

Inhaltsverzeichnis

Fairness 2019.
CSR-Bericht der INTER
Versicherungsgruppe.

Kapitel	Thema	Seite
1	Herzlich willkommen – Vorwort des Vorstands	3
2	Die INTER – Unternehmen und Geschäftsfelder	5
3	Sozialen Zusammenhalt stärken – Engagiert für die Gesellschaft	10
4	Gemeinsam erfolgreich sein – Engagiert für die Mitarbeiter	16
5	Natur schützen, Klima schonen – Engagiert für die Umwelt	27
6	Nachhaltig Wert schaffen – Engagiert für Kunden und Partner	34
7	Anhang	39



Erfolgreich zu wirtschaften und zugleich Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen ist für uns ein Gebot der Fairness.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

was hat eine Versicherungsgruppe wie die INTER mit Nachhaltigkeit zu tun? Viel mehr, als Sie vielleicht im ersten Moment vermuten! Natürlich sind wir als mittelständischer Finanzdienstleister kein produzierendes Unternehmen. Um unsere "Waren" herzustellen, müssen wir keine Rohstoffe abbauen und keine riesigen Produktionsanlagen betreiben. Dennoch hat unsere Geschäftstätigkeit Auswirkungen auf die Umwelt und auf die Gesellschaft. Erfolgreich zu wirtschaften und gleichzeitig ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen, speziell in den Bereichen gesellschaftliches Engagement und Mitarbeiterverantwortung, betrachten wir daher als Gebot der Fairness.

In den vergangenen Jahren ist die Nachhaltigkeit immer weiter ins Zentrum unseres unternehmerischen Handelns gerückt. Mit unserer CSR-Berichterstattung machen wir jedes Jahr transparent, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit aktuell stehen, in welchen Bereichen wir bereits nachhaltig aktiv sind – und welche Maßnahmen wir als nächstes ergreifen wollen. Bei der dritten Auflage unserer nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir uns wieder an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. Die komplette nichtfinanzielle Erklärung können Sie im Internet unter www.inter.de/nachhaltigkeit einsehen.

Auf den folgenden Seiten haben wir die wichtigsten Inhalte unserer DNK-Erklärung für Sie zusammengefasst und mit Beispielen und Interviews aus unserem Unternehmensalltag angereichert. Hier erfahren Sie unter anderem, wie die INTER-Mitarbeiter bei der Aktion "Beat the Boss" Vorstand Michael Schillinger sportlich herausgefordert und zugleich eine beachtliche Spendensumme erlaufen haben. Wir berichten Ihnen, wie dank unseres Eltern-Kind-Arbeitszimmers ein (fast) normaler Bürotag bei der INTER aussehen kann, selbst wenn die Kita mal geschlossen ist. Wir verraten, was die INTER 2019 für den Schutz heimischer Vogelarten unternommen hat – und vieles mehr.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Inspiration beim Lesen. Für Feedback und Anregungen erreichen Sie uns unter <u>nachhaltigkeit@inter.de</u> – wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

lhr

Dr. Michael Solf Vorstandssprecher



Kompetenz schafft Vertrauen. Fairness ist die Basis für langfristig erfolgreiche Geschäftsbeziehungen.

Kompetenz, Fairness und Vertrauen als Fundament

Die INTER Versicherungsgruppe blickt auf eine mehr als hundertjährige Tradition zurück. Das Fundament für diesen Erfolg sind unsere Unternehmenswerte Kompetenz, Fairness und Vertrauen, die wir gegenüber unseren Kunden¹ ebenso wie gegenüber unseren Mitarbeitern und Vertriebspartnern leben. Der Aufbau langfristiger, vertrauensvoller Beziehungen zu allen unseren Interessensgruppen ist uns ein wichtiges Anliegen. Voraussetzung dafür ist – neben Verlässlichkeit und Wissen – der faire und offene Austausch, den wir seit jeher mit unseren Stakeholdern pflegen.

Einer der größten Arbeitgeber im Rhein-Neckar-Raum

Hervorgegangen ist die INTER Versicherungsgruppe aus der Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern (VOHK) und der Krankenunterstützungskasse Nothilfe. Heute ist die INTER mit fast 1.000 Mitarbeitern in der Direktion in Mannheim einer der größten Arbeitgeber der Metropolregion Rhein-Neckar. Darüber hinaus sind wir mit über 300 Vertriebspartnern in ganz Deutschland vertreten und garantieren, dass Kunden und Interessierte vor Ort stets fair beraten und betreut werden.



Kompetenz. Fairness. Vertrauen.

Breite Produktpalette für Privat- und Gewerbekunden

Als unabhängiger Versicherungskonzern bieten wir eine umfassende Produktpalette für Privatund Gewerbekunden an. Bei der Absicherung unserer Kunden verfolgen wir einen Ansatz, der alle Lebensbereiche einschließt. So finden Kunden bei der INTER neben privaten Krankenvoll- und -zusatzversicherungen auch Produkte zur Altersvorsorge sowie Haftpflicht-, Unfall- und Sachversicherungen. Darüber hinaus sind viele unserer Produkte speziell auf die Bedürfnisse von Handwerkern und Ärzten zugeschnitten.

Die Ganzheitlichkeit bei der Absicherung ist uns besonders wichtig. Ebenso entscheidend sind die Wahlmöglichkeiten, die wir unseren Kunden über verschiedene Produktvarianten bieten.

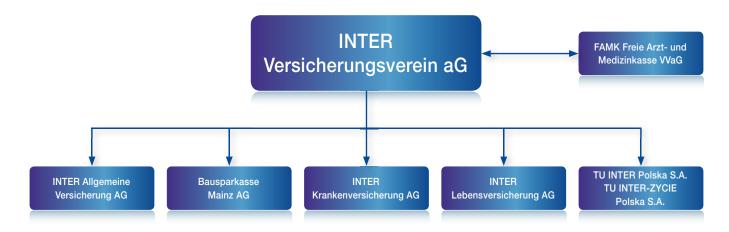
¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die differenzierte Verwendung verschiedener Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in diesem Bericht gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Unabhängigkeit und konsequente Werteorientierung sorgen für eine stabile Finanzlage bei der INTER.

Nachhaltiger Erfolg durch Unabhängigkeit

Unsere solide Finanzlage² ist das Resultat einer konsequenten Orientierung an den Werten der INTER. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (aG) wird die INTER von ihren Mitgliedern getragen, welche gleichzeitig Kunden

unserer Tochterunternehmen sind. In Kombination mit unserer Unternehmensgröße ist es diese Unabhängigkeit, die uns auf dem Versicherungsmarkt vorangehen lässt.



² Alle Informationen zu unseren finanziellen Kennzahlen können Sie unserem Geschäftsbericht 2019 entnehmen.

Konzernabschluss INTER Versicherungsunternehmen (ungeprüft)

2019 Dr. Michael Solf (Vorstandssprecher), Matthias Kreibich, Vorstände Michael Schillinger, Roberto Svenda Bruttobeitragseinnahmen gesamt 847.169 T€ Kapitalanlagen 7.630.296 T€ Aufwendungen für Versicherungsfälle 684.789 T€

Den Bedarf unserer Kunden im Blick entwickeln wir unsere Produkte ständig weiter.

Noch mehr Service dank digitaler Angebote

Im Jahr 2019 haben wir weiter an der Verbesserung unserer Produkte und Services gearbeitet. So wurde der Produktplanungsprozess neu ausgerichtet.

Neue Wege, neue Produkte

In der Produktentwicklung haben wir neue Ansätze im Rahmen von Design Thinking Workshops erarbeitet. Ab 2020 wird es zudem im Bereich Marketing einen Innovationsmanager

geben. Mit dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung und Optimierung unseres Angebots wollen wir auch in Zukunft hochwertige Produkte und beste Servicequalität sicherstellen.

Ausgerichtet am Bedarf unserer Kunden haben wir 2019 verschiedene neue Produkte eingeführt: Mit der INTER MeinLeben® Basisrente haben wir unser Angebot für die private Altersvorsorge erweitert. Ebenfalls 2019 eingeführt haben wir die neue Krankentagegeldversicherung für Angestellte, für Selbstständige sowie für angestellte beziehungsweise niedergelassene Mediziner.

Kunden profitieren von digitalen Neuerungen

Ein Schwerpunkt im Bereich Services waren Neuerungen und Weiterentwicklungen mit dem Ziel Prozesse zu automatisieren und zu beschleunigen – und so in vielen Fällen gleichzeitig Papier zu sparen beziehungsweise den Kraftstoffverbrauch zu senken. So profitieren unsere Kunden unter anderem von neuen digitalen Services, beispielweise erfolgen BHV-Prämienregulierung und Schadenmeldung künftig online. Dass das Interesse an solchen digitalen Angeboten groß ist, zeigen die Nutzerzahlen unserer INTER Rechnungen App, die erneut deutlich gestiegen sind. Wir haben 2019 außerdem damit begonnen, handschriftliche Anträge nach und nach abzuschaffen. Auch unsere digitalen Weiterbildungsangebote haben wir weiter ausgebaut.



Auszeichnungen und positive Bewertungen in Ratings und Umfragen bestätigen uns: Verantwortungsvolle Unternehmensführung zahlt sich aus.

Gute Noten für die INTER

Neben dem ökonomischen Erfolg ist uns wichtig, dass unsere Services und Produkte auch unter ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten überzeugen. Dieser ganzheitliche Ansatz zahlt sich aus.

Ratings und Auszeichnungen belegten auch im Jahr 2019 wieder, dass unsere Produkte den

Marktanforderungen entsprechen und dass unsere Kunden sich durch uns gut betreut und abgesichert fühlen. Unter anderem beurteilte die Ratingagentur Assekurata 2019 die Bonität der INTER Leben, der INTER Kranken sowie der INTER Allgemeine mit A (starke Bonität), stabiler Ausblick. Gute Noten als "Fairer privater Krankenversicherer" stellte uns auch das Magazin Focus Money aus. Die hohe Weiterempfehlungsquote unserer Kunden spricht ebenfalls für sich.

Nachhaltig als Unternehmen, attraktiv als Arbeitgeber

Eine hohe Arbeitgeberattraktivität bescheinigen uns Mitarbeiter und Bewerber auf der Bewertungsplattform Kununu: Dank überdurchschnittlich positiver Bewertungen werden wir hier als "Top Company" und "Open Company" geführt.



Sozialen Zusammenhalt stärken -Engagiert für die Gesellschaft

Im Interview erklärt
Vertriebsvorstand
Michael Schillinger,
wieso die Aktion "Beat
the Boss" seinen
Ehrgeiz geweckt hat.

Dem Chef die Stirn bieten – für den guten Zweck

Jeder Kilometer zählt: Bei der Aktion "Beat the Boss" geht es darum, sportliche Leistung in Spendengelder umzuwandeln – und darum den Chef zu überbieten. INTER-Vertriebsvorstand Michael Schillinger ist für die Führungsetage in den Ring gestiegen – über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich mit ihm gemessen.

Herr Schillinger, die sportliche Bilanz der Aktion "Beat the Boss" ist beachtlich: Innerhalb von nur vier Wochen wurden bei der INTER über 5000 Kilometer gelaufen, geradelt und gerudert und 141 Fitnesskurse besucht. Sind Sie stolz auf Ihre Mannschaft?

Michael Schillinger: Absolut! Das ist eine Leistung, die sich sehen lassen kann. Ich habe mich wahnsinnig gefreut, dass dieses Mal mehr als 100 Kolleginnen und Kollegen mit am Start waren – für die eigene Gesundheit und für einen guten Zweck.

Rund 8600 Euro sind so zusammengekommen, die für die Aktion "Wir wollen helfen" des Mannheimer Morgen gespendet wurden. Einen Teil der Summe haben Sie persönlich erlaufen, erradelt und errudert. Was hat Sie bewogen, selbst aktiv zu werden? Michael Schillinger: Soziales Engagement wird bei der INTER traditionell groß geschrieben, dabei liegen uns die Themen Sport- und Gesundheitsförderung ganz besonders am Herzen. "Beat the Boss" bietet die Gelegenheit, Sport und karitatives Engagement miteinander zu verbinden – da bin ich sofort dabei.

Ohne Sie wäre es auch gar nicht gegangen – schließlich ging es auch darum, sich mit dem "Boss" zu messen.

Michael Schillinger: Stimmt, für manch einen war das sicherlich ein zusätzlicher Anreiz.

Für viele ist es bestimmt leichter, den inneren Schweinehund zu überwinden, wenn es darum geht, auch mal dem Chef die Stirn zu bieten. Und für mich war es eine Herausforderung, die ich gerne angenommen habe.

Wird es 2020 eine Fortsetzung von "Beat the Boss" geben?

Michael Schillinger: Auf jeden Fall. Schließlich haben mich insgesamt acht Kolleginnen und Kollegen 2019 mit ihren Leistungen überboten. Mein Ehrgeiz ist geweckt...



Im Rahmen unseres sozialen Engagements unterstützen wir Vereine und Initiativen in den Bereichen Sport, Kultur und Bildung.

Für Fairplay – nicht nur im Geschäftsleben

Fairness, Zusammenhalt, Gleichberechtigung – diese Werte bilden den Kitt für unser Zusammenleben. Für die Stabilität unserer demokratischen Gesellschaft sind sie unerlässlich.



Deshalb setzen wir uns für diese Werte ein, und das nicht nur innerhalb unseres Unternehmens, sondern auch im Rahmen von Sponsoring-Aktivitäten und Förderung in den Bereichen Sport, Kultur, Bildung und Gesundheit.

Die Unterstützung des Profi- ebenso wie des Breitensports liegt uns am Herzen, weil wir von seiner Vorbildfunktion überzeugt sind. Teamgeist und ein fairer Umgang miteinander sind wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Mannschaftssportler. Individualsportler wie die von uns unterstützte Weitsprung-Weltmeisterin Malaika Mihambo zeigen mit ihren fantastischen Erfolgen: Es lohnt, sich Ziele zu setzen und diese beharrlich zu verfolgen.

Sport fördern, Zusammenhalt stärken

Bereits seit 2008 ist die INTER Partner der Adler Mannheim. Wir unterstützen die Mannschaft mit Trikot- und Bandenwerbung sowie mit Anzeigen in Printmedien. Ebenso fördert die INTER den Tennis-Bundesligisten und mehrmaligen Deutschen Meister Grün-Weiss Mannheim sowie die Volleyballer des VFB Friedrichshafen. Das INTER-Logo ist außerdem auf der Bande des Fußball-Zweitligisten SV Sandhausen zu sehen.



Unsere Sponsorings im Spitzensport ergänzen wir seit jeher durch eine Vielzahl an Aktionen, die unmittelbar den Fans zugutekommen wie beispielsweise Autogrammstunden oder die Verlosung von Dauerkarten.



INTER aktiv:
Mit ihrem sportlichen
Einsatz tun unsere
Mitarbeiter sich selbst
und anderen etwas
Gutes.

Sportlich für den guten Zweck

Helfen macht Freude – wie sehr diese Erkenntnis zutrifft, zeigt sich ganz besonders am sozialen Engagement der INTER-Mitarbeiter. Laufen, radeln, rudern – auch 2019 waren Kollegen sportlich aktiv, um andere Menschen zu unterstützen. Im Rahmen verschiedener Aktionen kamen so beachtliche Spendensummen zusammen:

Einen Scheck über 11.111 Euro übergab Vertriebsvorstand Michael Schillinger im August an den Verein "Wir wollen helfen" des Mannheimer Morgen. Die Summe war im Jahr 2018

bei unserer Mitarbeiteraktion "Bewegen bringt Segen 2.0" zusammengekommen. Im Jahr 2019 wurde daraus der Wettbewerb "Beat the Boss" (Interview S. 11): Über 100 INTER-Mitarbeiter haben die Herausforderungen angenommen und viele Kilometer zurückgelegt: 1.938 km Laufen, 3.015 km Radfahren, 153 km Rudern, 141 Fitnesskurse in nur vier Wochen! So sind 2019 insgesamt 8.600 Euro zusammengekommen.

Sportbegeisterte unterstützen regionale Initiativen

"Laufschuhe schnüren für einen guten Zweck" hieß es beim **Bauhaus-Firmenlauf** – zum ersten Mal war die INTER mit am Start. 55 Kolle-

gen bewältigten die fünf Kilometer lange Strecke. Vom Startgeld jedes Teilnehmers geht ein Euro an Hilfsprojekte in der Region.





Bereits zum dritten Mal starteten Mitarbeiter auf Initiative des INTER-Betriebsrates beim **Spendenlauf für das Sterntaler Kinderhospiz.** 2019 waren 24 INTER-Teilnehmer dabei. Sie liefen 640 Runden. Wie in den beiden Jahren zuvor stockte der Vorstand auf 1.000 Euro auf.

Ebenfalls aktiv waren die Eishockey-Fans: Bei der **QuadRADetour 2019** radelten Fans der Mannheimer Adler gemeinsam zur SAP-Arena. Für jeden Teilnehmer spendeten wir 5,55 Euro. Der Erlös ging an das Kinderkrebsprojekt Rosy's Kids Corner. Insgesamt kamen 3.333 Euro zusammen.

Wir sind der Meinung: In gute Ausbildung zu investieren lohnt sich immer!

Bildung schafft Zukunft

Eine gute (Aus-)Bildung ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Berufsleben. Gut ausgebildete Menschen stärken die Wirtschaft und die Gesellschaft. Aus diesem Grund sind wir selbst als Ausbildungsbetrieb aktiv und engagieren uns für eine qualitativ hochwertige Ausbildung in Deutschland.

Jedes Jahr vergibt die INTER gemeinsam mit den Wirtschaftsjunioren Deutschland, den Junioren des Handwerks, dem Magazin "Der Handel" sowie dem "handwerk magazin" das **Ausbildungs-Ass**. Der Preis für vorbildliche Ausbildung ist mit insgesamt 13.000 Euro dotiert – 2019 wurde er zum 23. Mal verliehen. Schirmherr ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Die Preisträger des Jahres 2019:

Kategorie Handwerk

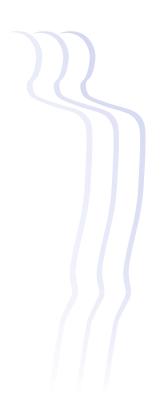
- 1. Platz: endorphina Backkunst GmbH, Berlin
- 2. Platz: Elektro-Breitling GmbH, Holzgerlingen
- 3. Platz: Zeller Kälte- und Klimatechnik GmbH, Herten

Kategorie Industrie, Handel, Dienstleistung

- 1. Platz: SchwörerHaus KG, Hohenstein
- 2. Platz: Swoboda Wiggensbach KG, Wiggensbach
- 3. Platz: Joachim Behrens Scheessel GmbH, Visselhövede Sonderpreis: tegut...gute Lebensmittel GmbH & Co. KG, Fulda

Kategorie Ausbildungsinitiativen

1. Platz: Jugendhilfeeinrichtungen Wümmetal GmbH, Helvesiek





Global denken, lokal handeln: Im Zentrum unseres sozialen Engagements steht die Metropolregion Rhein-Neckar

Aktiv in der Region und für die Region

Ebenfalls im Sinne der Bildungsförderung unterstützen wir den **Lehrstuhl Corporate Social Responsibility** an der Universität Mannheim mit 1.000 Euro jährlich. Zusätzlich vergeben wir zwei Deutschland-Stipendien.

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

Kultur und Gesundheit sind weitere Schwerpunkte unseres sozialen Engagements – auch hier liegt der Fokus auf der Förderung von Initiativen in der Metropolregion Rhein-Neckar.



13.000€

Spenden statt Geschenke 1.000 €

für den CSR-Lehrstuhl der Uni Mannheim

Die Region im Mittelpunkt

Als Gesellschafter des Stadtmarketing Mannheim machen wir uns für die Wirtschaftskraft und die Attraktivität von Mannheim und der Region stark, unter anderem fördert die INTER die Kampagne "Das gibt dir Mannheim" sowie die Nacht der Unternehmen. Als Hauptsponsor haben wir 2019 erneut die Lange Nacht der Kunst und Genüsse unterstützt. Zudem liefern wir seit vielen Jahren für das Blumepeterfest am Mannheimer Wasserturm Sachspenden für die Tombola und für die Durchführung des Festes. In Ludwigshafen unterstützt die INTER die Aktion "Klassik zum Kinopreis" der Bürgerstiftung.

Weil uns Gesundheit wichtig ist

Als Krankenversicherer liegt uns naturgemäß auch die Gesundheitsförderung am Herzen. Die INTER ist Gründungsmitglied des Vereins Gesundheitsplattform Rhein-Neckar e.V, dessen Ziel es ist, das Gesundheitswesen in der Region aktiv zu gestalten und voranzubringen sowie neue Verbindungen zwischen den Akteu-

ren zu schaffen und deren Interessen zu bündeln. Den Badischen Blinden- und Sehbehindertenverein unterstützen wir seit mehr als zehn Jahren jährlich mit 1.000 Euro im Rahmen seiner Teilnahme auf dem Mannheimer Maimarkt.

Spenden statt schenken

Nach dem Motto "Spenden statt Geschenke" verzichtet die INTER seit 2010 auf Weihnachtsgeschenke für Geschäftspartner und unterstützt stattdessen soziale Initiativen. 2019 gingen Spenden an den Verein "Adler helfen Menschen", die Rheinpfalz-Aktion 72 sowie die Weihnachtsaktion der Rhein-Neckar-Zeitung. Der Verein und die beiden Medienhäuser greifen Menschen aus unserer Region unter die Arme, die unverschuldet in Not geraten sind. Zudem unterstützen wir "Ärzte ohne Grenzen e. V.": Mit unserer Spende über 7.500 Euro zeigen wir, dass wir auch global aktiv sind.



Im Interview berichtet
uns Anne Poppe,
Aktuarin (DAV) im
Bereich Leben
Mathematik, über ihre
Erfahrungen mit dem
neuen Eltern-KindArbeitszimmer.

Den Nachwuchs im Schlepptau – Arbeiten im Eltern-Kind-Büro

Wenn der Grundschulunterricht ausfällt oder die Kita krankheitsbedingt schließt, dann müssen Eltern die Arbeit und ihre Kinder kurzfristig unter einen Hut bringen. Wer nicht auf Oma und Opa zurückgreifen kann, dem stehen schnell die Schweißperlen auf der Stirn. Die Mitarbeiter der INTER können solche Betreuungsengpässe gelassen sehen – dank des 2019 eröffneten Eltern-Kind-Arbeitszimmers. Wie der Büroalltag mit dem Nachwuchs im Schlepptau aussehen kann, verrät uns Anne Poppe, Aktuarin (DAV) aus dem Bereich Leben Mathematik.



Wie oft und in welcher Situation haben Sie das Eltern-Kind-Arbeitszimmer bisher genutzt?

Anne Poppe: "Ich habe das Eltern-Kind-Arbeitszimmer bisher einmal für einen halben Tag gebucht – in den Ferien meiner Tochter. Am Vormittag standen ein paar Meetings an, daher habe ich meine Tochter mit in mein Büro genommen. Nach dem Mittagessen sind wir bis 16:30 Uhr ins Eltern-Kind-Arbeitszimmer "umgezogen".

Mit wie viel Vorlauf haben Sie den Raum gebucht?

Anne Poppe: "Ich habe den Raum recht kurzfristig gebucht – 2-3 Tage vorher."

Erzählen Sie uns: Wie verlief der Bürotag mit Kind?

Anne Poppe: "Der Arbeitstag lief gut, unerwartet harmonisch. Im Eltern-Kind-Arbeitszimmer gibt es Puzzle, Bücher, Malbücher und Stifte, sogar eine Kochecke – da konnte sich meine Tochter super beschäftigen. Sie hat alles ausprobiert und wollte gar nicht mehr weg. Ich konnte in der Zeit konzentriert arbeiten, wurde

auch nicht durch mal schnell reinschauende Kollegen "gestört". Besonders spannend für meine Tochter war unser Scrum Meeting am Vormittag. Wir geben dabei immer einen Ball reihum und erzählen, was sich so getan hat. Das ist bei meiner Tochter hängen geblieben: Mama spielt auf der Arbeit mit einem Ball."

Können Sie das Arbeiten im Eltern-Kind-Arbeitszimmer weiterempfehlen?

Anne Poppe: "Absolut. Es kommt natürlich auf das Alter an. Meine Tochter ist jetzt 8 Jahre alt und hat sich den ganzen Tag super selbst beschäftigt, während ich arbeiten konnte. Mit meiner 2-jährigen Tochter kann ich es mir noch nicht vorstellen."

Welche Wünsche, Ideen und Verbesserungsvorschläge haben Sie?

Anne Poppe: "Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer ist gleichzeitig auch das Büro der Betriebsärztin. Die Belegung sollte hier noch besser koordiniert und mit den Ferien abgestimmt werden. Ich könnte mir auch vorstellen, dass man sich das Büro mit einem weiteren Kollegen mit Kind teilt. Das könnte gut klappen, wenn das Alter der Kinder einigermaßen passt."

Fit und gesund – für das Wohlergehen unserer Mitarbeiter machen wir uns stark.

Fit für neue Herausforderungen – das INTER-Gesundheitsmanagement

Als verantwortungsbewusstem Arbeitgeber liegt uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter besonders am Herzen. Daher machen wir im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements zahlreiche Angebote, die weit über die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes hinausgehen: Kraft tanken für neue Energie am Arbeitsplatz können alle Sportbegeisterten in den modernen Fitness-Räumen in der INTER-Direktion, die ausgestattet sind mit vielseitigen Kardio- und Kraftgeräten. Auch eine große Auswahl von Sportkursen findet hier statt.

Regelmäßig trainiert außerdem das INTER-Fußballteam und nimmt mit viel Spaß an verschiedenen Turnieren, wie dem Company-Cup, teil. Darüber hinaus bieten wir auch diverse Vorsorgeuntersuchungen sowie ärztliche Beratungen an. Ein "gesundheitsbewusstes" Highlight ist jedes Jahr der INTER-Gesundheitstag, bei dem sich einen Tag lang alles um die Themen Bewegung, Ernährung, Prävention und Entspannung dreht. Beim 7. Gesundheitstag am 28. Oktober 2019 konnten sich die Mitarbeiter an den Ständen in der Cafeteria, in Vorträgen, zahlreichen Kursen und bei den individuellen Angeboten informieren und auch selbst aktiv werden. Zum Ausprobieren ermutigte unter anderem das INTER-Küchenteam an seinem Stand – dort drehte sich 2019 alles um den Apfel.

Beim Stand des INTER-Betriebssports gab es neben Infos für die Mitarbeiter auch einen kleinen Wettbewerb am Tischkicker. Beim Vortrag "Gesunder Schlaf" waren auch die Teilnehmer gefragt: Was machen Sie, um besser schlafen zu können? Lüften, Sport, Handy ausschalten – das waren nur drei der Vorschläge. Vom Trainer gab es weitere wertvolle Tipps für den Alltag.



Unser Anspruch: Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter sein – jetzt und in Zukunft.

INTER										
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w %	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
2018	m	390	363	27	61	11	37,2%	68 (4,4%)	186 (17,7%)	158 (15,1%)
2010	W	659	384	275	15	32	62,8%	115 (11,0%)	318 (30,3%)	226 (21,5%)
0040	m	402	376	26	65	11	37,3%	49 (4,5%)	190 (17,6%)	163 (15,1%)
2019	W	675	391	284	16	28	62,7%	116 (10,8%)	304 (28,2%)	255 (23,7%)
Außendienst (§59 HGB)										
2018	m	76	76	0	24	17	71,0 %	16 (15,0%)	24 (22,4%)	36 (33,6%)
2016	W	31	31	0	3	12	29,0%	14 (13,1%)	10 (9,3%)	7 (6,5%)
2019	m	76	76	0	21	18	71,0%	18 (16,8%)	21 (19,6%)	37 (34,6%)
	W	31	30	1	3	12	29,0%	14 (13,1 %)	8 (7,5%)	9 (8,4%)
FAMK	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azı	ubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre
0010	m	11	11	0	2		0	7	11	22
2018	W	29	18	11	0		1	1	11	22
2010	m	12	12	0	2		0	8	13	24
2019	W	33	19	14	0		0	0		

Lebenslanges Lernen durch zielgerichtete Fort- und Weiterbildungsangebote

Wissen, das weiterbringt – Weiterbildung bei der INTER

Unser Erfolg liegt in der Kompetenz unserer Mitarbeiter. Daher legen wir viel Wert auf individuelle Einarbeitung und Weiterentwicklung und bieten Mitarbeitern im Betrieb wie im Vertrieb die Möglichkeit, ihre Talente zu entfalten – ganz im Sinne des lebenslangen Lernens.

"Neu-Einsteiger" unterstützen wir bestmöglich: Jeder neue Mitarbeiter bei der INTER erhält einen individuellen Einarbeitungsplan und wird von einem Mentor aus seinem Fachbereich begleitet. Hospitationen in anderen Bereichen fördern die bereichsübergreifende Zusammenarbeit sowie das gegenseitige Verständnis.

Zielgerichtete Weiterentwicklung für alle

Unsere Qualifizierungsangebote richten sich an alle unsere Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Funktionen. Für ihre Weiterentwicklung steht neben der INTER-Akademie und zahlreichen bereichsspezifischen Maßnahmen das unternehmensweite INTER-Bildungs- und Trainingsprogramm zur Verfügung.

Trainings und Workshops zur zielgerichteten Weiterentwicklung gibt es beispielsweise zu den Themen Kommunikation, Arbeitsmethoden, Projektmanagement, versicherungswirtschaftliches Fachwissen, Selbstmanagement und Gesundheit. Die Qualität jeder Fort- und Weiter-

37 Stunden

Weiterbildung pro Mitarbeiter im Schnitt 2019*

bildung garantiert ein Lerntransferprozess, den die Führungskräfte unterstützen und begleiten. Wir fördern zudem die berufsbegleitende Teilnahme an externe Weiterbildungen. Unter anderem beteiligen wir uns an den Kosten für die Ausbildung zur/zum Geprüften Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen (IHK), den Bachelor of Insurance Management (B.A.) und die Ausbildung zur/m Aktuar/in (DAV).

* ohne FAMK und BKM

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

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

Lebenslanges Lernen durch zielgerichtete Fort- und Weiterbildungsangebote

Vom Telefon-Coaching bis zum Agilen Arbeiten

Unsere Mitarbeiter in den Kundenservicebereichen fördern wir durch persönliche Telefon-Coachings am Arbeitsplatz. Dadurch stärken sie ihre Kompetenz, serviceorientiert und zielgerichtet Kundengespräche zu führen. Als Telefon-Coaches fungieren ausgewählte und qualifizierte Mitarbeiter – eine weitere herausfordernde Entwicklungsmöglichkeit.

Wichtiger Bestandteil unseres offenen Trainingsund Bildungsangebotes ist das Thema Projektmanagement. Ein Grundlagen-Training für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie ein modulares Trainingsprogramm für Projektleiter vermitteln sowohl klassische Projektmanagementmethoden als auch das agile Arbeiten.

Neue Meilensteine und geeignete Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen legen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen mit ihrer Führungskraft im jährlichen Mitarbeitergespräch fest.

Unseren Führungsnachwuchs qualifizieren wir in einem intensiven Nachwuchsprogramm.

Training für die Chefs von morgen – das INTER-Führungskräftenachwuchs-Programm

Niemand wird als Chef geboren – deshalb schulen wir unseren Führungskräftenachwuchs umfassend und sorgfältig für die Tätigkeit in einer leitenden Position. Im September 2019 startete zum vierten Mal das Führungskräftenachwuchs-Programm der INTER. Insgesamt zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchlaufen das 13-monatige Training, das sie auf ihre neuen Aufgaben bei der INTER vorbereitet. Die Themen sind breit gefächert: Schwerpunkte sind unter anderem Führen in Veränderungsprozessen, gesundes Führen sowie Führung in Zeiten von Digitalisierung und Agilität. Auch Gesprächsführung und Konfliktmanagement werden geübt. Neben Trainings und Workshops, kollegialen Fallberatungen, Selbststudium und Hospitationen stehen auch Austausch und Dialog mit Führungskräften und Vorständen der INTER auf dem Programm. Die Nachwuchsführungskräfte bekommen zudem ein individuelles Coaching.



Die nächste INTER-Generation – gemeinsam Iernen und Spaß haben.

Next Generation INTER – Unser Ausbildungskonzept

Rund 25 junge Frauen und Männer beginnen jedes Jahr ihre Berufsausbildung bei der INTER. 2019 waren insgesamt 30 Auszubildende im Außendienst tätig und 39 im Innendienst, darunter 15 duale Studierende. Indem wir qualifizierte Nachwuchskräfte im eigenen Unternehmen ausbilden, bieten wir jungen Menschen eine Perspektive und begegnen gleichzeitig effektiv den Herausforderungen des demogra-

fischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel. Im Jahr 2019 haben wir alle Auszubildenden im Innen- und Außendienst übernommen.

Unsere Azubis bilden wir aus zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen – Fachrichtung Versicherung, optional mit der Zusatzqualifikation "Finanzassistent/-in für Versicherung". Darüber hinaus bieten wir im betriebseigenen Restaurant einen Ausbildungsplatz zum Koch an. Seit 2019 haben wir zudem den Ausbildungsberuf "Fachinformatiker/-in" im Portfolio.

Durch die Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ermöglichen wir Nachwuchskräften in drei Studiengängen, ihr duales Studium mit der Praxis bei der INTER zu vereinen. Dieses Angebot betrifft den Studiengang BWL Versicherung (Abschluss: Bachelor of Arts) sowie die Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik (Abschluss: Bachelor of Science).



Azubi-Ausflug 2019: Nachwuchskräfte "ermitteln" gemeinsam

Die Kommunikation und der Zusammenhalt der Auszubildenden und Studierenden untereinander werden bei der INTER großgeschrieben: Gelegenheit zum Team-Building bietet der jährliche Azubi-Ausflug. 2019 galt es, im Rahmen des Outdoor Escape-Spiels "Future Crime 2030" mehrere knifflige Aufgaben zu lösen und am Ende einen rätselhaften Mord aufzuklären. Von Beginn bis zum Schluss zielten die Spiele auf das kommunikative und gemeinsame Denken und Handeln ab – lehrjahr- und berufsübergreifend wurden so Teamgeist und Wir-Gefühl gestärkt.

Ausgezeichneter Start ins Berufsleben: Für ihre Ausbildung erhielt die INTER auch 2019 wieder Bestnoten.

Von Anfang an voll dabei

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unser Anspruch, unseren Azubis und Studierenden bereits während ihrer "Lehrzeit" Verantwortung zu übertragen und sie in alle Abläufe bei der INTER miteinzubeziehen.

Unter anderem unterstützt ein Paten-Programm die Integration der Auszubildenden: Jedem neuen Azubi steht ein Pate aus dem zweiten Lehrjahr mit Rat und Tat zur Seite. Unsere Auszubildenden im Außendienst begleitet von Anfang an ein Mentor aus den Reihen des INTER-Vertriebsteams. So profitieren unsere Nachwuchskräfte während der gesamten Ausbildung von den fachlichen und methodischen Kompetenzen erfahrener Vermittler.

100%

Auszubildendenübernahmequote

Ausgezeichnete Ausbildung

Dass unsere Ausbildung im wahrsten Sinne des Wortes ausgezeichnet ist, wurde uns auch 2019 wieder bestätigt: So zählt die INTER laut dem Wirtschaftsmagazin "Focus Money" zu "Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben". In der Studie "Deutschlands beste Ausbilder" des Magazins "Capital" ist die INTER mit 5 von 5 möglichen Sternen und 23 von 25 Punkten ganz vorne mit dabei.

Fahrtraining für Azubis: Sicher unterwegs

Mobil sein mit dem eigenen Fahrzeug ist für unsere Außendienst-Mitarbeiter unerlässlich. Da viele unserer Auszubildenden im Außendienst aufgrund ihres Alters noch Fahranfänger sind, bieten wir für sie ein spezielles Fahrsicherheitstraining an. So ist es uns gelungen, die Schadensquote deutlich zu reduzieren.

Das Training bieten wir nun dauerhaft jeweils im ersten Lehrjahr der Ausbildung an.



Unsere Arbeitgeberverantwortung endet nicht an der Bürotür.
Wir schaffen die Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter Beruf und Privatleben gut vereinbaren können.

Vereinbarkeit: Beruf und Privatleben im Einklang

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wissen wir: Ein attraktiver Job allein macht noch keine zufriedenen Mitarbeiter. Auch die Balance zwischen Beruf und Privatleben muss stimmen. Deshalb schafft die INTER die passenden Rahmenbedingungen, damit unsere Mitarbeiter ihre Berufstätigkeit und ihre persönliche Lebenssituation gut miteinander in Einklang bringen können.

Für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für eine ausgeglichene Work-Life-Balance bieten wir zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen

an. Denn Fairness bedeutet für uns auch, dass wir unseren Mitarbeitern – unabhängig von Alter und Geschlecht – Planungssicherheit in allen Lebenslagen bieten.

Flexible Arbeitsmodelle

Ende 2019 haben wir wie geplant unser Eltern-Kind-Arbeitszimmer eröffnet. Bei kurzfristigen Betreuungsengpässen – etwa geschlossener Kindertagesstätte oder Unterrichtsausfall – können Mütter und Väter auf den Raum zugreifen, der bestens ausgestattet ist für einen Arbeitstag mit Nachwuchs.

Ein weiteres Angebot für eine möglichst ausgewogene Work-Life-Balance sind unsere flexiblen Arbeitsmodelle: Neben der Einrichtung eines in-

dividuellen Arbeitszeitkontos gehört dazu die Option zu Home-Office-Tagen. Im Laufe des Jahres 2020 werden wir die Voraussetzungen für das Arbeiten im Home-Office noch weiter ausbauen.

INTER-Leistungen für eine ausgewogene Balance von Beruf, Familie und Privatleben:

- Flexible Arbeitszeit
- Flexible Teilzeit-Modelle
- Option zum Home-Office
- Rückkehrgarantie auf den gleichen Arbeitsplatz nach bis zu 12 Monaten Elternzeit
- Geburtsgeld (250 Euro)
- Kostenlose Beratungen und Vermittlungsservice zu Pflege und Kinderbetreuung
- Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant
- Jobticket
- Betriebliche Altersvorsorge
- Paketannahmeservice
- Wäscheservice mit Abholung und Lieferung
- Sonderurlaub zu besonderen Anlässen wie Umzug, Hochzeit oder Geburt
- Option einer dreimonatigen unbezahlten Auszeit
- Sonderkonditionen über das Programm "Corporate Benefits"



Fairness heißt für uns: Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht oder Gesundheitszustand.

Chancengerechtigkeit: Faire Chancen für alle

Chancengerechtigkeit bei der INTER manifestiert sich in der zuverlässigen, fairen und geschlechtsneutralen Bezahlung unserer Mitarbeiter. Wir sprechen uns zudem gegen Diskriminierung aus und fördern die Vielfalt und Integration innerhalb der Belegschaft.

Zuhause für alle

Seit mehr als 30 Jahren berät die Bausparkasse Mainz Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Landessprache. Als Pionier in Sachen Zielgruppenansprache und Integration setzte die BKM frühzeitig mit der "OfaM" (Organisation für ausländische Mitbürger) auf eine eigene Vertriebsorganisation für in Deutschland lebende Migrantenfamilien. Die Gründungsidee der BKM, möglichst vielen Menschen die Realisierung des Traums vom Eigenheim zu verwirklichen, gilt unabhängig davon, ob der Kunde ausländische Wurzeln hat oder nicht. Integration bedeutet schließlich, auch Menschen mit Migrationshintergrund den Traum vom sorglosen Ruhestand in der eigenen Immobilie zu ermöglichen.

7,6%
Schwerbehindertenquote



Null Toleranz für Diskriminierung

Die INTER spricht sich gegen jede Form von Diskriminierung aus. Um diesen Anspruch zu erfüllen, stellt ein Mitarbeiter aus dem Bereich Compliance die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sicher. Im Falle des Verdachts von diskriminierenden Sachverhalten können sich Betroffene direkt an ihn wenden. Es gab im Jahr 2019 keine Beschwerde bezüglich eines Verstoßes gegen das AGG.

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

Es ist uns ein besonderes Anliegen auch unsere Mitarbeiter mit Einschränkungen – z. B. aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit, einer schweren Erkrankung oder Schwerbehinderung – bestmöglich zu unterstützen. Bei der INTER

arbeiteten 2019 86 schwerbehinderte Personen. Das entspricht 7,6 Prozent bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter. Die gesetzlich vorgeschriebene Quote liegt bei fünf Prozent. Um die Belange unserer schwerbehinderten Kollegen kümmert sich die Schwerbehindertenbeauftragte der INTER.

Hoher Frauenanteil im Innendienst

Im Jahr 2019 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Innendienst der INTER 62,7 Prozent. Führungspositionen waren 2019 auf der ersten Ebene zu 11,4 Prozent und auf der zweiten Führungsebene zu 21,8 Prozent von Frauen besetzt. Grundsätzlich gelten bei der INTER für alle Bewerber dieselben Voraussetzungen unabhängig vom Geschlecht.

Regelkonformes Verhalten hat für uns höchste Priorität. Jeder Mitarbeiter leistet einen Beitrag zur gelebten Compliance-Kultur bei der INTER

Compliance – für uns ein Gebot der Fairness

Unter Compliance versteht man regelkonformes Verhalten. Die Arbeitsteilung in einem Unternehmen und die Komplexität der Geschäftsprozesse machen organisatorische Maßnahmen der Unternehmensleitung erforderlich, um die Einhaltung von Rechtsnormen, Geboten und Verboten durch alle Unternehmensangehörigen sicherzustellen. Die Umsetzung von Compliance erfolgt durch die Implementierung eines Compliance-Management-Systems (CMS). Dieses ist in den Leitlinien zum CMS der jeweiligen Unternehmen der INTER Versicherungsgruppe niedergelegt.

Zum 1. Juli 2019 wurde die Zentrale Compliance-Funktion aus dem Bereich Recht herausgelöst und agiert seitdem als selbständige Einheit, die direkt dem Vorstand unterstellt ist. Grund für diesen Schritt ist die Vermeidung von potenziellen Interessenskonflikten.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, setzt die INTER auf gezielte Kommunikation und eine gelebte Compliance-Kultur. Eine entscheidende





Rolle spielt dabei unser Vorstand, der Compliance im Unternehmen aktiv vorlebt. Durch Schulungen bringen wir das Thema allen Mitarbeitern näher und informieren im Intranet ausführlich darüber. Jeder Mitarbeiter leistet einen Beitrag zur Compliance-Kultur der INTER. Alle Mitarbeiter erhalten daher den Compliance-Kodex, der die wesentlichen Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält, sowie unseren Compliance-Kompass. Dieser erklärt die Bedeutung von Compliance für das Unternehmen und gibt einen Überblick über die Compliance-Organisation bei der INTER.

Von Änderungen in den CMS-Leitlinien erfahren unsere Mitarbeiter umgehend. Bei allen Einkaufs- und Lieferbeziehungen sowie bei neuen Geschäftsverhältnissen gilt darüber hinaus das "Vier-Augen-Prinzip". Um einen Compliance-Verstoß zu melden, können Mitarbeiter auf ein Hinweisgebersystem zurückgreifen und sich so – auch anonym – an unseren Compliance-Beauftragten wenden. Der Umgang mit den Hinweisen erfolgt selbstverständlich streng vertraulich. Dank der wirksamen Compliance-Organisation und der Sensibilisierung unserer Mitarbeiter wurden 2019 – wie auch in den Vorjahren – keine Bußgelder gegen die INTER verhängt. Zudem gab es keine Fälle von Korruption. Zur systematischen Unterbindung von Betrug und Geldwäsche verfügt die INTER über einen Geldwäsche- sowie einen Anti-Fraud-Beauftragten.



Im Interview: Brigitte
Scheuermann, Leiterin
Zentrale Dienste/
Zentraler Einkauf über
die neuen gefiederten
Gartenbewohner der
Direktion in Mannheim.

Umweltschutz beginnt im Kleinen – Nistkästen für heimische Vogelarten

Ob Meisen, Stare oder Sperlinge – immer häufiger heißt es für unsere heimischen Singvögel: Nistplatz vergeblich gesucht! Viele Vogelarten ziehen nämlich am liebsten in Baumlöcher, doch davon gibt es immer weniger – besonders in unseren Städten. Damit Kohlmeise, Buchfunk und Co. in der Mannheimer Oststadt auch künftig einen gemütlichen Unterschlupf finden, hat die INTER mehrere Nistkästen rund um die Direktion aufgestellt. Wie diese angenommen werden und wer sich dort besonders wohlfühlt, erzählt uns Brigitte Scheuermann, Leiterin Zentrale Dienste/Zentraler Einkauf.



Wie werden die Vogelhäuschen und Nistkästen rund um die Direktion in Mannheim angenommen?

Brigitte Scheuermann: "Sehr gut! An den beiden Vogelhäuschen, die wir für die futterarme Zeit im Herbst und Winter aufgebaut haben, herrscht immer reger Betrieb. Aber auch unsere fünf Nistkästen werden gut angenommen. Wir beobachten dort immer wieder, dass Vögelchen rein- und rausschlüpfen."

Welche Vogelarten schauen denn häufig vorbei bzw. haben sich einquartiert?

Brigitte Scheuermann: "Besonders aufgefallen sind uns bisher die Kohlmeisen. Die sehen wir hier wirklich häufig. Es schauen aber auch andere heimische Vogelarten immer wieder vorbei – vor allem an den Futterstellen, die im Garten vor unserem Betriebsrestaurant aufgebaut sind."

Warum richtet sich das Augenmerk speziell auf die heimischen Vögel?

Brigitte Scheuermann: "Wir haben uns dafür entschieden, Nistkästen an den Bäumen anzubringen, die speziell für Kleinvögel gebaut sind.

Größere Vögel, wie z.B. die in der Mannheimer Oststadt häufig vorkommenden exotischen Halsbandsittiche, passen nicht durch das kleine Einflugloch. Wir wollen so unsere heimischen Arten unterstützen, die mittlerweile immer häufiger Probleme haben, geeignete Nistplätze zu finden."

Wer hat die Vogelhäuschen gebaut und angebracht? Wer pflegt sie?

Brigitte Scheuermann: "Wir haben die Vogelhäuschen im Onlineshop www.knastladen.de bestellt. Das ist ein Projekt der Justizvollzugsanstalten in Nordrhein-Westfalen. Im Rahmen der Arbeitstherapie können Häftlinge dort zahlreiche Artikel in Handarbeit anfertigen – darunter auch die Vogelhäuschen. Die Hausmeister der INTER haben unsere Nistkästen dann aufgebaut und sie kümmern sich auch um die Pflege – bauen die Futterstellen im Herbst auf und im Frühjahr ab und reinigen einmal im Jahr die Nistkästen."

Die INTER ist sich ihrer Verantwortung für die Umwelt bewusst. Daher prüfen wir unseren Ressourcenverbrauch regelmäßig auf Einsparpotenziale.

Ressourcennutzung mit Augenmaß

Versicherungen sind nicht-physische Produkte, naturgemäß beansprucht die INTER daher im Rahmen ihres Kerngeschäfts vergleichsweise weniger natürliche Ressourcen als dies etwa im produzierenden Gewerbe der Fall ist. Gleichwohl ist uns bewusst, dass auch unsere Geschäftstätigkeit Umweltauswirkungen hat – diese zu reduzieren, haben wir uns langfristig zum Ziel gesetzt. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für Umweltthemen. Vor diesem Hintergrund wird 2020 die zentrale Arbeitsanweisung der INTER um einen Hinweis zur CSR/Nachhaltigkeit erweitert.

Der Ressourcenverbrauch der INTER betrifft im Wesentlichen die folgenden Bereiche:

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

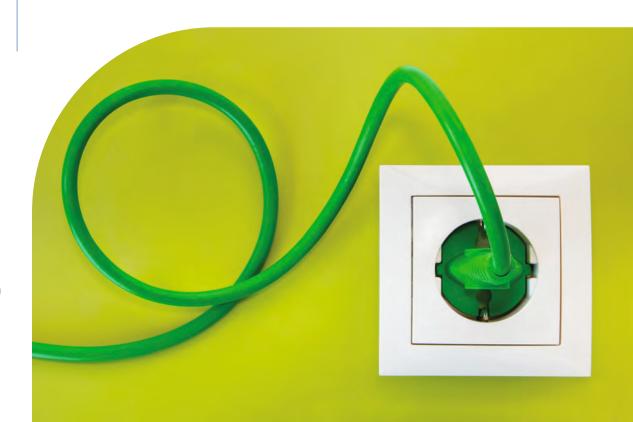
Im Jahr 2019 haben wir 2.882.144 kWh an Strom (2018: 3.179,450) und 1.587.840 kWh an Fernwärme (2018: 1.721,990MWh) verbraucht.

Maßnahmen genau abwägen

Gemäß unseren CSR-Zielen prüfen wir unseren Ressourcenverbrauch regelmäßig auf Einsparpotenziale und Alternativen. Dabei stellen wir immer wieder fest: Maßnahmen zur Ressourcenschonung sind vielschichtig zu beurteilen. Es erscheint uns wenig sinnvoll, Materialien oder Produkte einzuführen, die als Endprodukte nachhaltiger, in ihrer Herstellung jedoch extrem ressourcenintensiv sind. Ehe wir neue Maßnahmen ergreifen, prüfen wir diese daher intensiv.

Einsatz von E-Autos geprüft

2019 haben wir den Einsatz von E-Autos als Dienstfahrzeuge für unsere Auszubildenden geprüft, jedoch hat sich diese Option als für uns nicht wirtschaftlich erwiesen. Ebenso erscheint uns nach Prüfung die Freigabe von Hybrid-Fahrzeugen für unsere Fahrzeugflotte als wirtschaftlich und ökologisch nicht empfehlenswert, unter anderem da die Ladeinfrastruktur noch nicht lückenlos gegeben ist. Sobald die Aufladung des Hybridfahrzeugs nicht konsequent erfolgt, ist der Verbrauch im Vergleich zum herkömmlichen Diesel oder Benziner sogar erhöht.



Die Chancen der Digitalisierung setzen wir konsequent dazu ein, unseren Ressourcenverbrauch zurückzufahren.

Digital und nachhaltig

Verschiedene Digitalisierungsmaßnahmen haben dazu beigetragen, dass wir Prozesse in der Verwaltung und im Vertrieb vereinfachen konnten und gleichzeitig Papier sparen. So ist die Nutzerzahl der Rechnungen App im Berichtsjahr weiter gestiegen: von 26.627 Nutzern in 2018 auf 40.504 Nutzer in 2019.

App hilft Papier sparen

Über die App können unsere Kunden sich beispielsweise per Push-Nachricht an Impftermine oder Medikamenteneinnahme erinnern lassen, Arztrechnungen und Rezepte digital einreichen oder unter "Service" einen Schaden melden. Die INTER-Postbox, das digitale Postfach für Dokumente und Rechnungen, nutzten 2019 bereits 17.515 User (2018: 14.359). Nach guten Erfahrungen in den Vorjahren mit dem Angebot von Online-Abschlüssen haben wir 2019 auch

17.515

registrierte Postbox-Nutzer 40,504

Nutzer der Rechnungen App

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

Dank der immer vielfältigeren digitalen Möglichkeiten haben unsere Mitarbeiter im festgelegten Rahmen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und zu Home-Office-Tagen. Vermutlich auch bedingt durch die derzeit extrem angespannte Verkehrssituation im Rhein-Neckar-Raum wurde dieses Angebot 2019 verstärkt genutzt. Zudem forcieren wir Online-Seminare in der INTER Akademie und im Maklervertrieb, wodurch ebenfalls zahlreiche Fahrten eingespart werden konnten.

Beim Reisen an die Umwelt denken

Bei der Planung von Dienstreisen sind alle INTER-Mitarbeiter angehalten, neben der Wirtschaftlichkeit auch an die Umwelt zu denken. Wir wollen unsere Mitarbeiter für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sensibilisieren. Während die Mitarbeiter Bahnfahrten selbst buchen können, bedürfen Flugbuchungen der ausdrücklichen Genehmigung durch den Bereichsleiter. Um den Pendlerverkehr mit Privat-PKW zu reduzieren, steht den INTER-Mitarbeitern ein vergünstigtes Jobticket zur Verfügung.





Frische, Regionalität und möglichst wenig Müll – nicht nur in unserem Betriebsrestaurant spielt der Umweltgedanke eine wichtige Rolle.

Gesunde Ernährung und weniger Müll – gut für Mitarbeiter und Umwelt

In unserem INTER-Betriebsrestaurant schreiben wir Regionalität und Saisonalität groß: Die Zutaten, die hier verarbeitet werden, beziehen wir größtenteils von Zulieferern aus der Region. Bei der Auswahl der Zulieferbetriebe achten wir auf deren nachhaltiges Engagement. Auf Convenience-Produkte und Geschmacksverstärker verzichten wir.

Per Pfandsystem Müll reduzieren

Testweise haben wir in unserem Betriebsrestaurant Ende 2019 ein Pfandsystem eingeführt, das die Mitnahme von Speisen in Mehrwegbehältern



ermöglicht und so das Abfallaufkommen und Einwegplastik reduziert. Bereits seit 2018 verzichten wir, gemäß der EU-Richtlinie zur Plastiknutzung, in unserem Betriebsrestaurant auf Einwegplastik. Mit der Einführung des Pfandsystems gehen wir nun noch einen Schritt weiter in Sachen Abfallreduzierung. Derzeit prüfen wir außerdem Kosten und Machbarkeit für die Aufstellung von Wasserspendern in unseren Gebäuden, mit dem Ziel Wasserflaschen mittelfristig zu eliminieren.

Engagement für den Artenschutz

Um den Artenschutz zu fördern, setzt sich die INTER für einheimische Vogelarten ein: Rund um die Direktionsgebäude wurden 2019 zwei Futterstellen und fünf Nisthäuschen installiert. Lesen Sie hierzu das Interview mit Brigitte Scheuermann, Leiterin Zentrale Dienste/Zentraler Einkauf, auf Seite 28.





Auch entlang der Lieferkette achtet die INTER auf eine nachhaltige Ausrichtung ihrer Partner.

Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette

Nachhaltigkeit endet nicht an der eigenen Bürotür – in unser CSR-Engagement beziehen wir deshalb auch unsere Lieferkette mit ein. 2019 haben wir unsere Lieferanten auf ihre nachhaltige Ausrichtung hin überprüft. Ihnen ist bewusst, dass wir uns nachhaltig ausrichten und dass wir dies auch von ihnen erwarten. Ab 2020 ist der Nachhaltigkeitsaspekt auch verbindlich in unserer Einkaufsrichtlinie verankert.

Zusammenarbeit nur mit seriösen, integren Partnern

Wir achten darauf, dass unsere Dienstleister vorwiegend umweltverträgliche Stoffe und Materialien einsetzen. Bei unseren Werbematerialien streben wir danach, den Anteil von Plastikartikeln so weit wie möglich zu reduzieren und Einwegplastik komplett zu vermeiden. Unsere Werbemittellieferanten sind von uns angehalten, so wenige Verpackungsmaterialien wie möglich zu verwenden. Für Dokumente und Werbemittel testen wir den Einsatz von nachhaltigem Papier mit FSC- oder Blauer-Engel-Siegel.

Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen

Da wir nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland und im europäischen Ausland zusammenarbeiten, ist durch geltendes deutsches und europäisches Recht auch die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette 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. Entsprechende Zertifikate fordern wir jedes Jahr von unseren Geschäftspartnern an. 2020 werden wir unsere Einkaufsrichtlinien um eine Menschenrechtsklausel ergänzen.



Kennzahlen geben Auskunft über den von der INTER verursachten Treibhausgas-Ausstoß.

Emissionen reduzieren, Klima schützen

Haupttreiber bei den klimarelevanten Emissionen (THG-Emissionen) der INTER sind die Bereiche Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen) sowie Stromverbrauch und Papierverbrauch. Berechnet wurden die Daten mit Hilfe des anerkannten VfU-Kennzahlen-Tools. Im Ergebnis ergibt sich folgendes Bild:

Direkte THG-Emissionen:

Die INTER produzierte 713 t CO₂-Emissionen durch ihren Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen).

Indirekte THG-Emissionen:

Die INTER produzierte 2.065 t CO₂-Emissionen durch ihren Stromverbrauch.

Sonstige indirekte THG-Emissionen:

Die INTER produzierte 400 t CO₂ (Verkehr: 350 t, Papier: 23 t, Wasser: 8 t, Abfall: 19 t)

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

Stromverbrauch und Energieeffizienz im Blick

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

Wichtiger Bestandteil unseres Umweltkonzeptes ist das Heizen mit Fernwärme: Wer mit Fernwärme heizt, trägt nachweislich zur Senkung des Schadstoffausstoßes bei. Das Bild zeigt die 2018 in Betrieb genommene Fernwärmeübergabestation der INTER.

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

Unsere direkten THG-Emissionen senken wir, indem wir unsere Mitarbeiter zur Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln animieren. Auch Möglichkeiten wie Videomeetings und Carsharing tragen dazu bei, die Reisetätigkeit und die damit verbundenen Emissionen zu reduzieren.





Im Interview verrät
Volker Willrich, Marktbeobachter Leben, wie
man mit dem Produkt
INTER MeinLeben®
Privatrente einen
nachhaltigen Beitrag
leisten kann.

Rendite mit gutem Gewissen – Fair Anlegen mit "Welt Nachhaltigkeit"

Wohin fließen meine Beiträge? In welche Aktien und Unternehmen investiert die INTER mein Geld? Mit Fragen wie diesen kommen Kunden immer häufiger auf uns zu. Der Wunsch nach Nachhaltigkeit ist dabei längst in der Vorsorge und bei den Versicherungen angekommen. Dass man für den Ruhestand vorsorgen, sein Geld renditestark anlegen und sich dabei selbst treu bleiben kann, beweist die neue Fondsstrategie "Welt Nachhaltigkeit". Was genau dahinter steckt, erklärt uns Volker Willrich, Marktbeobachter Leben.



Die INTER hat eine neue Fondsstrategie entwickelt – "Welt Nachhaltigkeit" heißt sie. Warum wurde das Portfolio erweitert?

Volker Willrich: "Wir haben in den vergangenen Jahren die Erfahrung gemacht, dass die Menschen immer sensibler werden für das Thema "Nachhaltigkeit". Für deren Vorsorge bedeutet dies, dass Nachhaltigkeit besonders in der Kapitalanlage und der Anlagestrategie immer mehr Gewicht bekommt. Viele Kunden unserer INTER MeinLeben® Privatrente wollen inzwischen nachhaltig anlegen. Das heißt: Sie wollen wissen, wohin ihre Beiträge fließen und sie wollen selbst entscheiden, in was sie investieren und in was nicht. Diesem Wunsch sind wir mit der Fondsstrategie "Welt Nachhaltigkeit" sehr gerne nachgekommen."

Was haben die Kunden von einer nachhaltigen Anlagestrategie?

Volker Willrich: "Rendite gepaart mit einem guten Gewissen. Der Kunde kann nach seinen persönlichen Überzeugungen investieren. Wenn er sein Geld z.B. nicht in fossile Brennstoffe investieren will, dann ist das sein gutes Recht. Wir wollen ihm die Möglichkeit geben, sich selbst treu zu bleiben und trotzdem eine gute Rendite zu erreichen."

Welche Fonds hat die INTER für "Welt Nachhaltigkeit" ausgesucht?

Volker Willrich: "Hinter "Welt Nachhaltigkeit" stehen mit dem Ökovision Classic von Ökoworld und den iShares-ETFs "MSCI World SRI" und "EM SRI" drei TOP-Fonds unter Nachhaltigkeitsaspekten. Beim Ökovision Classic sorgt schon seit 1996 ein Beirat aus Experten mit langjähriger Erfahrung für eine gezielte und bewusste Anlageentscheidung. Bei den beiden ETFs haben wir uns für die aus unserer Sicht nachhaltigsten Indexprodukte entschieden. Mit ihren niedrigen Gebühren tragen Sie erheblich zum Anlageergebnis unserer Kunden bei."

Die INTER treibt das Thema Nachhaltigkeit bei den Fonds auch als Investor voran. Welche Einflussmöglichkeiten hat die INTER?

Volker Willrich: "Nachhaltigen ETFs liegen Indices zugrunde, die seit längerem schon die Aspekte Umwelt, Soziales und Ethik berücksichtigen und beispielsweise Kernenergie oder Waffen ausschließen. Dem Anspruch der Kunden an Nachhaltigkeit wird es aber nicht gerecht, wenn sich z.B. Erdöl-Firmen in erheblichem Maße im ETF befinden. Daher hat sich die INTER als Investor dafür eingesetzt, weitere Kriterien für die Selektion der Aktien einzuführen. Unter anderem wurde – für die von uns ausgewählten iShares MSCI SRI ETFs – die Anlage in Unternehmen, die fossile Brennstoffe wie Kohle, Öl und Gas abbauen, fördern oder daraus Energie erzeugen, reduziert."

Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung ernst und erwarten das auch von unseren Geschäftspartnern.

Verantwortung und Verlässlichkeit

Wir wissen, dass unsere Geschäftspartner ihre verlässlichen Beziehungen zur INTER schätzen. Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung daher sehr ernst und wünschen uns dies von unseren Geschäftspartnern. Dies gilt nicht nur für unsere Zulieferer, sondern für die gesamte Wertschöpfungskette.

Wert schöpfen

Als Versicherungsdienstleister erbringen wir den größten Teil unserer Wertschöpfung selbst. Unsere Wertschöpfungskette beginnt bei der Produktentwicklung, setzt sich fort über den Vertrieb sowie die Schadenregulierung bis hin zu etwaigen Rückversicherungen. Alle Kooperationsunternehmen in diesen Bereichen sitzen in Deutschland bzw. Europa. Den Kern des Wertschöpfungsprozesses von der Produktentwicklung über die Verwaltung bis zur Kundenbetreuung übernimmt unsere Direktion in Mannheim.

Die Vermittlung unserer Versicherungen ist bei unseren Vertriebspartnern und unabhängigen Vermittlern (wie Makler etc.) angesiedelt. Einen Teil der Beitragseinnahmen legen wir bei Kapitalanlagegesellschaften an. Auf die Expertise zusätzlicher Dienstleister greifen wir nur bei speziellen strategischen und operativen Aufgaben zurück. Kompass für unsere Geschäftstätigkeit sind die nationalen und europäischen Regelungen für Versicherer. Darüber hinaus ist die INTER den Verhaltens- und Datenschutzkodizes des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) beigetreten.

Nachhaltige Kooperationen

Wegen der Schlankheit unserer Wertschöpfungskette haben wir diese genau im Blick. Das bietet uns Chancen: erstens zur Pflege intensiver Kooperationen und zweitens zur vollständigen Überprüfung der unternehmerischen Verantwortungsübernahme unserer Geschäftspartner. Bei unseren Lieferanten, den Kapitalanlagegesellschaften und den Rückversicherern legen wir Wert auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen.

2019 haben wir unsere Geschäftspartner um Stellungnahmen bezüglich ihrer gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme gebeten. Derzeit liegen uns keine Anhaltspunkte nichtnachhaltigen Handelns vor.



Im Interesse unserer Kunden investieren wir vor allem in Institutionen, die nachhaltig agieren.

Sichere und nachhaltige Kapitalanlage

Verlässlicher Partner für unsere Kunden zu sein hat für uns oberste Priorität. Wir streben nach Kundenzufriedenheit und sehen eine Verpflichtung in der soliden Absicherung der Menschen, die uns ihr Vertrauen schenken. Dabei spielt die sichere und nachhaltige Kapitalanlage der Versicherungsprämien eine wichtige Rolle. Deren Entwicklung überprüfen wir tagtäglich und begleiten die Umsetzung unserer Kapitalanlagestrategie durch unser Risikomanagement.

Mindeststandard für Kapitalanlagen

Wir haben einen Mindeststandard für Kapitalanlagen festgelegt: Die Neuanlageregeln lassen im Direktbestand ausschließlich Covered Bonds, Staatsanleihen und staatsbesicherte Anleihen in ausgewählten Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes zu. Daraus ergibt sich bereits eine positive Selektion hin zu nachhaltigen Anlagen.

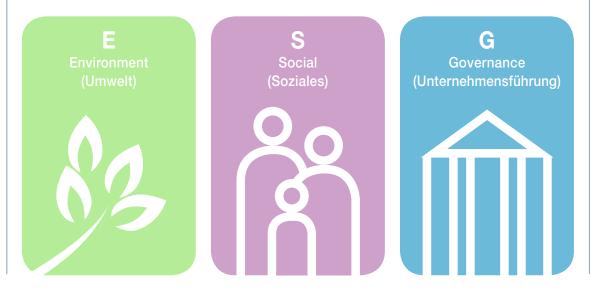
Wir streben danach, in Institutionen zu investieren, die selbst nachhaltig agieren. 2019 haben wir daher ein Screening aller unserer Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Krite-

rien vorgenommen. Die Abkürzung ESG steht für Environment Social Governance (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) – die ESG-Kriterien geben also Aufschluss darüber, inwiefern ein Unternehmen in diesen Bereichen nachhaltig agiert, berücksichtigt werden auch Menschenrecht, Belange der verschiedenen Anspruchsgruppen sowie weitere ethische Belange inklusive der Themen Waffen, Rüstung, Massentierhaltung, Gentechnik und Glücksspiel.

Nachhaltigkeitskriterien erfüllt

Die Stellungnahmen der Gesellschaften haben ergeben, dass alle unsere Anbieter von Dachfonds eine geeignete Strategie entwickelt haben und ein ganzheitliches ESG-Konzept umsetzen.

Nahezu alle unsere Kapitalanlagen folgen außerdem den PRI-Standards der Vereinten Nationen, also den Prinzipien für verantwortliches Investieren.



In unserem Portfolio finden unsere Kunden nachhaltige Produkte.

Nachhaltig abgesichert mit der INTER

Wir möchten unsere Kunden dazu motivieren, unseren CSR-Beitrag zu multiplizieren. Das gelingt uns durch das Angebot nachhaltiger Kapitalanlagen im Rentenprodukt INTER MeinLeben®. Im Rahmen des Produkts bieten wir den Fonds ÖKOWORLD ÖKOVISION CLASSIC, der nach strengen ethischen, ökologischen und sozialen Kriterien investiert.

Ende 2019 wurden wir Gesellschafter bei "bessergrün". Hierbei handelt es sich um einen

Marktplatz, der Produkte und Dienstleitungen mit nachhaltigem Mehrwert anbietet. Alle Partner, die ihr Produkt auf bessergrün präsentieren, müssen strenge Kriterien erfüllen. Das betrifft vor allem die Kapitalanlagen. Diese müssen nachhaltig, gemäß ESG-Standards, gestaltet werden. Außerdem werden ökologische Projekte in Deutschland unterstützt. In 2020 werden wir die Plattform mit Leben füllen.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns außerdem, Produktvarianten anzubieten, die schon für einen geringen Beitrag essenziellen Schutz gewähren, damit niemand aus finanziellen Gründen auf wichtige Absicherung verzichten muss. Außer-

dem helfen wir Menschen mit verschiedenen Lösungen, Vermögen für ihren Ruhestand aufzubauen und so dauerhaft selbstbestimmt und finanziell sorgenfrei leben zu können. Die INTER MeinLeben® Privatrente ist eine davon.

Wie Sie mit diesem Produkt einen nachhaltigen Beitrag leisten können, erfahren Sie im Interview mit Volker Willrich, Marktbeobachter Leben, auf Seite 35. Wer auf eine steuerliche Förderung seiner Beiträge setzt, nutzt die INTER MeinLeben® Basisrente.



Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
B.A.	Bachelor of Arts
BHV	Betriebshaftpflichtversicherung
ВКМ	Bausparkasse Mainz AG
CMS	Compliance Management System
CSR	Corporate Social Responsibility
DAV	Deutsche Aktuarvereinigung e.V.
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
ESG	Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung; Faktoren für die Messung von Nachhaltigkeit einer Organisation oder eines Investments)
ETF	Exchange-Traded Fund (an der Börse gehandelter Investmentfonds)
EVA	Empathische Versicherungsassistentin
FAMK	Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei WaG
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FSC	Forest Stewardship Council (Zertifizierung für Waldbewirtschaftung)

Abkürzungsverzeichnis

GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.			
HGB	Handelsgesetzbuch			
IHK	Industrie- und Handelskammer			
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess			
kWh	Kilowattstunde			
MWh	Megawattstunde			
OfAM	Organisation für ausländische MitbürgerPRI			
PRI	Principles for Responsible Investment			
T€	Tausend Euro			
THG-Emissionen	Treibhausgas-Emissionen (= klimarelevante Emissionen)			
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.			
VOHK	Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern			

Wir übernehmen
Verantwortung für Inhalt
und Umsetzung des
CSR-Berichts
"Fairness 2019" und
freuen uns über Ihre
Kontaktaufnahme.

Impressum

Inhaltlich verantwortlich:

INTER Versicherungsgruppe Unternehmenskommunikation Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Erzbergerstraße 9–15 68165 Mannheim

Telefon: 0621 427-1334
Telefax: 0621 427-8560
E-Mail: presse@inter.de

Internetadresse des CSR-Berichts: www.inter.de/nachhaltigkeit

Ihre Dialogadresse: nachhaltigkeit@inter.de

Layout und Grafik:

Reichel Kommunikation Frank Reichel

Heidelberger Landstraße 94 64297 Darmstadt

Telefon: 06151 719065 Telefax: 06151 719066

E-Mail: mail@reichel-kommunikation.com
Web: www.reichel-kommunikation.com

Redaktionelle Unterstützung:

sieben & achtzig Redaktionsbüro Nicole Pollakowsky

Rohrbacher Straße 87 69115 Heidelberg Telefon: 0179 4531752

E-Mail: np@redaktionsbuero87.de Web: www.redaktionsbuero87.de