie (Insurance Distribution Directive, IDD)

#### Nachhaltiges Risikomanagement / Solvency II

- BaFin Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken
- BaFin Hinweise zum Solvency II-/EZB-Berichtswesen
- Änderung der Solvency II-DVO (DVO: Delegierte Verordnung)

#### Nachhaltigkeit in der Lieferkette

- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- EU-Wertschöpfungskettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDD)

Mit diesen Anforderungen beschäftigen wir uns sehr intensiv, insbesondere in unseren Fokusgruppen Nachhaltigkeit sowie im Jahr 2022 in den beiden folgenden Projekten:

- Projekt zur Erweiterung des Geeignetheitstools: Ab 02.08.2022 müssen Vermittler oder Versicherer vor dem Verkauf von Versicherungsanlageprodukten die Kunden zu deren Nachhaltigkeitspräferenzen befragen – ökologische, soziale Aspekte sowie Aspekte guter Unternehmensführung – und entsprechend der Präferenzen die passenden Produkte auswählen.
- Projekt zur Aktualisierung der Druckstücke in Leben gemäß EU-Offenlegungsverordnung

#### **19.2 Politisches Engagement und Mitgliedschaften**

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

## 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 2022 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**

Für die INTER Versicherungsunternehmen ist gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten selbstverständlich. Unsere Broschüre „Compliance-Kompass“ bietet einen kompakten Überblick darüber, was jeder Mitarbeiter über das Thema und die Organisation von Compliance wissen muss.

Die aktuellen Dokumente des INTER Binnenrechts liegen zentral in unserem UHB im Intranet ab. Neben Leitlinien und Zentralen Arbeitsanweisungen gehören hierzu insbesondere die folgenden Compliance-relevanten Dokumente:

- Leitlinie Compliance Management System (CMS)
- Compliance-Kodex (enthält wesentliche Regeln und Grundsätze für rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter; insbesondere Abschnitt 7.3 „Keine Korruption / Korrumpierung“)
- Zentrale Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“

Die technische und organisatorische Betreuung und Weiterentwicklung des UHB 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 Zentrale Compliance-Funktion (Teilbereich COMP): Die Zentrale Compliance Funktion ist ein selbstständiger Teilbereich im Unternehmen und direkt dem Vorstand unterstellt. Hierdurch werden potenzielle Interessenskonflikte vermieden.
- Prüfungen durch die Interne Revision
- Festlegung des Vier-Augen-Prinzips bei Rechnungsfreizeichnungen und anderen Vermögensverfügungen
- Prüfung aller atypischen Verträge durch den Bereich Recht
- Hinweisgebersystem beim Verdacht von Compliance-Verstößen (für alle Mitarbeiter der INTER Versicherungsunternehmen sowie externe Dritte erreichbar unter <https://compliance-inter.de/>)

Zur Vermeidung von Risiken wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug und Geldwäsche (sog. Fraud-Risiken) haben die INTER Versicherungsunternehmen ein Anti-Fraud-Management-System und ein Anti-Money-Laundering (AML)-System eingerichtet. Fraud-gefährdete Organisationseinheiten sind bezüglich Fraud-Risiken sensibilisiert. Für relevante Geschäftsprozesse sind Kontrollen definiert, die der Abwehr von rechtswidrigen Handlungen dienen bzw. risikoreduzierend wirken sollen und durch die operativen Geschäftsbereiche zu überwachen sind. Die Fraud-Risiken sind in der INTER Risikomanagement Software (IRS) erfasst.

Die AML-Risikoanalyse wurde durch den Geldwäschebeauftragten erstellt.

### **20.3 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten**

Federführend zuständig für das Thema regelkonformes Verhalten sind unser Leiter Compliance, der Anti-Fraud-Beauftragte und Bereichsleiter der Internen Revision, die die Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) in Abstimmung mit ihren Führungskräften und der Geldwäschebeauftragte. Die Verantwortung hierfür trägt der Gesamtvorstand. Der Leiter Compliance tauscht sich in regelmäßigen Abständen (monatlich) mit dem zuständigen Ressortvorstand zu Compliance-relevanten Sachverhalten aus und berät den Vorstand nach Bedarf auch anlassbezogen.

### **20.4 Sensibilisierung der Mitarbeiter**

Mit den oben genannten Dokumenten steht unseren Mitarbeitern ein zentrales Informationsmedium zu Compliance-Themen zur Verfügung. Darüber hinaus werden Führungskräfte und Mitarbeiter folgendermaßen für das Thema Compliance sensibilisiert:

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

### **20.5 Zielerreichung und Zielsetzungen**

Das Ziel der INTER Versicherungsunternehmen ist es, Verstöße durch unternehmensangehörige Personen gegen externe sowie interne Vorschriften durch organisatorische Maßnahmen zu vermeiden. Ein Zeitpunkt der Zielerreichung lässt sich nicht konkret benennen. Im Jahr 2022 wurden alle Aktivitäten des Compliance-Plans erledigt und es gab, wie schon in den Vorjahren, keine Korruptionsfälle und Bußgelder bei den INTER Versicherungsunternehmen. Auch im Jahr 2022 wurde regelkonformes Verhalten durch organisatorische Maßnahmen gefördert, um das Risiko eines Compliance-Verstoßes so gering wie möglich zu halten. Alle Maßnahmen zur Verhinderung von rechtswidrigem Verhalten sind in der Compliance-Management-System Leitlinie für die Einzelunternehmen sowie die Gruppe niedergelegt. Der Leiter Compliance steht in mindestens monatlichem

Austausch mit dem zuständigen Ressortvorstand zu Compliance-relevanten Sachverhalten und berät den Vorstand bei Bedarf auch anlassbezogen. Es erfolgen Quartalsberichte an den Gesamtvorstand sowie an den Aufsichtsrat in schriftlicher Form. Außerdem berichtet der Leiter Compliance einmal im Jahr im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats zu Auffälligkeiten und dem vorangegangenen Geschäftsjahr als solches. Zusätzlich können Verdachtsfälle über eine externe Hinweisgeberplattform bereits seit 2018 anonym an den Leiter Compliance gemeldet werden. Somit können auch Dritte auf mögliche Rechtsverstöße hinweisen. Das CMS wird in regelmäßigen Abständen durch die Interne Revision geprüft. Die Quartalsberichte wurden für das Jahr 2022 auch den Wirtschaftsprüfern zur Verfügung gestellt. Es gab keine Beanstandungen. Zusätzlich wurde das CMS durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft validiert.

### **20.6 Compliance-Risiken**

Ein Compliance-Risiko ist das Risiko eines Schadeneintritts zu Lasten des Unternehmens infolge der Verletzung rechtlicher Vorgaben durch unternehmensangehörige Personen. Die Compliance-Risiken werden durch die Compliance-Funktion identifiziert und beurteilt. Sie setzt sich aus einer Zentralen Compliance-Funktion und einer Dezentralen Compliance-Funktion zusammen.

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 das IKS (Internes Kontrollsystem) plausibel erscheinen. Die Zentrale Compliance-Funktion erstellt jährlich einen Compliance-Risikobericht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle wesentlichen Aufträge werden zentral durch die Direktion in Mannheim vergeben, daher bestehen keine Korruptionsrisiken an den Standorten der Geschäftsstellen. Die Überwachung der Fachbereiche erfolgt entsprechend der Vorgaben in der Leitlinie CMS. Die Direktion in Mannheim war Teil der Überwachung. Im Rahmen des jährlichen Compliance-Risikoberichts werden auch die auf dezentraler Ebene erfassten Korruptionsrisiken berücksichtigt. Der Bericht erfolgt an den Gesamtvorstand. Die durch die dezentrale

Compliance-Funktion identifizierten Korruptionsrisiken sind mit ausreichenden risikomindernden Maßnahmen hinterlegt und werden dadurch angemessen gesteuert. Sie sind nicht als erheblich einzustufen.

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 2022 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.

Im Jahr 2022 fielen bei den INTER Versicherungsunternehmen erneut keine Bußgelder an und es lagen keine nichtmonetären Sanktionen oder Fälle mit Streitbeilegungsverfahren



---

wegen wesentlicher Compliance-Verstöße vor.

# 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.