



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

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

---

## INTER Versicherungsgruppe

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

INTER Versicherungsgruppe  
Marketing und  
Unternehmenskommunikation

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: 2023, 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 2023 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 2023.

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](#) (413.04 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 Leitmotiv bei den INTER Versicherungsunternehmen. Wir schaffen die Voraussetzung dafür, dass die INTER Versicherungsunternehmen ihre Geschäftsaktivitäten zukunftsorientiert und auf einer ökonomisch-ethischen Basis steuern und hierbei ihrer unternehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft, die Mitarbeiter, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld gerecht werden. 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**

Als Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die folgenden vier Säulen 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 „Wesentlichkeit“. Unsere Nachhaltigkeitsziele konkretisieren wir unter Kriterium 3 „Ziele“.

### **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 „Versicherer verankern Schutz natürlicher Lebens- und Wirtschaftsgrundlagen in ihren Zielen“ auf der [Homepage des GDV.](#))
- mit den SDGs (Weiterführende Informationen siehe beispielsweise Artikel „Die 17 globalen 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:

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

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit den folgenden SDGs:

- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

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 in der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung:

- Versicherer bekennen sich zur Diversität und fördern Vielfalt und Chancengleichheit.  
(Punkt 6)

- Versicherer arbeiten daran, selbst noch transparenter zu werden. (Punkt 23)

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit den folgenden SDGs:

- 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):

- Versicherer bekennen sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und zur Stärkung eines nachhaltigen Risikotransfers. (Punkt 13)
- Versicherer stellen Lösungen für die Herausforderungen des Klimawandels bereit. (Punkt 14)
- Versicherer streben an, bis 2025 ESG-Kriterien weiter in die Zeichnungsrichtlinien zu integrieren, und folgen bei der Zeichnung von Risiken dem Prinzip der risikogerechten Prämienkalkulation. (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. (Punkt 16)
- Versicherer verstärken den aktiven Dialog mit ihren Geschäftspartnern, um das Bewusstsein für die Folgen des Klimawandels und des Verlusts der natürlichen Lebensgrundlagen zu schärfen, Nachhaltigkeitsthemen zu adressieren, Risiken zu managen und Lösungen zu implementieren. (Punkt 17)
- Die Branche erkennt die Bedeutung von freiwilligen Initiativen für einen nachhaltigen Risikotransfer an und fördert ihre Verbreitung aktiv. (Punkt 18)
- Versicherer investieren in zahlreiche Präventionsmaßnahmen. (Punkt 19)
- Versicherer unterstützen Wirtschaft und Gesellschaft dabei, den Klimawandel einzugrenzen und seine unvermeidbaren Folgen zu bewältigen. (Punkt 20)
- Versicherer streben an, das Angebot an nachhaltigen Versicherungsprodukten auszubauen. Versicherer werden bis 2025 zunehmend Nachhaltigkeitskriterien in ihre Praxis der Schadenregulierung integrieren. (Punkt 21)
- Versicherer streben an, im Gleichlauf mit ihren verstärkten nachhaltigen und klimafreundlichen Kapitalanlagen auch das Angebot an nachhaltigen Produkten für die Altersvorsorge auszubauen. (Punkt 22)

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit dem folgenden SDG:

- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)

#### **Prozesse und Umwelt**

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit der folgenden Zielsetzung der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung:

- Versicherer bekennen sich zu verantwortungsvollen, ressourcenschonenden Geschäftsprozessen. (Punkt 5)

Unsere Aktivitäten korrespondieren mit den folgenden SDGs:

- 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**

Ab dem zweiten Halbjahr 2021 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie in einem mehrstufigen, iterativen Prozess entwickelt, mit einer ausführlichen Bestandsaufnahme hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und einer Priorisierung im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse, insbesondere auch unter Berücksichtigung der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung. Die Verabschiedung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte im Juli 2023.

Ausgewählte wesentliche Kernthemen 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

### Mitarbeiter und Kultur

- Betriebsvereinbarung über Mobilarbeit: hohe Flexibilität, Work-Life-Balance
- flexible Teilzeitmodelle
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Familienservice
- Frauen-Netzwerk
- verstärkte Mitarbeiterintegration und Mitarbeitersensibilisierung
- Aktionen rund um Nachhaltigkeit (geplant)
- Weiterentwicklung der internen und externen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit
- Förderung von sozialem Engagement in der Region

### Produkte und Vertrieb

- Krankenversicherung:
  - Gesundheitsmanagement
  - Serviceleistungen
  - Tarifmerkmale, die die Familie bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen
- Lebensversicherung:
  - Reduzierung des Angebots von Artikel 6-Fonds (Finanzprodukte ohne expliziten Fokus auf Nachhaltigkeit) durch den Fondsausschuss
  - Stärkung des Angebots von Artikel 8-Fonds (Fonds, die mit ökologischen oder sozialen Merkmalen werben) und Artikel 9-Fonds (Fonds, die explizit ein nachhaltiges Investitionsziel verfolgen) durch den Fondsausschuss
  - Vertriebsschulungen
  - Verankerung von Nachhaltigkeit in der Beratung
- Sach- / Haftpflicht- / Unfallversicherung:
  - Produktkomponenten mit positiven Auswirkungen auf die Umwelt
  - Schadenprävention

### Prozesse und Umwelt

- Nutzung von Ökostrom
- 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 2023 waren dies insbesondere

- der Zinsanstieg: Die steigenden Zinsen wirken sich insbesondere in der Lebensversicherung positiv aus, da mit den steigenden Zinsen auch die Lebensversicherungen attraktiver werden. Bereits seit 2022 lösen die Lebensversicherer die in den Jahren zuvor gebildete Zinszusatzreserve allmählich zu Gunsten der Versicherten auf. Zudem machte sich der Zinsanstieg in einer branchenweiten Erhöhung der Überschussdeklaration für 2024 bemerkbar.
- die Inflation und das schwierige gesamtwirtschaftliche Umfeld: Die noch immer hohe Inflation schmälert die Kaufkraft der Verbraucher, die ihr Geld vermehrt sparen und dabei vor allem auf Bankkonten und Termineinlagen setzen. Die starke Schadeninflation sorgte insbesondere in der Kompositversicherung branchenweit für einen erhöhten Sanierungsdruck, vor allem in der Wohngebäudeversicherung.
- 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 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.
- der Fachkräftemangel: Um dieser dauerhaften Herausforderung zu begegnen, stärken wir laufend unsere Arbeitgeber-attraktivität, z. B. durch umfangreiche Möglichkeiten der Mobilarbeit sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (detaillierte Informationen siehe Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“).

## 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 2023 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 2023 wurde für die INTER Allgemeine das Risiko „Explosives Anwachsen der Schäden durch Naturkatastrophen“ als wesentliches Nachhaltigkeitsrisiko definiert. Bei den übrigen INTER Versicherungsunternehmen wurden 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 2023 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 die folgenden fünf Nachhaltigkeitsziele erarbeitet:



Hierfür haben wir 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-Themen berei chen sowie die jeweiligen Zielbilder der beteiligten Fachbereiche. Bei unseren Einschätzungen haben wir insbesondere auch die GDV-Nachhaltigkeitspositionierung berücksichtigt.

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

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

Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sollen für alle fünf Nachhaltigkeitsziele quantitative Festlegungen getroffen werden, um die betreffenden Umsetzungsschritte zu konkretisieren und die jeweilige Zielerreichung messbar zu machen. Die mögliche Festlegung quantitativer Ziele erfolgt voraussichtlich zusammen mit einem Update der Nachhaltigkeitsstrategie im 2. Halbjahr 2025, da hierbei entsprechende Anforderungen aus der CSRD sowie Erkenntnisse aus der für 2024 erstmalig zu erstellenden ESRS-Nachhaltigkeitserklärung und deren Abstimmung mit dem Abschlussprüfer berücksichtigt werden sollen.

### **Übergreifend**

Wir haben folgendes übergeordnetes Kulturziel:

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

Um das Thema Nachhaltigkeit gemeinsam erfolgreich voranzutreiben, tauschen wir uns regelmäßig mit unseren Stakeholdern bzw. den jeweiligen Stakeholdervertretern aus, stärken deren Nachhaltigkeitsbewusstsein und geben Impulse für nachhaltiges Denken und Handeln.

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 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“.

### **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 sollen weiter ausgebaut werden. Die Investitionsentscheidungen erfolgen gemäß der Berücksichtigung von Ausschlusskriterien und einem streng eingehaltenen Due-Diligence-Prozess.

Unser Kapitalanlageziel korrespondiert mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten in unserem Handlungsfeld „Nachhaltige Kapitalanlage“. Die entsprechenden Festlegungen konkretisieren wir bei den Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“.

### **Mitarbeiter und Kultur**

Wir haben folgendes Mitarbeiterziel:

Wir bieten ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter ihr Potential entfalten können.

Unsere entsprechenden Teilziele sind:

- Wir fördern eine vielfältige Belegschaft und leben Offenheit und Toleranz.
- Wir schaffen nachhaltige und zukunftsorientierte Weiterbildungsangebote und Entwicklungsperspektiven.
- Wir fördern die Resilienz der Mitarbeiter und ermöglichen eine gesunde Work-Life-Balance.
- Wir schärfen Rahmenbedingungen neuen Arbeitens und gestalten Angebote zur Etablierung von New Normal.

Zur Umsetzung der Teilziele wurden Schwerpunktthemen und entsprechende Zeitpläne festgelegt.

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

Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu den Kriterien 14 „Arbeitnehmerrechte“, 15 „Chancengerechtigkeit“ und 16 „Qualifizierung“.

### **Produkte und Vertrieb**

Wir haben folgendes Produktziel:

Wir bieten finanzielle Sicherheit. Von Menschen für Menschen. Spürbar nachhaltig.

Wir agieren menschlich, engagiert und begeisternd für unsere Kundeninteressen. Wir gestalten unsere Produkte nachhaltig und beraten unsere Kunden zukunftsorientiert.

Bei der kontinuierlichen Optimierung unserer Produkte in allen Sparten überprüfen wir diese auch unter ökologischen, sozialen und governancebezogenen Aspekten und berücksichtigen immer stärker Nachhaltigkeitsaspekte.

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 „Innovations- und Produktmanagement“.

### **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.

Unser Klimaziel korrespondiert mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten in unserem Handlungsfeldern „Ressourcenschonende Geschäftsprozesse“ und „Nachhaltiger Einkauf“.

Weiterführende Beschreibungen finden sich insbesondere bei den Darstellungen zu den Kriterien 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“, 12 „Ressourcenmanagement“ und 13 „Klimarelevante Emissionen“.

## 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**

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 Informationstechnologie, 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.

Eine Teilmenge unserer Wertschöpfungskette ist unsere Lieferkette. Als Teile der Lieferkette im Sinne von § 2 Abs. 5 LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) berücksichtigen die deutschen INTER Versicherungsunternehmen insbesondere

- im Rahmen des eigenen Geschäftsbereichs gemäß § 2 Abs. 6 LkSG die Mitarbeiter im Innendienst und im angestellten Außendienst
- im Rahmen der unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer gemäß § 2 Abs. 7 und 8 LkSG die Lieferanten und Dienstleister.

Nicht zur Lieferkette im Sinne von § 2 Abs. 5 LkSG gehören bei Versicherungsunternehmen die Kunden und die Kapitalanlage.

Die Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG bei der INTER beschreiben wir unter Kriterium 17 „Menschenrechte“.

#### **4.2 Berücksichtigung von Nachhaltigkeit**

##### **Kapitalanlage**

Unsere diesbezüglichen Handlungsfelder, Kernthemen und Ziele haben wir bereits in unseren Ausführungen zu den Kriterien 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“, 2 „Wesentlichkeit“ und 3 „Ziele“ beschrieben.

Die entsprechenden Maßnahmen und Festlegungen konkretisieren wir bei den Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“.

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

Unsere diesbezüglichen Handlungsfelder, Kernthemen und Ziele haben wir bereits in unseren Ausführungen zu den Kriterien 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“, 2 „Wesentlichkeit“ und 3 „Ziele“ 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 „Innovations- und Produktmanagement“.

### **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 „Innovations- und Produktmanagement“.

### **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 222 VTP, die vom Bereich Vertriebsmanagement betreut und gesteuert werden.

Im Jahr 2023 haben wir unsere neu ins Unternehmen kommenden Versicherungsvermittler zum Thema „Nachhaltigkeit bei der INTER Versicherungsgruppe“ unterrichtet. Inhalte waren insbesondere

- die Entstehung des Begriffs Nachhaltigkeit,
- die heutige Definition von Nachhaltigkeit,
- die Bedeutung und die Auswirkungen von Nachhaltigkeit auf die Versicherungsbranche sowie
- die Positionierung der INTER Versicherungsgruppe hinsichtlich Nachhaltigkeit.

Ihnen wurde gezeigt, wo sie jederzeit entsprechende Informationen nachlesen und abrufen können, beispielsweise auf der Nachhaltigkeitsseite im Intranet, im Nachhaltigkeitsbereich auf der Homepage oder im Angebot bei Versicherungsanlageprodukten.

Unsere neuen branchenfremden Vertriebspartner, welche bei uns die Ausbildung zum „Fachmann/ -frau für Versicherungsvermittlung IHK“ durchlaufen, wurden frühzeitig mit dem Thema Nachhaltigkeit und deren Zusammenhang mit der Versicherungsbranche in Berührung gebracht. Auch hier wurden die Themen Nachhaltigkeit und „Nachhaltigkeitspräferenzen des

Kunden erkennen“ behandelt.

Über unsere Clips „Die Nachhaltigkeit im Versicherungsvertrieb - Hintergrund und Bedeutung“ auf der Nachhaltigkeitsseite im Intranet konnten auch alle anderen Mitarbeiter und Vertriebspartner das Thema „Nachhaltigkeit – von ihrer Entstehung bis zu ihrer Umsetzung“ noch einmal auffrischen.

Der Clip „Nachhaltigkeitspräferenzen erkennen und in der Beratung von Versicherungsanlageprodukten berücksichtigen“ befähigte unsere Vertriebspartner, 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 eine begriffliche Einordnung von Nachhaltigkeit,
- die Beantwortung von Entscheidungsfragen und Festlegung des Nachhaltigkeitsgrades (Einsatz des technischen Tools),
- das Auffinden 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 2023 haben wir 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 „Ressourcenmanagement“.

- Ökologische und ethische Risiken gleichermaßen birgt eine nicht-nachhaltige Kapitalanlage. 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 im Jahr 2023 ein Screening unserer Kapitalanlagen und unserer Fondsmanager 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. Auf unsere Vorgehensweise zur Minimierung entsprechender Risiken gehen wir ausführlich im Rahmen der Ausführungen zu Leistungsindikator G4-FS11 ein, siehe Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“.
- 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 „Innovations- und Produktmanagement“) sowie die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung unserer VTP vor.

Weitere potenzielle ökologische und ethische Risiken birgt die Zusammenarbeit mit Lieferanten oder Dienstleistern, die selbst nicht nachhaltig agieren. Auf unsere diesbezüglichen Vorgehensweisen und Maßnahmen gehen wir unter Kriterium 17 „Menschenrechte“ ein.

## 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 Gesamtvorstand. Dieser 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 zentrale Ansprechpartnerin bezüglich Nachhaltigkeit für intern und extern sowie Schnittstelle zu den beteiligten Bereichen und Funktionen des Unternehmens.

Sie informiert den zuständigen Ressortvorstand regelmäßig über aktuelle nachhaltigkeitsbezogene Themen und fördert Nachhaltigkeit insbesondere in den unmittelbaren Geschäftsprozessen, der Kapitalanlage, der Versicherung von Risiken und der Produktgestaltung als integralem Bestandteil des Handelns der INTER.

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

Sie ist beteiligt an der Etablierung einer Nachhaltigkeitskultur im täglichen

Arbeiten bei der INTER und an der Entwicklung eines nachhaltigen Auftretens der INTER in der Öffentlichkeit.

Sie unterstützt die zuständigen Fachbereiche und Funktionen bei der Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener aufsichtsrechtlicher und gesetzlicher Anforderungen, koordiniert die Prüfung der Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Offenlegungsverordnung durch den Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Jahresabschlussprüfung, wirkt maßgeblich bei der Erstellung der Nichtfinanziellen Erklärung mit und ist zuständig für die Überwachung des LkSG-bezogenen Risikomanagements und die Koordination der LkSG-bezogenen Aktivitäten.

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfolgt und begleitet die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit die aktuellen Entwicklungen rund um Nachhaltigkeit (Rechtsmonitoring) 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 aktuellen externen Entwicklungen und Anforderungen rund um Nachhaltigkeit
- Austausch zu internen Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Vorbereitung von nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungsvorlagen
- Unterstützung bei der Einhaltung aller relevanten aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen.

Die Leitung erfolgt durch die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit und ggf. durch den bzw. die 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 die fristgerechte Veröffentlichung ist die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit zuständig. Dabei wird sie vom Bereich Marketing / Unternehmenskommunikation (MT/UK) unterstützt.

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 auf der Nachhaltigkeitsseite 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.

Weitere wichtige Bausteine 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 kontaktiert und Fragen, Anregungen und Kritik geäußert werden.

Weitere Informationen sind Bestandteil unserer Ausführungen zu Kriterium 9

„Beteiligung von Anspruchsgruppen“.

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 auf Plausibilität nach den Vorgaben der Leitlinie Binnenrecht und der CMS-Leitlinie, 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 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“.

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 Unterzeichnern
- 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 im Zusammenhang mit nachhaltigen und innovativen Versicherungsprodukten werden im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen aus der EU-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**

- Einhaltung gesetzlicher / unternehmensinterner Vorgaben im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe

Die Daten werden von den jeweiligen Bereichen zusammengestellt und von 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.

Entlang unserer Markenwerte „menschlich. engagiert. begeisternd.“ gehen wir das Leben unserer Kunden mit und stehen ihnen in jeder Situation mit Herz, Hand und Verstand zur Seite. Als verlässlicher Partner für unsere Kunden legen wir unser besonderes Augenmerk auf umfangreichen Service und hochwertige Produkte. Der Mensch steht bei uns an erster Stelle. Als Individuum mit seinen ganzen Stärken und Schwächen. Daher begegnen wir allen Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern mit hoher Wertschätzung. Als Unternehmen, das seine soziale Verantwortung ernst nimmt, sprechen wir empathisch, klar und auf Augenhöhe mit allen Menschen. Damit unsere Kunden jederzeit spüren: Bei der INTER kümmern sich Profis um mich und meine Belange. Kunden sind wir stets nahe mit einem umfassenden Blick auf ihr Leben und ihre Bedürfnisse.

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 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“)
- die Leitlinie Geschäftsorganisation

- die Leitlinie Kapitalanlagen
- die Leitlinie Nachhaltigkeitsmanagement
- 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 Zentrale Arbeitsanweisung Ausgliederungen und sonstiger Dienstleistungsbezug
- die Zentrale Arbeitsanweisung Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft (Informationen hierzu sind Bestandteil der Darstellungen zu Kriterium 17 „Menschenrechte“)

## 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 bundesweites 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 Grundvergütung. Aufsichtsräte, die zudem ebenfalls Mitglieder von Ausschüssen sind, erhalten ergänzend zur Grundvergütung noch eine weitere Vergütung für die Tätigkeit im Ausschuss. Die Höhe der Vergütungen wird durch die Mitgliedervertreterversammlung festgesetzt.

#### 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 hinsichtlich Nachhaltigkeit sind unsere Kunden, unsere Vorstandsmitglieder, unsere Mitarbeiter sowie unsere VTP der Ausschließlichkeitsorganisation und die ungebundenen Vermittler (z. B. Makler). 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. Im weiteren Sinne stehen Medien, Politik, Aufsichtsbehörden und Verbände mit uns in Verbindung.

Die Identifikation der Stakeholder erfolgte in Abstimmung der beteiligten Spezialisten für Nachhaltigkeit mit dem Vorstand. Eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Einbindung der Stakeholder erfolgt derzeit auch im Rahmen der Vorbereitung auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD / ESRS.

### **Dialog mit unseren Kunden**

Unser Customer-Relationship-Management (CRM) entwickeln wir laufend weiter. Im Jahr 2023 ging die erste Version unserer Customer Suite an den Start. Durch diese werden die Kundeninformationen weiter zentralisiert und unsere Prozesse noch genauer auf den Kunden ausgerichtet. Unser „Meine INTER“-Kundenportal und unsere „Meine INTER“-App entwickeln wir ebenfalls kontinuierlich weiter. Unsere App hat sich mittlerweile zu unserem digitalen Touchpoint Nummer 1 entwickelt. Im Jahr 2023 wurde sie durch eine Reihe von Funktionen gestärkt, beispielsweise

- die Möglichkeit, Rechnungen als pdf-Dateien einzureichen
- die Möglichkeit, Face ID oder Touch ID zur App-Freischaltung zu nutzen sowie
- eine Cockpit-Funktion.

Darüber hinaus haben unsere Kunden 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. Zudem können Kunden unserer VTP über Google My Business ungefiltert und öffentlich ein Feedback über die

Kundenbetreuung und die Beratungsleistung abgeben. Mittlerweile beteiligen sich ca. 46% unserer VTP daran (Branchendurchschnitt 52%).

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 sowie auf der Nachhaltigkeitsseite erfahren unsere Mitarbeiter alle Neuigkeiten rund um unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit.

In den Vorstandsinformationsrunden mit dem Gesamtvorstand, den Bereichsleitern und Leitern sowie den Funktionsträgern und Beauftragten berichtet die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit anlassbezogen über Aktuelles rund um Nachhaltigkeit. Die Inhalte der Vorstandsinformationsrunden werden anschließend in zusammengefasster Form im Intranet veröffentlicht und stehen damit allen Mitarbeitern zur Verfügung.

Neue Mitarbeiter informiert die Vorstandsbeauftragte Nachhaltigkeit im Rahmen des Begrüßungstags.

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 Mitarbeiterereinbindung sind auch Bestandteil der Ausführungen zu Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“.

### **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 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

Unser MaklerPortal haben wir 2023 kontinuierlich weiterentwickelt und Hintergrundinformationen zu neuen Produkten und unseren Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Das Ziel der Maklerportals ist es Mehrwerte zu schaffen, Zeit zu sparen und damit mehr Zeit für den Kunden zu haben. 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.

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 elf 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.

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

Den Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf Nachhaltigkeit pflegen wir laufend: Über unsere Beiträge auf der [Homepage](#) und den Sozialen Medien informieren wir 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 2023 beispielsweise

- Vereinfachungen der Prozesse bei der Risikoprüfung,
- die Bereitstellung eines neuen FAQ-Bereichs auf der Website,
- die Bereitstellung eines Wegweisers für die Kostenerstattung und
- die Vereinfachung des Verfahrens zum Prüfen von Vorerkrankungen.

Ausgewählte Fälle werden regelmäßig 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 welche im Jahr 2023 beispielsweise eine Anregung hinsichtlich der Entsorgung von Plastikfolien erfolgte. Die so erhaltenen Vorschläge diskutieren wir in der thematisch betroffenen Fokusgruppe Nachhaltigkeit.

Weitere Informationen zu unseren Austauschformaten finden sich in Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“.

### **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 ist der Bereich MT/UK.

## 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 „Strategische Analyse und Maßnahmen“, 2 „Wesentlichkeit“ und 3 „Ziele“ beschrieben. Die entsprechenden Festlegungen konkretisieren wir bei den Leistungsindikatoren zum hier vorliegenden Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“.

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

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

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte in unserem Produktentwicklungsprozess. Bereits implementierte Produktkomponenten nennen wir nachfolgend. Quantitative Angaben bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten gemäß EU-Taxonomieverordnung 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 Gesundheitsservices**

Wir bieten unseren Kunden vielfältige Gesundheitsprogramme und Kooperationen, je nach versichertem Produkt beispielsweise

- die digitale Unterstützung bei Bluthochdruck mit der Bluthochdruck App Manoa
- die Unterstützung bei der Gewichtsabnahme und einem gesunden Lebensstil mit „meinWW+“, dem wissenschaftsbasierten Programm von WW (Weight Watchers)
- die Angebote im Bereich Rückenschule: das webbasierte Programm, an dem unsere Kunden sechs Wochen teilnehmen können, sowie das Rückentraining mit unserem Partner FPZ (Forschungs- und Präventionszentrum)
- den Expertenchat zu Morbus Parkinson in Kooperation mit der STADAPHARM GmbH
- die Behandlung der Ursache von Tinnitus mit der Therapie-App „Tinnitracks“
- das Diabetes-Versorgungsmanagement und das digitale Diabetesmanagement mit der mySugr PRO App unseres Kooperationspartners Roche Diabetes Care Deutschland GmbH
- die ärztliche Videotelefonie über die Medgate-App
- die Homecare Versorgung unserer Kunden zu Hause mit entsprechenden Verbrauchsmaterialien
- das Arzneimittelmanagement, d. h. die Unterstützung beim Vergleich der verschiedenen Präparate
- das Hilfsmittelmanagement, bei welchem wir mit Hilfe ausgesuchter Hersteller und Lieferanten bundesweit eine individuelle, qualitätsorientierte und bedarfsgerechte Versorgung sicherstellen
- das Case Management, z. B. die individuelle Fallbegleitung bei schweren Erkrankungen
- die Vermittlung medizinischer Experten mit BetterDoc

- einen kostenlosen Gesundheitsratgeber im Internet

### **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 der Versicherungs- und der Energiebranche, die Erweiterung um andere Branchen soll schrittweise erfolgen. Auf dem Markt 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 und
- die ersten beiden Phasen des Produktentwicklungsprozesses zu strukturieren und zu moderieren.

Mit unserer Innovationswerkstatt „i!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 i!base veranstalten wir Workshops zur Lösung von Problemstellungen und geben Impulse durch neue Methoden und den Blick über den Tellerrand. Bei Bedarf binden wir auch Externe und Kunden in unsere Workshops ein. Die Räumlichkeiten werden vielfältig und intensiv genutzt.

## 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 Kapitalanlagetätigkeit 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 kritische 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 95% 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 des Datenanbieters 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 den externen Datenanbieter 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 „Ressourcenmanagement“ und 13 „Klimarelevante Emissionen“.

## 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 „Strategische Analyse und Maßnahmen“, 2 „Wesentlichkeit“ und 3 „Ziele“ 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 „Verantwortung“.

### 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 deutlich verringert (siehe auch Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“). Im Jahr 2023 hat sich der Flächenbedarf infolge von Desk-Sharing und flexiblen Arbeitsmodellen weiter reduziert.

In unserer Direktion haben wir weiterhin kleinere und größere Maßnahmen umgesetzt, um Energie einzusparen und Energiekosten zu senken, beispielsweise die Temperaturabsenkung in nur kurz genutzten Räumen und die Reduzierung der Außenbeleuchtung.

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 letzte Energie-Audit erfolgte 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 4. Quartal 2023 haben wir auf Ökostrom umgestellt. Weitere Einsparpotenziale sind in Prüfung.

### **Papierverbrauch**

Wir arbeiten schon seit 2019 kontinuierlich daran, den Antragsweg „Papier“ sukzessive weitestmöglich abzuschaffen. Durch die entsprechenden digitalen Services, die wir laufend weiterentwickeln, reduzieren wir die Umweltbelastung, indem der Papierverbrauch gesenkt wird. Im Jahr 2023 wurden beispielsweise bei der INTER Kranken knapp 60% der Anträge elektronisch eingereicht.

Unsere Kunden-App „Meine INTER“ wurde zum Stichtag 31.12.2023 von fast 61.900 Kunden genutzt. Die Anzahl der Nutzer unserer Postbox stieg im Jahr 2023 um 25,1% auf etwa 75.900 User. In die elektronische Postbox wurden 2023 insgesamt über 1.400.000 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 2023 wurden von der INTER Akademie insgesamt 386 Online-Seminare, Webinare und Online-Schulungen zum Selbstlernen angeboten sowie von den Bereichen Personal, Vertriebsmanagement und von unserem Makler Service Management insgesamt 142 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 und ist nur mit Genehmigung des Vorstands möglich.

#### 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 2023 bei durchschnittlich 72%.

Um zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu animieren, stand den INTER-Mitarbeitern auch im Jahr 2023 ein vergünstigtes Deutschlandticket als 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. Inzwischen gibt es 114 Verträge, davon wurden 28 neu im Jahr 2023 getätigt.

Seit 2023 steht den Mitarbeitern ein Akkuladeschrank zur Verfügung, in welchem sie den Akku ihres E-Fahrrads tagsüber aufladen können.

### **Weitere Beiträge zum Umweltschutz**

#### Nachhaltigkeit in unserem Betriebsrestaurant

Mit verschiedenen Maßnahmen fördern wir den Umweltschutz im Bereich unseres Betriebsrestaurants, der Cafeteria und der Teeküchen. Wir haben im Betriebsrestaurant ein Mehrwegsystem eingeführt und erheben bei der Mitnahme von Speisen eine Gebühr für Einwegverpackungen. Unser Küchenkonzept setzt 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 2023 verwendeten Materialien haben wir nachfolgend aufgeführt:

### Papierverbrauch

insgesamt:		51.369 kg
Recyclingpapier aus „Post-Consumer“-Altpapier:	3.425 kg	
Frischfaserpapier (ECF und TCF):	16.094 kg	
Frischfaserpapier (chlorgebleicht):	31.851 kg	

Bei dem Recyclingpapier aus „Post-Consumer“-Altpapier handelt es sich um Kartonprodukte (88 kg) und Hygiene und Sanitärpapier (3.337 kg).

Das Frischfaserpapier (ECF und TCF) beinhaltet einen Teil des verbrauchten Kopier- und Druckerpapiers (15.200 kg) und Hygiene- und Sanitärpapier (894 kg).

Das Frischfaserpapier (chlorgebleicht) beinhaltet ebenfalls Kopier- und Druckerpapier (21.029 kg) sowie Umschläge (10.822 kg).

### Kühl- und Löschmittel

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 2023 haben wir nachfolgend aufgeführt:

Gebäudeenergieverbrauch in der Direktion

Insgesamt:			2.453.180 kWh
Stromverbrauch:			1.575.740 kWh
in der Direktion - 1.-3. Quartal: Strom aus markttypischem Mix	1.150.255 kWh		
in der Direktion - 4. Quartal: Ökostrom	353.342 kWh		
im Homeoffice:	72.143 kWh		
Wärmeverbrauch in den Gebäuden:			877.440 kWh

Bei dem in der Direktion genutzten Strom handelt es sich in den Quartalen 1 bis 3 um Strom aus markttypischem Mix und ab dem 4. Quartal um Ökostrom. 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:		1.836.118 km
Bahnfahrten:		501.296 km
Direkter Straßenverkehr:		1.128.631 km
Fahrleistung aus Benzinverbrauch:	4.806 km	
Fahrleistung aus Dieserverbrauch:	1.030.689 km	
Fahrten mit Plug-In-Hybriden:	93.136 km	
Flugverkehr:		206.191 km

Die beim direkten Straßenverkehr berücksichtigten Fahrzeuge verbrauchen im Durchschnitt 6,1 Liter Dieselmotorkraftstoff und 6,2 Liter Benzinmotorkraftstoff pro 100 km. Beim Flugverkehr setzt sich der Betrag von insgesamt 206.191 km zusammen aus 24.123 km Kurzstrecke (bis 500 km) und 182.068 km Langstrecke.

#### 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 2023 im Vergleich zum Vorjahr (3.601.738 kWh) um 1.148.558 kWh auf 2.453.180 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 Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  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 2023 betrug  $5.689 \text{ m}^3$  und war damit um  $1.028 \text{ m}^3$  höher als im Vorjahr ( $4.661 \text{ m}^3$ ), 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 2023 haben wir nachfolgend aufgeführt:

Abfallaufkommen

Insgesamt:		65.430 kg
Abfälle zur Verwertung / zum Recycling:	45.078 kg	
Abfälle zur Verbrennung:	20.352 kg	

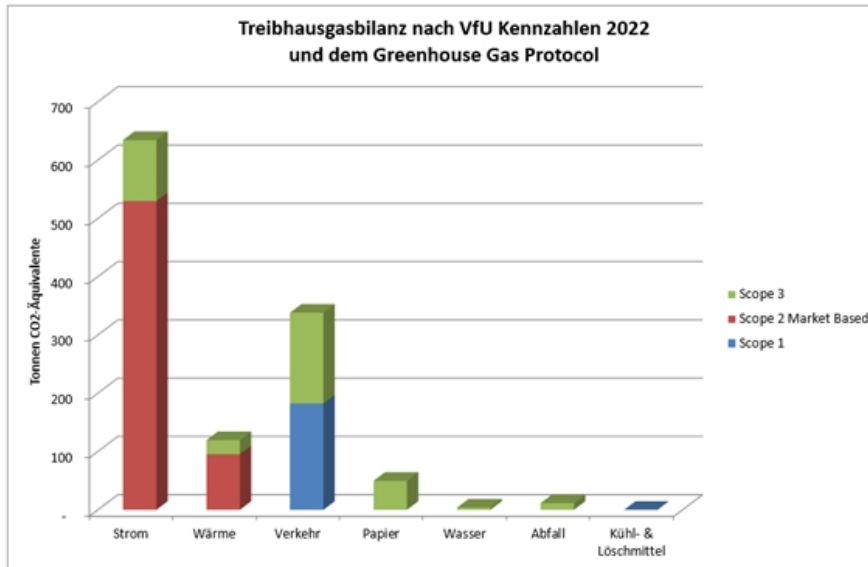
Die Abfälle zur Verwertung / zum Recycling setzen sich zusammen aus Altpapier (40.368 kg), Glas (189 kg), Holzabfälle (1.170 kg), Sperrgut (1.790 kg), EDV-Schrott (1.100 kg) und Wertstoff (462 kg). Bei den Abfällen zur Verbrennung handelte es sich um gemischten Siedlungsabfall. Der Anstieg des Abfallaufkommens im Jahr 2022 entstand maßgeblich durch interne Umzüge. Durch den Abschluss dieser Umzüge ist unser Abfallaufkommen im Jahr 2023 um 22.191 kg gesunken.

## 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 2023 insgesamt geringer als im Vorjahr, durch die bei den Darstellungen zu Leistungsindikator GRI SRS-305-5 beschriebenen Ursachen. Berücksichtigt wurden alle Gebäude der Direktion. Nicht berücksichtigt wurden die Geschäftsstellen. Die Bezugsgröße bei der Erfassung der Treibhausgas-Emissionen sind Mitarbeiter.

Weitere Informationen zur Strategie und den Zielen befinden sich in den Kriterien 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“ und 3 „Ziele“.

Die mögliche Festlegung quantitativer Ziele erfolgt voraussichtlich zusammen mit einem Update der Nachhaltigkeitsstrategie im 2. Halbjahr 2025, da hierbei entsprechende Anforderungen aus der CSRD sowie Erkenntnisse aus der für 2024 erstmalig zu erstellenden ESRS-Nachhaltigkeitserklärung und deren Abstimmung mit dem Abschlussprüfer berücksichtigt werden sollen.

## 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 2023 betragen 182,5 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 2023 betragen 625,1 Tonnen. Hiervon entfielen 529,6 Tonnen auf Strom und 95,5 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 2023 betragen 349,5 Tonnen und setzen sich zusammen wie folgt: Strom 104,7 Tonnen, Wärme 24,1 Tonnen, Geschäftsverkehr 155,7 Tonnen, Papier 49,7 Tonnen, Wasser 3,8 Tonnen, Abfall 11,4 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 2023 veränderten sich unsere THG-Emissionen im Vorjahresvergleich wie folgt:

- In Scope 1 erfolgte eine Verringerung um 68,8 Tonnen. Diese ist maßgeblich dadurch bedingt, dass die gefahrenen und geflogenen Kilometer reduziert werden konnten. Im Jahr 2023 wurden im Vergleich zu 2022 mehr Kilometer mit der Bahn zurückgelegt.
- In Scope 2 erfolgte eine Verringerung um 552,2 Tonnen. Diese ist maßgeblich dadurch bedingt, dass die Auslagerung des internen Rechenzentrums im Jahr 2023 abgeschlossen werden konnte und ab dem 4. Quartal 2023 auf Ökostrom umgestellt wurde.
- In Scope 3 erfolgte eine Verringerung um 119,7 Tonnen. Diese resultiert maßgeblich aus der Verringerung in Scope 1 und Scope 2, da auch damit die Treibhausgas-Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten sinken.

Die jeweiligen Maßnahmen haben wir unter Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“ 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 2024 geltenden Berichtspflichten für Finanzunternehmen der EU-Taxonomieverordnung ist der INTER Konzern zur Veröffentlichung von KPIs hinsichtlich der Taxonomie seiner Kapitalanlagen verpflichtet.

Die KPIs sind den nachfolgenden Anhängen zu entnehmen:

[Meldeformular\\_KA-KPI\\_Anhang X.pdf](#) (99.61 KB)

[Meldeformular\\_KA-KPI\\_Anhang XII.pdf](#) (73.3 KB)

#### KPI bezogen auf versicherungstechnische Tätigkeiten

INTER Kranken

Bei der INTER Kranken waren in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2023 100% der Bruttoprämien nicht taxonomiefähig. Taxonomiekonforme Bruttoprämien ergaben sich nicht.

Die KPIs sind dem nachfolgenden Anhang zu entnehmen:

[Meldeformular\\_vt\\_KPI\\_KV.pdf](#) (25.2 KB)

INTER Allgemeine

Bei der INTER Allgemeine waren in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2023 0% der Bruttoprämien taxonomiekonform, 69% der

Bruttoprämien taxonomiefähig und 31% der Bruttoprämien nicht taxonomiefähig.

Die KPIs sind dem nachfolgenden Anhang zu entnehmen:  
[Meldeformular vt. KPI AV.pdf](#) (25.24 KB)

INTER Verein  
Beim INTER Verein waren in der Nicht-Lebensversicherung im Berichtsjahr 2023 100% der gebuchten Bruttoprämien taxonomiefähig. Die gebuchten Bruttoprämien betragen T€ 44 für 2023. Taxonomiekonforme Bruttoprämien ergaben sich nicht.

Die KPIs sind dem nachfolgenden Anhang zu entnehmen:  
[Meldeformular vt. KPI VV.pdf](#) (25.2 KB)

## **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 des INTER Konzerns bilden Buchwerte. Die Beurteilung von Taxonomie-Fähigkeit und -Konformität bei Zinsanlagen erfolgte mit Hilfe des Datenanbieters ISS ESG. Der INTER Konzern verwendet nur gemeldete Daten. Es wurden demnach keine geschätzten Werte berücksichtigt. Hierbei folgt der INTER Konzern einer Datenhierarchie. Sind auf der Emittentenebene keine Daten verfügbar, werden die gemeldeten Daten des entsprechenden Konzerns verwendet.

Die Quantität der hier berücksichtigten Daten ist allerdings aktuell noch sehr gering. Dies ist mit den aus dem Berichtsjahr 2022 stammenden Daten zu begründen, welche zur Berechnung der KPIs verwendet wurden. Finanzunternehmen waren in dieser Periode noch nicht zum Bericht über die Taxonomiekonformität verpflichtet.

Direktgehaltene Immobilien und Hypotheken werden als 100% taxonomiefähig eingestuft. Immobilien-Fonds und -Dachfonds, deren zugrundeliegenden Investitionen in der überwiegenden Mehrheit aus Immobilien bestehen, erhalten ebenfalls die Einstufung 100% taxonomiefähig.

Investitionen in Alternative Anlagen Fonds, abseits der Immobilienfonds, werden mittels des Look-Through Ansatzes betrachtet. Hierzu wird das Tripartite Template (TPT) genutzt. Dieses Template gibt aktuell keinen Aufschluss über die Taxonomiefähigkeit der Investitionen. Die bei den Zinsanlagen genutzte Datenhierarchie gilt hier nicht. Aktuell werden daher die Alternativen Anlagen abseits der Immobilienfonds mit einer Taxonomiefähigkeit von 0% ausgewiesen. Dies entspricht einem sehr konservativen Ansatz.

Der INTER Konzern hat sich entschieden die Vermögenswerte Dritter nicht mit in die Berichterstattung der Taxonomie mit aufzunehmen.

Aktuell ist die Taxonomiefähigkeit oder -Konformität kein Stand der Kapitalanlagestrategie der INTER. Fortlaufend werden aber Entwicklungen rund um die EU-Taxonomieverordnung von der INTER verfolgt und können künftig mit in die Überlegungen zur Portfoliosteuerung einfließen.

Für das Berichtsjahr 2022 wurden im Nenner der KPIs Marktwerte ausgewiesen. Zudem wurden diese pro Unternehmen im Konzern einzeln und nicht wie für 2023 gesamthaft berichtet. Hieraus ergibt sich auch die Änderung, dass Beteiligungen nicht separat anhand ihrer Taxonomiefähigkeit bewertet werden. Im Berichtsjahr 2022 wurden zudem neben einer einzelnen Beteiligungen nur zertifizierte Green Bonds als taxonomiefähig angesehen. Eine Auswertung über die Emittenten gab es für das Berichtsjahr 2022 noch nicht.

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

##### INTER Kranken

Die INTER Kranken ist in einem Geschäftsbereich tätig, der unter die EU-Taxonomieverordnung fällt. Dabei handelt es sich um „(1) Krankheitskostenversicherung“. Dieser beinhaltet nur die Auslandsreisekrankenversicherung. Die Beitragseinnahmen entsprachen 0,24% 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 EU-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“.

Zur Ermittlung der taxonomiekonformen Bruttoprämien ist es erforderlich nachzuweisen, dass die angebotenen Versicherungsleistungen die technischen Bewertungskriterien erfüllen und ein Verfahren zur Einhaltung des Mindestschutzes besteht. Darüber hinaus dürfen die Versicherungsleistungen zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Klimaschutzes führen. Dieser umfangreiche Prozess wurde im Berichtsjahr 2023 nicht durchgeführt, weshalb keine taxonomiekonformen Bruttoprämien ausgewiesen wurden.

INTER Verein

Der INTER Verein ist nur im Geschäftsbereich „(2) Berufsunfähigkeitsversicherung“ tätig, welcher als taxonomiefähig klassifiziert wird.

Zur Ermittlung der taxonomiekonformen Bruttoprämien ist es erforderlich nachzuweisen, dass die angebotenen Versicherungsleistungen die technischen Bewertungskriterien erfüllen und ein Verfahren zur Einhaltung des Mindestschutzes besteht. Darüber hinaus dürfen die Versicherungsleistungen zu keiner erheblichen Beeinträchtigung des Klimaschutzes führen. Dieser umfangreiche Prozess wurde im Berichtsjahr 2023 nicht durchgeführt, weshalb keine taxonomiekonformen Bruttoprämien ausgewiesen wurden.

### **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.

#### **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 mehrere etablierte Formate fortgeführt sowie weitere 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:** Das bereichsübergreifende, mit Mitarbeitern besetzte Transformations-Team dient als Bottom-Up-Ideengeber für den Vorstand. 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.
- **Your Voice – Mitarbeiterbefragung:** Die neue Mitarbeiterbefragung ist im November 2023 gestartet. Mitarbeiter haben hier die Chance, anonym ihr allgemeines Stimmungsbild widerzuspiegeln und zu Wort zu kommen. Die Befragung soll das Engagement in der Belegschaft fördern und die Organisation langfristig weiterentwickeln. Anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen helfen uns dabei, die Wünsche und Bedürfnisse innerhalb der Belegschaft kennenzulernen und in Entscheidungen einzubeziehen. Die Mitarbeiterbefragungen sollen im Jahr 2024 kontinuierlich weitergeführt werden.
- **Netzwerk für Frauen:** Die weiblichen Führungskräfte der INTER Versicherungsunternehmen trafen sich im Jahr 2023 regelmäßig, um sich über die Herausforderungen als Frau in einer Führungsposition auszutauschen.
- **Gesundheitswoche:** Die Gesundheitswoche im Jahr 2023 stand unter dem Motto der mentalen Gesundheit in turbulenten Zeiten und bot den Mitarbeitern Workshops und Vorträge rund um dieses Thema.
- **Beat the Boss:** Hier hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, beim Rudern, Laufen, Radfahren oder auf dem Crosstrainer gegen den Vertriebsvorstand Michael Schillinger anzutreten. Die Aktion stand für einen sportlichen Wettstreit, für den wohltätigen Zweck und ein Zusammenkommen in der Direktion. Für jeden Kilometer sammelten die Mitarbeiter Geld für den Verein „Wir wollen helfen“ des Mannheimer Morgen. Die Mitarbeiter, die am Ende vor unserem Vorstandsmittglied lagen, wurden in einer Preisverleihung geehrt.

Zusätzlich halten wir unsere Mitarbeiter insbesondere über das Intranet kontinuierlich auf dem Laufenden, unter anderem über die bewährten Intranet-Formate „Kurz und knapp – Das ist gerade bei der INTER los“, „Bericht aus der Vorstandsinformationsrunde“ und das neue Intranet-Format „Wussten Sie schon...?“. Außerdem verteilen wir Informationen über mehrere Teams-Kanäle, wobei die Mitarbeiter auch die Möglichkeit haben, Anliegen und Fragen schnell und einfach zu den jeweiligen Themen zu äußern.

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.

Zudem beteiligen wir unsere Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement. Ausführliche Informationen hierzu enthalten die Kriterien 5 „Verantwortung“ und 6 „Regeln und Prozesse“.

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 „Verantwortung“.

Die mögliche Festlegung quantitativer Ziele erfolgt voraussichtlich zusammen mit einem Update der Nachhaltigkeitsstrategie im 2. Halbjahr 2025, da hierbei entsprechende Anforderungen aus der CSRD sowie Erkenntnisse aus der für 2024 erstmalig zu erstellenden ESRS-Nachhaltigkeitserklärung und deren Abstimmung mit dem Abschlussprüfer berücksichtigt werden sollen.

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

Wir haben im Berichtsjahr 2023 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 „Wesentlichkeit“.

## 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.

Die mögliche Festlegung quantitativer Ziele erfolgt voraussichtlich zusammen mit einem Update der Nachhaltigkeitsstrategie im 2. Halbjahr 2025, da hierbei entsprechende Anforderungen aus der CSRD sowie Erkenntnisse aus der für 2024 erstmalig zu erstellenden ESRS-Nachhaltigkeitserklärung und deren Abstimmung mit dem Abschlussprüfer berücksichtigt werden sollen.

### **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 wirkt auf die Einhaltung des AGG hin. Im Falle des Verdachts von diskriminierendem Sachverhalten können sich Betroffene direkt an den AGG-Beauftragten wenden. Es gab im Jahr 2023 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 2023 der Anteil der über 50-Jährigen unter den Mitarbeitern im Vergleich zum Vorjahr leicht an, während die Zahl der 30- bis 50-Jährigen stagnierte und der Anteil junger Kollegen unter 30 Jahren leicht zurückging. 2023 waren insgesamt 34 junge Frauen und Männer bei den INTER Versicherungsunternehmen in Ausbildung. 15 haben in diesem Jahr ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen abgeschlossen. Mit Ausnahme von zwei Personen wurde allen ein Übernahmevertrag angeboten – das entspricht einer Übernahmequote von 87%. Unser gesetztes Ziel, die Azubiübernahmequote bei mindestens 85% zu halten, haben wir damit auch 2023 erreicht. Für 2024 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 2023 98 schwerbehinderte Personen (2022: 91 Schwerbehinderte). Das entspricht 9,41% 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 2023 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Innendienst der INTER Versicherungsunternehmen 60%. Führungspositionen waren 2023 auf der ersten Ebene zu 12,5% und auf der zweiten Führungsebene zu 21,1% von Frauen besetzt. Die Frauenquote in der Führung ist im Vergleich zum Vorjahr auf der ersten Ebene gestiegen und auf der zweiten Ebene gesunken. 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
- Sonderurlaub zu besonderen Anlässen wie Umzug, Hochzeit oder der Geburt eines Kindes
- 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
- Möglichkeit zum Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant
- kostenlose Nutzung des INTER Fitness-Studios in der Direktion
- Dienstrad-Leasing
- bundesweites Jobticket (Deutschlandticket) zu vergünstigten Konditionen (private Nutzung ebenfalls möglich)
- Paket-Annahmeservice
- Reha-/Rentenberatung durch einen Berater der Deutschen Rentenversicherung

Im Jahr 2023 haben insgesamt 11 Männer und 24 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.

Nach erfolgter unternehmensweiter Befragung „INTER Gesundheitsmonitor“ zum BGM im Jahr 2021 und der anschließenden Analyse der Ergebnisse und der Arbeit an den Themen, bei denen sich Verbesserungspotenzial gezeigt hatte, lag im Jahr 2023 der Fokus auf der Evaluation. Sofern durch die Befragung Handlungsbedarfe festgestellt und Maßnahmen erarbeitet wurden, wurde deren Umsetzung und Wirkung mittels einer individuellen Befragung bewertet und damit zum Abschluss gebracht.

Daneben stärken wir im Rahmen des BGM die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter durch gezielte Trainings, beispielsweise zu den Themen Resilienz, Achtsamkeit und Entspannungsfähigkeit. Weitere Angebote unterbreiten wir im Rahmen von Gesundheitstagen mit Vorträgen und Workshops zu verschiedenen

Themenbereichen. Im Jahr 2023 lag hierbei der Fokus auf der Stärkung der mentalen Gesundheit.

Die physische Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern wir durch das Angebot eines unternehmenseigenen Fitness-Studios mit Cardio- und Kraftgeräten sowie zahlreichen Anleitungsvideos zu verschiedenen Themen der Ergonomie, z. B. Rücken, Nacken-Schulterbereich und Bewegungspause.

Im medizinischen Bereich bieten wir Augenvorsorgeuntersuchungen, betriebsärztliche Beratungen 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 entsprechenden Aktivitäten zählen auf unsere Ziele ein, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu sichern und die Mitarbeiterfluktuation bei den INTER Versicherungsunternehmen gering zu halten.

### 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)
- Bachelor of Arts (B.A.) BWL Versicherung (m/w/d)

Die hohe Qualität der INTER Ausbildung wurde 2023 erneut von unabhängigen Dritten bestätigt. So zählen die INTER Versicherungsunternehmen gemäß einer Auszeichnung von „Die Welt“ zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben. 2023 haben zehn junge Menschen ihre Ausbildung bei den INTER Versicherungsunternehmen begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr 40 Auszubildende bei den INTER Versicherungsunternehmen beschäftigt, 33 davon im Betrieb und sieben 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 2023 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. 2023 lag die Übernahmequote bei unseren Auszubildenden bei 87%. 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)

- Kommunikation & Gesprächsführung in der täglichen Praxis
- Kundenkommunikation via Brief, Mail & Messenger
- Leadership in Zeiten des Wandels & New Work
- Positive Leadership
- Storytelling
- Moderation von hybriden Meetings
- Führungskompetenz für Projektleiter und Mitarbeiter in fachlicher Führung

Unsere Mitarbeiter in den Kundenservicebereichen werden, aufbauend auf Kommunikationstrainings, durch persönliche Kommunikationscoachings von geschulten Kollegen am Arbeitsplatz begleitet.

Zudem fördern wir die Teilnahme an fachlichen und überfachlichen berufsbegleitenden Qualifizierungen:

- Fach-/Tätigkeitsbezogene Qualifizierungen wie beispielsweise
  - Technischer Underwriter (DVA)
  - Fachmann/-frau BU-/Lebens-Leistungsregulierung (DVA)
  - Certified Internal Auditor (CIA)
- Überfachliche Qualifizierungen wie beispielsweise
  - 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 und Führungskräften dabei, sich schnell in die INTER Versicherungsunternehmen zu integrieren.

### **Talente-Programm**

Im Jahr 2023 startete erstmals das INTER Talente-Programm. Dreizehn Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen und Funktionen durchlaufen nun die erste Runde des Talente-Programms. Dabei stehen Inhalte wie Kommunikations- und Verhandlungsgeschick, unternehmerische Kompetenz, Methodenkompetenz und die INTER Strategie auf dem Trainingsplan. Anschließend erfolgt eine Weiterqualifizierung im Rahmen der Fach-, Projekt- oder Führungslaufbahn. Die Workshops werden von externen Trainern sowie von Mitarbeitern der INTER durchgeführt.

### **Führungskräftenachwuchsprogramm**

Ein wichtiger Grundstein für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens ist die Entwicklung unserer Nachwuchsführungskräfte. 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.

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

### **Führungskräfteentwicklung**

Für unsere Führungskräfte bieten wir im Rahmen unseres Bildungsangebots zahlreiche Workshops an, beispielsweise zu folgenden Themen:

- Führung in Zeiten des Wandels & New Normal
- Psychisch belastete Mitarbeiter und Teams professionell führen
- Mindful Leadership – Achtsam als Führungskraft
- Arbeitsrecht-Workshop für Führungskräfte

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Weiterentwicklung unserer Führungskräfte bilden die regelmäßigen Austauschrunden in Netzwerkgruppen sowie das Führungskräfte-Offsite und die After-Work-Treffen. Bei diesen Veranstaltungen außerhalb der Direktion erhalten die Führungskräfte Impulse zu aktuellen Themen wie INTER Strategie, INTER Leadership, Entscheidungskompetenzen, Unternehmertum und erarbeiten gemeinsam Lösungsvorschläge und Handlungsmaßnahmen.

### **Feedback-Gespräche**

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.

## **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 2023 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, drei in unserer Direktion und zwei bei der BKM 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, die 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.

Ergänzend arbeiten wir vernetzt im Steuerkreis Gesundheit, der sich speziell gesundheitsfördernden Themen widmet und die Rahmenbedingungen für die Gesamtkonzeption „Unternehmensgesundheit“ schafft. Dieser umfasst u. a. Vertreter des Betriebsrats, des Bereichs Personal, der Belegschaft, unseres Kooperationspartners BKK firmus sowie die Schwerbehindertenvertretung. Der Steuerkreis tagt bedarfsorientiert mehrmals im Jahr und befasst sich mit Themen wie Mitarbeiterbefragung zur Gesundheit, Angebote zur Gesundheitsförderung und Gesundheitsbericht.

Zur Schulung der Mitarbeiter zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit nutzen wir überwiegend 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 2023 bei ca. 21.000 Stunden. 35% der Weiterbildungsstunden wurden dabei von weiblichen Angestellten erbracht und 65% von männlichen Angestellten. Eine aussagekräftige Auswertung der Weiterbildungsstunden nach Angestelltenkategorie ist anhand der derzeitigen Datenbasis nicht möglich.

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:

	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w%	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
<b>INTER - Deutsche Versicherungsunternehmen</b>										
<b>Innendienst</b>										
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%)
2023	m	378	350	28	55	19	37,8%	37 (3,7%)	180 (18,0%)	161 (16,1%)
	w	623	337	286	13	7	62,2%	68 (6,8%)	258 (25,8%)	297 (29,7%)
<b>Außendienst (§ 59 HGB)</b>										
2022	m	61	61	0	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%)
2023	m	53	53	0	14	6	75,7%	8 (11,4%)	13 (18,6%)	32 (45,7%)
	w	17	15	2	1	2	24,3%	2 (2,9%)	6 (8,6%)	9 (12,9%)

	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w%	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
<b>FAMK</b>										
2022	m	14	14	0	2	0		4	19	25
	w	34	22	12	0	0				
2023	m	12	11	1	3	0		3	21	24
	w	36	22	14	0	0				
	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w%	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
<b>BKM</b>										
2022	m	96	86	10	18	4		19	72	118
	w	113	51	62	3	4				
2023	m	101	91	10	17	3		18	77	123
	w	117	51	66	4	5				
	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w%	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
<b>INTER - Polnische Versicherungsunternehmen</b>										
Innendienst										
2022	m	40	7	33	12	0		35	96	11
	w	102	39	63	12	0				
2023	m	31	42	0	11	0		33	98	15
	w	93	101	3	11	0				
Außendienst (§ 59 HGB)										
2022	0	8	0	8	3	0		6	43	10
	0	51	3	48	12	0				
2023	0	4	4	3	3	0		3	45	10
	0	39	40	11	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 2023 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.

### 17.1 Achtung der Menschenrechte

#### **Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**

Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) verpflichtet Unternehmen, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und bestimmte umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten.

Es enthält einen abschließenden Katalog von elf international anerkannten Menschenrechtsübereinkommen. Aus den dort geschützten Rechtsgütern werden Verhaltensvorgaben bzw. Verbote für unternehmerisches Handeln abgeleitet, um eine Verletzung geschützter Rechtspositionen zu verhindern. Es greift außerdem bestimmte umweltbezogene Pflichten aus drei internationalen Übereinkommen auf, die die Unternehmen einzuhalten haben.

Innerhalb der INTER Versicherungsgruppe sind sowohl die INTER Kranken als auch der INTER Verein unmittelbar aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtete Unternehmen, wobei das LkSG jeweils ab 01.01.2024 Anwendung findet. Im Jahr 2023 haben wir die notwendigen Aktivitäten zur Umsetzung der Anforderungen aus dem LkSG durchgeführt. Die Vorgehensweise und die LkSG-Grundsatzklärung wurden vom Gesamtvorstand verabschiedet. Informationen zu unserer Umsetzung des LkSG sind Bestandteil der Nachhaltigkeitsseite auf unserer [Homepage](#) im Abschnitt „Nachhaltige Lieferketten“.

#### **Unsere menschenrechtsbezogenen Grundsätze**

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für Menschenrechte und Umwelt und setzen die Anforderungen des LkSG um, sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Lieferkette. Als in Deutschland bzw. Polen ansässige und tätige Versicherungsgruppe gilt an allen unseren Geschäftsstandorten deutsches bzw. europäisches Recht.

Die Einhaltung der deutschen und europäischen Gesetzgebung zu Menschen- und Arbeitnehmer-rechten und der damit verbundenen Standards im Hinblick auf Menschenrechte und Arbeitsnormen erachten wir als Selbstverständlichkeit. Als AGV-Mitglied berücksichtigen wir zudem die tariflich vereinbarten Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter im Innendienst und im angestellten Außendienst.

Das Thema „Diversität, Chancengleichheit und Inklusion“ und entsprechende Maßnahmen sind als Teil des mitarbeiterbezogenen Nachhaltigkeitsziels in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

Das Handlungsfeld „Nachhaltiger Einkauf“ ist in unserem Nachhaltigkeitsmanagement und in unserer Nachhaltigkeitsorganisation verankert.

### **Erwartungen gegenüber Beschäftigten und Geschäftspartnern**

Von unseren Beschäftigten erwarten wir ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

Hierbei von grundlegender Bedeutung sind unsere Binnenrechtsdokumente. Die Inhalte der Binnenrechtsdokumente sind für alle Adressaten verbindlich. Zu den Binnenrechtsdokumenten zählen Leitlinien, Zentrale Arbeitsanweisungen und Kodizes, insbesondere zu den Themen Compliance, Risikomanagement, Beschaffung und Ausgliederungen.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten und insbesondere die Einhaltung der relevanten deutschen und europäischen Gesetze zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten.

## **17.2 Risiken**

### **Risikoanalysen**

Hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern führen wir jährlich sowie anlassbezogen Risikoanalysen durch. Bei mittelbaren Zulieferern erfolgen die Risikoanalysen anlassbezogen.

### **Potenziell relevante menschenrechtliche Risiken**

Für unsere Lieferkette potenziell relevant sein können insbesondere menschenrechtliche Risiken im Zusammenhang mit den folgenden Verboten gemäß § 2 Abs. 2 LkSG:

- Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
- Verbot der Missachtung der Arbeitsrechte und der Arbeitssicherheit
- Verbot der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

### **Potenziell relevante umweltbezogene Risiken**

Für unsere Lieferkette potenziell relevant sein können insbesondere umweltbezogene Risiken im Zusammenhang mit den folgenden Verboten gemäß § 2 Abs. 3 LkSG:

- Verbot der Nutzung gesundheitsgefährdender Stoffe
- Verbot des nicht umweltgerechten Umgangs mit Abfällen

### **Tatsächlich identifizierte Risiken**

Wir haben im Berichtsjahr 2023 keine wesentlichen LkSG-bezogenen Risiken identifiziert.

### **Präventionsmaßnahmen mit übergreifender Wirkung**

Zu unseren Maßnahmen zählen

- die Einhaltung aller Vorgaben der relevanten Binnenrechtsdokumente
- die Weiterentwicklung der betroffenen Prozesse und Festlegungen
- die Kommunikation an die Zuständigen und deren Schulung

### **Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern**

Zu unseren Maßnahmen bezüglich der Mitarbeiter im Innendienst und im angestellten Außendienst zählen

- die zuverlässige und faire Bezahlung
- die vielfältigen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- die Antidiskriminierungsvorkehrungen
- die Förderung von Vielfalt und Integration innerhalb der Belegschaft

Zu den Maßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern zählt die Einhaltung der binnenrechtlichen Vorgaben insb. zur Bezugsquellenermittlung und zu Lieferantenbeziehungen.

### **Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern**

Falls wir feststellen, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen.

### **Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern**

Falls uns tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen, werden anlassbezogen

- eine Risikoanalyse gemäß § 5 Abs. 1 bis 3 LkSG durchgeführt
- entsprechende Präventionsmaßnahmen umgesetzt
- ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung erstellt und umgesetzt
- gegebenenfalls die Grundsatzerklärung gemäß § 6 Abs. 2 LkSG aktualisiert

## 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 im Jahr 2023 vorwiegend mit Lieferanten 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.

Zukünftig erfolgt bei unmittelbaren Zulieferern vor Vertragsabschluss eine Risikobewertung hinsichtlich der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken.

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.

Im Rahmen der Vorbereitung auf das LkSG haben wir im Jahr 2023 bei unseren unmittelbaren Zulieferern eine Risikoanalyse hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken durchgeführt. Hierbei haben wir keine Risiken identifiziert.

## 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 stetig durch den verantwortlichen Bereich MT/UK auf Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit überprüft. Sämtliche Engagements werden in Abstimmung mit dem Vorstand vorgenommen. Für 2024 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 2023 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 € 13.200. Der Verein ermöglicht Grundschulkindern eine Mitgliedschaft im lokalen Leichtathletikverein und damit, sich sportlich und persönlich weiter entwickeln zu können.

Zum siebten 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. Insgesamt wurde eine Spendensumme in Höhe von € 3.000 erzielt.

Das Engagement der Mitarbeiter konnte sich auch im Rahmen der Initiative „Beat the Boss“ sehen lassen. Mit jedem Kilometer beim Rudern, Laufen, Radfahren oder auf dem Crosstrainer sammelten die Mitarbeiter Geld für den Verein „Wir wollen helfen“ des Mannheimer Morgen. 21 Kolleginnen und Kollegen nahmen in diesem Jahr teil und traten gegen den Vertriebsvorstand Michael Schillinger an. Die Spenden werden mit der nächsten Auflage im Jahr 2024 übergeben.

### **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 Ausbildungs-Ass – 2023 bereits zum 27. Mal. Dieser Preis für vorbildliche Ausbildung ist mit insgesamt € 15.000 dotiert.
- 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 2023 engagierten wir uns erneut als Hauptsponsor bei der Veranstaltung „Lange Nacht der Kunst und Genüsse“ in Mannheim und erstmals auch als Hauptsponsor für die „Lange Nacht der Innovation“.

### **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 2023 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 „Wesentlichkeit“.

## 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 der INTER Versicherungsunternehmen haben wir nachfolgend aufgeführt:

- Beitragseinnahmen brutto gesamt: T€ 925.881
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: T€ 800.601
- Kapitalanlagen: T€ 8.744.425

Das Gesamtspendenvolumen der INTER Versicherungsunternehmen belief sich im Jahr 2023 auf rund T€ 30.

## 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.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Offenlegung

- EU-Offenlegungsverordnung
- EU-Taxonomieverordnung und diesbezügliche delegierte Rechtsakte

#### Nachhaltigkeitsberichterstattung

- EU-CSR-Richtlinie Non-Financial Reporting Directive, NFRD)
- CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz
- EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)
- EU-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS)

#### 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, CSDDD)

Mit diesen Anforderungen beschäftigen wir uns sehr intensiv, insbesondere in unseren Fokusgruppen Nachhaltigkeit.

### **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 2023 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 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.

### **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 Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) in Abstimmung mit ihren Führungskräften und der Geldwäschebeauftragte. Die Verantwortung hierfür trägt der Gesamtvorstand. Der Leiter Compliance und der Geldwäschebeauftragte tauschen sich in regelmäßigen Abständen (monatlich) mit dem zuständigen Ressortvorstand zu Compliance-relevanten Sachverhalten aus und beraten 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 (Web-Based-Training aller unternehmensangehörigen Personen), 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 Zielsetzung**

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 2023 wurden alle

Aktivitäten des Compliance-Plans erledigt und es gab, wie schon in den Vorjahren, keine Korruptionsfälle und erheblichen Bußgelder bei den INTER Versicherungsunternehmen. Auch im Jahr 2023 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 I.-III. wurden für das Jahr 2023 auch den Wirtschaftsprüfern zur Verfügung gestellt. Es gab keine Beanstandungen. Zusätzlich wurde das CMS durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Jahr 2020 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 plausibel erscheinen. Der Gesamtvorstand erhält einen Überblick über die größten Compliance-Risiken des Unternehmens hinsichtlich Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit. Hierüber erstellt die Zentrale Compliance-Funktion 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.

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 2023 bei den INTER Versicherungsunternehmen keine 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 2023 fielen bei den INTER Versicherungsunternehmen keine erheblichen 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.