



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

INTER Versicherungsgruppe

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

INTER Versicherungsgruppe
Marketing und Unternehmenskommunikation

Referentin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Nicole Siber

Erzbergerstraße 9 - 15
68165 Mannheim
Deutschland

+ 49 621 / 427 - 1733

+ 49 621 / 427 - 8560

nicole.siber@inter.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes geprüft.

Allgemeine Informationen

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

Geschäftszweck und Unternehmensprofil

Die INTER Versicherungsgruppe, hervorgegangen aus der VOHK (Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern) und der Krankenunterstützungskasse Nothilfe, hat sich den Werten Kompetenz, Fairness und Vertrauen verschrieben. Mit 944 Mitarbeitern in der Direktion in Mannheim ist die INTER einer der größten Arbeitgeber der Metropolregion Rhein-Neckar. Darüber hinaus sind wir mit 311 Vertriebspartnern in ganz Deutschland vertreten und garantieren, dass Kunden und Interessierte vor Ort stets fair beraten und betreut werden.

An der Spitze des Konzerns steht der INTER Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (aG), der eine Art Holdingfunktion für alle Gesellschaften wahrnimmt. Ferner gehören auch die INTER Krankenversicherung AG und die INTER Lebensversicherung AG, die INTER Allgemeine Versicherung AG, die Bausparkasse Mainz AG und zwei polnische Versicherungsgesellschaften (TU INTER Polska S.A. und TU INTER-ZYCIE Polska S.A.) zum INTER-Konzern. Die Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG in Frankfurt am Main (FAMK) ist als Spezial-Krankenversicherer für Beamte der Feuerwehr, der Polizei und der Sicherheitsdienste des Landes Hessen bekannt. Die FAMK ist ein rechtlich selbstständiges Unternehmen, welches mit dem INTER Versicherungsverein aG einen Gleichordnungskonzern bildet.

INTER Krankenversicherung AG

Die INTER Krankenversicherung AG (INTER Kranken) entwickelte sich aus der im Jahre 1926 gegründeten Krankenunterstützungskasse Nothilfe. 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. Hierzu zählt auch der weltweite Versicherungsschutz durch die Auslandsreisekrankenversicherung. Zum umfassenden Kundenservice gehören insbesondere zahlreiche attraktive Gesundheitservices. Unter den privaten Krankenversicherern gehört die INTER Kranken zu den finanzstärksten Unternehmen.

INTER Lebensversicherung AG

Die INTER Lebensversicherung AG (INTER Leben) entwickelte sich aus der im Jahre 1910 gegründeten „Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern V.a.G.“ (VOHK). Mit den Produkten der INTER Lebensversicherung AG sichern sich unsere Kunden gegen Risiken der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie für den Pflege- oder Todesfall ab und sorgen privat für die Zeit nach dem aktiven Berufsleben vor. Gewerblichen Kunden, insbesondere aus dem Handwerk, bietet die INTER Leben die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge für deren Arbeitnehmer an.

INTER Allgemeine Versicherung AG

Die INTER Allgemeine Versicherung AG (INTER Allgemeine) wurde 1981 als Unfallversicherungsunternehmen gegründet. Seit 1993 wurde das Versicherungsangebot auf die Sparten Sach- und Haftpflichtversicherungen erweitert und seit 2012 für gewerbliche Kunden um Technische Versicherungen ergänzt. 2017 wurde mit dem INTER CyberGuard ein umfassender Schutz gegen Internetkriminalität geschaffen. Weitere spezielle Versicherungslösungen bietet die INTER Allgemeine über ausgewählte Kooperationspartner bzw. Beteiligungen an.

Bausparkasse Mainz AG

Seit September 1993 bietet die INTER Versicherungsgruppe Finanzdienstleistungen rund um das Bausparen durch die Bausparkasse Mainz AG (BKM) an. Seit 2012 gehört die Bausparkasse Mainz AG zur INTER Versicherungsgruppe. 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 Versicherungsgruppe 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) 2012 vollständig in die INTER Versicherungsgruppe integriert. Das Produktangebot der 1991 gegründeten TU INTER Polska S.A. richtet sich insbesondere an Berufsgruppen aus der medizinischen Branche und umfasst Unfall- und Krankenversicherungen sowie Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen.

Freie Arzt- und Medizinkasse VVaG

Die INTER Versicherungsgruppe kooperiert umfassend mit der Freien Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG (FAMK) mit Sitz in Frankfurt. Die FAMK ist auf die Krankheitskostenvollversicherung für Angehörige von Feuerwehr, Polizei, Bundespolizei, Justiz, Strafvollzug, Zoll, Steuerfahndung, Gefahrenabwehrbehörden und deren Verwaltungen in Hessen spezialisiert.

Dienstleistungen der INTER

Neben der Geschäftsausrichtung auf Privatkunden und das mittelständische Gewerbe ist die INTER Versicherungsgruppe den Menschen im Heilwesen und im Handwerk traditionell 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 Qualität und Service.

Das Angebot der INTER Versicherungsgruppe umfasst neben der gesamten Produktpalette der privaten Krankenversicherungen auch Produkte zur Altersvorsorge sowie Haft-, Unfall- und Sachpflichtversicherungen. Folgende Versicherungszweige werden von der INTER bedient:

Krankenversicherung (einschließlich Pflegeversicherung)

Lebensversicherung
Allgemeine Unfallversicherung
Allgemeine Haftpflichtversicherung
Feuerversicherung
Einbruchdiebstahl- und Raub (ED-)Versicherung
Leitungswasser (LW-)Versicherung
Glasversicherung
Sturmversicherung
Verbundene Hausratversicherung
Technische Versicherung
Verbundene Wohngebäudeversicherung
Hagelversicherung
Betriebsunterbrechungsversicherung
Kautionsversicherung
Sonstige Schadenversicherungen
Extended-Coverage (EC-)Versicherung
Rechtsschutzversicherung
Cyber-Versicherung für Privatkunden

Die Bausparkasse Mainz bietet eine breite Palette innovativer Produktlösungen für die Bereiche Bausparen, Finanzierung, Vorsorge, Immobilien und Geldanlage an. Neben der starken emotionalen Komponente ist die Immobilie für Menschen heute mehr denn je ein wichtiger Baustein der persönlichen Altersvorsorge.

Eine Besonderheit des Produktportfolios in Polen ist das Angebot von speziellen spartenübergreifenden Versicherungspaketen für die Berufsgruppen aus der medizinischen Branche (z. B. Ärzte, Krankenpfleger, Physiotherapeuten oder medizinische Rettungskräfte). Die TU INTER-ZYCIE Polska S.A. besitzt ein einzigartiges Versicherungsangebot für Mitarbeiter des Gesundheitsdienstes in Polen. So wird den Kunden z. B. über die Gruppenlebensversicherung ein umfangreiches Spektrum zur Abdeckung von Risiken angeboten, das sowohl die Spezifika der medizinischen Berufe als auch private Risiken beinhaltet.

Die INTER Allgemeine erweiterte ihr Produktportfolio 2017 und stellte mit dem INTER CyberGuard die bis dato umfassendste Versicherung gegen Internetkriminalität im deutschsprachigen Raum vor. In der Entwicklung wurden wir von Symantec unterstützt. Das Produkt beinhaltet Sicherheitssoftware, finanziellen Ausgleich bei entstandenen Schäden und Expertenunterstützung bei juristischen und persönlichen Fragen. Sämtliche Versicherungszweige werden von der INTER Versicherungsgruppe ausschließlich im selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft betrieben. Aufgrund des Spartenrennungsprinzips des VAG wird die Sparte Krankenversicherung von der INTER Kranken und die Sparte Lebensversicherung von der INTER Leben sowie der INTER Polska Leben abgedeckt. Die Sparte Schaden- und Unfallversicherung vertreiben der INTER Verein, die INTER Allgemeine und die INTER Polska Sach.

Hauptsitz

Hauptsitz des Unternehmens ist Mannheim.

Betriebsstätten

Die deutschen Versicherungsgesellschaften der INTER Versicherungsgruppe haben ihren Sitz in Mannheim, während die Bausparkasse Mainz (BKM) ihren Sitz in Mainz hat. Neben der Direktion in Mannheim unterhält die INTER Versicherungsgruppe in Deutschland an zahlreichen Standorten Geschäftsstellen. Der Sitz der polnischen Versicherungsgesellschaften, INTER Polska Sach und INTER Polska Leben, ist Warschau. Eine detaillierte Aufstellung der Standorte findet sich im Geschäftsbericht 2017.

Eigentum und Rechtsform

An der Spitze der INTER Versicherungsgruppe steht der INTER Versicherungsverein aG (INTER Verein), der als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit von seinen Mitgliedern getragen wird. Der INTER Verein nimmt im Wesentlichen eine Holdingfunktion für die unmittelbar oder mittelbar gehaltenen Tochtergesellschaften wahr und betreibt die Versicherungssparte „Kautio“, beschränkt auf Personenkautionsversicherungen, die auf der Grundlage eines „Kollektivrahmenvertrags für Personenkautionsversicherungen“ von den Vertriebspartnern der INTER Kranken zum Zweck der Sicherheitsleistung für (Rück-)Zahlungsverpflichtungen aus den Vertriebspartnerverträgen abgeschlossen werden.

Märkte

Die Angaben zu den Geschäftsgebieten der in der Kerngruppe zusammengefassten Versicherungsunternehmen sind nachfolgend aufgeführt:

Die INTER Kranken ist derzeit ausschließlich im nationalen Raum tätig.
Die INTER Leben ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.
Die INTER Allgemeine ist nahezu ausschließlich im nationalen Raum tätig.
Der INTER Verein ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.
Die INTER Polska ist ausschließlich in Polen tätig.
Die Bausparkasse Mainz ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.

Geschäftsergebnisse und Lage des Unternehmens

Die Geschäftsergebnisse der INTER Versicherungsgruppe und der BKM waren in den vergangenen Jahren sehr zufriedenstellend. Auch für 2018 erwarten wir trotz des anspruchsvollen Versicherungsmarktes positive Ergebnisse, die der nichtfinanziellen Erklärung mit dem Erscheinen des Geschäftsberichtes 2017 beigefügt werden.

Konzernabschluss INTER Versicherungsgruppe (ungeprüft)

2017

Vorstände

Matthias Kreibich, Michael Schillinger,
Roberto Svenda, Holger Tietz

Bruttobeitragseinnahmen

863.436 T€

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Kapitalanlagebestand (ohne Fondsgebundene Lebensversicherung)	7.488.504 T€
Kapitalanlageergebnis	320.214 T€
Aufwendungen für Versicherungsfälle	638.482 T€

Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit

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

In Bezug auf unsere Kunden besteht der Nachhaltigkeitswert unserer Geschäftstätigkeit in der privaten Krankenversicherung, der Altersvorsorge und der finanziellen Absicherung von Schadensfällen. Um auf Kundenbedürfnisse einzugehen, werden unsere Produkte von digitalen Servicemaßnahmen umrahmt. Auf die Umwelt haben Versicherungskonzerne trotz der Immaterialität ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen zwar geringere Auswirkungen als produzierende Gewerbe. Dennoch sind die Emissionen und der Ressourcenverbrauch im Versicherungsbetrieb keineswegs zu unterschätzen. In den Bereichen Gebäudemanagement, Papierverbrauch oder Fuhrpark gehen wir Emissionsreduktion und Ressourceneinsparungen verantwortungsbewusst an. Selbstverständlich kooperiert auch die INTER in der Liefer- und der Wertschöpfungskette mit anderen Unternehmen. Über diese Betriebe hat unsere Geschäftstätigkeit zwangsläufig ebenfalls soziale und ökologische Auswirkungen.

[Organigramm.pdf \(146.42 KB\)](#)

Abkürzungsverzeichnis

ABS Asset Backed Securities
 ASC Aquaculture Stewardship Council (Zertifizierung für Fischereien)
 BKM Bausparkasse Mainz
 CSR Corporate Social Responsibility
 DAV Deutsche Aktuarvereinigung e.V.
 DNK Deutscher Nachhaltigkeitskodex
 DRB Dezentrale Risikobeauftragte
 ESG Environmental, Social and Governance (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 VVaG
 FSC Forest Stewardship Council (Zertifizierung für Waldbewirtschaftung)
 GDV Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft
 GFTN Global Forest and Trade Network (Umweltschutzorganisation)
 GlobalG A.P. Worldwide Standard for Good Agricultural Practices (Zertifizierung für Nahrungsmittelsicherheit)
 IFS International Featured Standards (Lebensmittel-, Produkt- und Servicestandards)
 IRS INTER Risikomanagement-Software
 KVP Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
 MSC Marine Stewardship Council (Zertifizierung für Fischereien)
 PEFC Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (Zertifizierungssystem für nachhaltige Waldbewirtschaftung)
 PRI Principles for Responsible Investment
 SFCR Solvency and Financial Condition Report
 URCF Unabhängige Risiko-Controlling-Funktion
 VfU Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.
 VOHK Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

1.1. Strategische Analyse

Für das Berichtsjahr 2017 gab es noch keine im Organigramm etablierte CSR-Funktion o.Ä. bei der INTER Versicherungsgruppe. Dementsprechend lag zu diesem Zeitpunkt keine explizite CSR-Strategie vor. Maßnahmen mit Nachhaltigkeitswert und eine nachhaltige Denkweise sind der Geschäftstätigkeit der INTER jedoch seit jeher in diversen Bereichen zu entnehmen. Beispielsweise ist auch der Wert Fairness seit vielen Jahren Teil der Unternehmenswerte und im Leitbild der INTER festgeschrieben:

Wir nehmen unsere unternehmerische Sozialverantwortung nach außen und nach innen wahr. (...). Wir leben unsere Maxime „Kompetenz, Fairness und Vertrauen“ nach außen und nach innen.

Mit der Vorbereitung des ersten CSR-Berichts der INTER, dem *INTER-Fairness-Report 2017*, begann für die INTER ein umfassender Prozess, in dem das im Unternehmen befindliche CSR-Wissen erhoben, analysiert und strukturiert wurde. In Bezug auf CSR wurde in den letzten Jahren bereits vieles intuitiv beachtet und umgesetzt, ohne systematisch darüber zu berichten.

Innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse wurden die CSR-relevanten Themen unter Berücksichtigung aller erforderlichen Unternehmensbereiche und unter Einbezug relevanter Stakeholder identifiziert. Mit dem Vorstand bzw. den Führungskräften der Bereiche Recht, Personal, Betriebsorganisation, Marketing und Unternehmenskommunikation sowie Kapitalanlagen wurde dahingehend eine Bestandsaufnahme der unternehmerischen Verantwortungsübernahme der INTER vorgenommen. Weiterhin wurden CSR-Konzepte, -Ziele und -Leistungsindikatoren diskutiert und operationalisiert. Zudem wurden bereits erste Maßnahmen umgesetzt (z.B. die Abschaffung von Plastikdeckeln in der INTER-Cafeteria in Mannheim).

1.2. Bestandteile der Strategie

CSR wurde 2017 als Vorstandsthema der Versicherungsgruppe identifiziert und die CSR-Berichterstattung sowie die nachhaltigere Ausrichtung der INTER wurde als Unternehmensziel definiert. Eine konkrete CSR-Strategie wurde im Zuge der CSR-Berichterstattung 2017 erarbeitet. Hierzu gehörte es zu Beginn, ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis herauszuarbeiten und dies im Stakeholderdialog mit wissenschaftlicher Unterstützung zu überprüfen.

Nachhaltigkeit steht bei der INTER für Projekte und Maßnahmen, bei denen der ökologische und gesellschaftliche Wert einer Maßnahme mindestens auf einer Ebene mit deren wirtschaftlichem Wert stehen. Daraus ergeben sich zwei Möglichkeiten nachhaltigen Handelns:

1. solche Aktivitäten, die der Gesellschaft oder Umwelt direkt zugutekommen und in denen die INTER Multiplikator des CSR-Gedankens ist;
2. solche, die Personen und Institutionen dabei unterstützen, ihren Nachhaltigkeitsbeitrag zu multiplizieren.

1.3. Ziele und Chancen der Strategie

Ziel der CSR-Strategie ist es, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt im Einklang mit den Unternehmenszielen in allen Bereichen und entlang der Wertschöpfungskette im Denken, Kommunizieren und Handeln der INTER zu verankern. Über CSR gilt es, zu einem differenzierten Umgang mit Nachhaltigkeit zu gelangen, der Ressourcen schont, die Gesellschaft besser macht und gleichzeitig zum Erfolg der INTER Versicherungsgruppe beiträgt. Chancen der CSR-Strategie und bereits eingeleitete Maßnahmen werden nach der Zusammenstellung der Informationen zu den CSR-Bereichen Produkte, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft ausformuliert. Prinzipiell wirft die Beschäftigung mit CSR eine bereichsübergreifende Perspektive auf die komplette Geschäftstätigkeit der INTER und kann dazu dienen, CSR-Wissen freizulegen und Mitarbeiter sowie Stakeholder für CSR zu sensibilisieren, um sich mit dem INTER-Nachhaltigkeitsgedanken zu identifizieren. Durch die Einführung der CSR-Strategie bei der INTER ergeben sich folgende konkrete Chancen für das Unternehmen:

- Imageverbesserung durch die interne und externe Kommunikation von CSR-Aktivitäten, sodass die INTER als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird und Alleinstellungsmerkmale gegenüber Wettbewerbern geschaffen werden;
- Organisationsentwicklung durch die Prüfung von CSR-relevanten Themen innerhalb der INTER, wodurch neue Blickwinkel auf das Unternehmen und seine Themen geworfen werden;
- (Neue) Kommunikationskanäle und Wissensbestände durch die komplexe Beleuchtung der Stakeholderbedürfnisse identifizieren, was zu einem besseren Stakeholderdialog beiträgt;
- Transparenz durch die Ordnung komplexer Datensätze, was die Wertschöpfung der INTER im Nachhaltigkeitsdreieck aus Erfolg, Sozialem und Ökologie erhöht;
- Sensibilisierung aller Unternehmensbereiche in Bezug auf Nachhaltigkeit, wodurch Produkt- und Serviceverbesserungen stattfinden können;
- Indirekte, positive Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt durch Information und soziales bzw. ökologisches Engagement der INTER.

1.4. Konkrete Maßnahmen

Die CSR-Strategie der INTER Versicherungsgruppe wurde in einem vierstufigen Verfahren unter wissenschaftlicher Begleitung erarbeitet, bestehend aus Analyse, Befähigung, Entwicklung und Validierung sowie Implementierung.

Analyse: Hierbei wurde das bereits vorhandene Wissen im Unternehmen erhoben und systematisiert, indem neben Stakeholder-Workshops und Gesprächsrunden mit Führungskräften eine Analyse der bereits existierenden Kommunikate der INTER sowie ihrer Stakeholder-Kommunikation stattfand. Diese Kommunikate beinhalteten: seitens der INTER Versicherungsgruppe: Homepagetexte (INTER, Bausparkasse Mainz, FAMK), Pressemitteilungen, Konzernbroschüre, Imagebroschüre, Unternehmensleitbild, Geschäftsbericht 2016, SFCR-Bericht 2016, Social-Media-Beiträge (Facebook, YouTube, XING) und interne Dokumente; seitens der Stakeholder: Social-Media-Beiträge auf Facebook (Kommentare und Bewertungen), Kundenbewertungen auf ciao.de, check24.de und jameda.de, Testberichte, Arbeitgeber-Bewertungen auf kununu.de sowie externe Presstexte (Zugriff über Pressini und LexisNexis).

Befähigung: Aus der Analyse und den Gesprächen ergaben sich Fragen, Diskussionspunkte und mögliche Prioritäten der INTER, die zu einer CSR-Agenda führten und schließlich in die Wesentlichkeitsanalyse mündeten. Medieneinweisungen, Klärungen von Kapazitäten für das spätere CSR-Kernteam und die Vermittlung fachlichen Wissens zum Thema Nachhaltigkeit wurden darüber hinaus vorgenommen. Die Phase wurde mit der Einführung der DNK-Kriterien beendet.

Entwicklung und Validierung: Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ergaben sich erste Themen und Teillösungen in Form von Prototypen (CSR-Kennzahlen und Texte), die in Arbeitssprints validiert wurden. Meilensteine, Arbeitspakete und Zuständigkeiten im Hinblick auf die Einführung der CSR-Strategie wurden definiert. Eine Vision, wie sich CSR bei der INTER manifestieren könnte, führte zur Festlegung von CSR-Zielen für die relevanten Bereiche (Kapitalanlagen, Betriebsorganisation, Personal etc.). Die wissenschaftliche Begleitung dieses Prozesses trug dazu bei, den Dialog als Grundprinzip von CSR zu verankern, indem die CSR-Strategie durch Gespräche, Workshops und audiovisuelle Begleitung validiert wurde.

Implementierung: Die Implementierung erfolgte final mit der Vorlage der DNK-Entsprechenserklärung, welche die CSR-Strategie beinhaltet, an den Vorstand und Aufsichtsrat der INTER. Daneben wurden Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die Öffentlichkeit im April 2018 über die umfassende Einführung von CSR ins Unternehmen mit der Veröffentlichung des CSR-Berichts auf der Homepage www.inter.de informiert. Extern wurde die Multiplikation über Pressemitteilungen an regionale Medien und die Fachpresse sowie Social-Media-Pressarbeit eingeleitet. Intern ging es vor allem

darum, Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen, weshalb bereits vorab Materialien im Intranet bereitgestellt, Probeleser identifiziert und Informationen über eine (digitale) Infostelle in der Direktion in Mannheim angebracht wurden. Durch die Einführung der CSR-Strategie soll der Nachhaltigkeitsgedanke Schritt für Schritt in der INTER, der Bausparkasse Mainz sowie der polnischen Gesellschaften verankert werden. Wir wollen die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht nur erfüllen, sondern Nachhaltigkeit als strategisches Aushängeschild für uns etablieren.

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.

Im Zuge der CSR-Strategieentwicklung wurde eine Wesentlichkeitsanalyse für die INTER Versicherungsgruppe erarbeitet. Wesentlichkeit ist das bestimmende Prinzip in Bezug auf die Berichtsinhalte von CSR-Berichten und der Entsprechenserklärung. Es legt fest, auf welche Themen und Inhalte sich ein Unternehmen fokussiert. Wesentlich sind die Aspekte der Geschäftstätigkeit, die eine Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft haben und die insofern für Stakeholder relevant sind, als sie die Entscheidungsfähigkeit der Stakeholder in Bezug auf das Unternehmen beeinflussen.

Die INTER hat 2017 folgende Themen als wesentlich definiert:

- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
- Innovationsmanagement und Digitalisierung
- Regionales, partnerschaftliches soziales Engagement
- Arbeitgeberverantwortung (Ausbildung, Gesundheit und Work-Life-Balance)
- Umweltschutz
- Compliance und Recht
- Kundendialog und -verstehen

2.1. Gesellschaftliches Umfeld und drängendste Herausforderungen

Versicherungen dienen dazu, Risiken abzufangen. Versicherungen müssen sich aber auch selbst absichern. Das neue europäische Aufsichtsregime Solvency II und damit auch das durch die 10. VAG-Novelle geänderte Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) sind am 01.01.2016 in Kraft getreten. Den neuen Anforderungen liegt eine ganzheitliche, prinzipienbasierte Risikobetrachtung zugrunde. Die INTER Versicherungsgruppe veröffentlichte 2017 den Bericht über Solvabilität und Finanzlage für das Geschäftsjahr 2016 (SFCR), der zur Herstellung von Transparenz über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dient.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung sind gerade für Unternehmen, die mit sensiblen Daten arbeiten, neue Formen der Absicherung notwendig. IT-Sicherheit war und ist daher ein wichtiges Thema bei der INTER, besonders der Schutz unserer Kundendaten und die Integrität unserer IT-Systeme. Eine essentielle Maßnahme war daher 2017 das Audit der IT-Sicherheit durch die Assekurata Management Services GmbH. Dieses Audit wurde bereits zum zweiten Mal durchgeführt und erneut mit dem Siegel „Geprüfte IT-Sicherheit“ erfolgreich abgeschlossen.

Auch der demographische Wandel betrifft die Versicherungsbranche – sogar in zweifacher Hinsicht. Erstens aus Produktsicht: So wurde mit dem Inkrafttreten des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes (PSG II) am 01.01.2017 die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und des neuen Begutachtungsinstruments zur Feststellung von Pflegebedürftigkeit in der Pflegeversicherung ab 2017 gesetzlich verankert. Hierzu hat die INTER das Produkt INTER QualiCare® ins Leben gerufen, das die in Zukunft steigenden Pflegekosten in die Kalkulation einrechnet. Zweitens aus Personalsicht: Wir stehen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen um junge, gut qualifizierte Arbeitskräfte. Unser Personalrecruiting ist daher darauf ausgerichtet, verstärkt junge Menschen für den Vertrieb zu gewinnen.

Der Trend zu Wohnraummodernisierungs- und Energieeinsparmaßnahmen wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Vor diesem Hintergrund erwartet die Bausparkasse Mainz ein ansteigendes Volumen bei den Darlehensgenehmigungen sowie einen steigenden Wunsch nach der Vermittlung von Immobilien sowie damit verbundenen Leistungen zur Energieeffizienz (Modernisierung, energetische Sanierung, Smart Homes).

Letztlich erwarten uns 2018 zwei weitere europäische Neuerungen: Am 23.02.2018 tritt die Europäische Versicherungsvermittlerrichtlinie (IDD) in Kraft, um weitere Regulierungen der Versicherungsvermittlung einzuführen. Für das zweite Quartal 2018 stehen Anpassungen zur Kapitalmarkt-Richtlinie Mifid 2 im Raum. Beide Anpassungen tragen dazu bei, eine fairere Beratung sowie transparentere Kundenkommunikation und -information zu gewährleisten.

2.2. Relevante Aktivitäten der Geschäftstätigkeit

In den vergangenen Jahren hat die INTER Versicherungsgruppe mit Bezug auf Nachhaltigkeit schon einiges geleistet. In den Jahren 2014 und 2015 wurde beispielsweise bereits ein großer Teil unserer Gebäude kernsaniert. Auch wurde nach der Mitarbeiterbefragung 2016 ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) eingeleitet. Das INTER-Betriebsrestaurant stellte im selben Jahr sein neues nachhaltiges Küchenkonzept vor, das seitdem erfolgreich umgesetzt wird. Daneben führte die INTER ein Energie-Audit durch. Im Zuge der CSR-Workshops 2017 beschäftigte sich die INTER mit der Überprüfung ihrer Nachhaltigkeit im Ressourcenverbrauch in Betriebsorganisation, Marketing, innerhalb von Kapitalanlage-, Kunden-, Personal- und Compliancemanagement sowie der Definition von relevanten CSR-Kennzahlen (Produkte und Wertschöpfungskette, Kunden, Umwelt, Mitarbeiter, Gemeinwesen, politische Einflussnahme und Compliance).

Für 2017 gibt es für die von uns als wesentlich definierten Themen weiterhin Folgendes zu berichten:

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen: Einführung und Anpassung von INTER MeinLeben®;
- Innovationsmanagement und Digitalisierung: Entwicklung INTER CyberGuard, Entwicklung des Chatbots EVA (empathische Versicherungsassistentin) für den Online-Abschluss des INTER QualiMed Z® Zahn;
- Regionales, partnerschaftliches soziales Engagement: Unterstützung diverser Sport- sowie Spendenaktivitäten (u.a. „Bewegen bringt Segen“, Typisierungsaktion zur Stammzellenspende, Azubi-Tage im Kinderheim Wespinstift);
- Arbeitgeberverantwortung: Unterstützung diverser Ausbildungs- und Gesundheitsinitiativen (u.a. Ausbildungs-Ass oder INTER Gesundheitstag);
- Umweltschutz: energieeffizientere Betriebsorganisation (u.a. Ressourcen-Einsparungen durch digitale Services wie die INTER-Postbox);
- Compliance und Recht: Aktualisierung der Compliance-Richtlinie (12/2017);
- Kundendialog: Auszeichnung der INTER Kranken als „Fairer privater Krankenversicherer“ durch die ServiceValue GmbH im Auftrag von Focus Money; Auszeichnung der Bausparkasse Mainz als „Fairste Bausparkasse Deutschlands“ durch das Deutsche Institut für Service Qualität (DISQ) und den Nachrichtensender n-tv.

2.3. Soziale und ökologische Chancen und Risiken

Die INTER Versicherungsgruppe sieht erhebliche Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeit für diverse Unternehmensbereiche, besonders für Produktgeschäft und -entwicklung, eine umweltfreundlichere Betriebsorganisation und Personalmaßnahmen.

- Ausbau nachhaltiger Finanzanlagen (ESG): Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte;
- Stärkere Nutzung der Digitalisierung für Produkte (u.a. Arzneimittelvergleich online, BetterDoc, Tinnitracks, Online-Abschluss INTER ReiseAV, INTER QualiMed Z® Zahn und INTER CyberGuard, Online-Energiekennzahl-Rechner der BKM);
- Produkte für den demographischen Wandel: INTER 50 PlusCare® (Unfallversicherung für Senioren), INTER QualiCare® (Einrechnung steigender Pflegekosten), Arbeitskraftabsicherung, flexible Produkte für die Altersversorgung (INTER MeinLeben®);
- Anpassung der Beratungskonzepte für jüngere Zielgruppen: Der gesellschaftliche Trend geht zur privaten Vorsorge und zum Immobilienbesitz. Somit interessieren sich mehr und mehr junge Zielgruppen für unsere Angebote. Diese beziehen wir durch INTER ProKids® sowie das INTER Junge-Leute-Programm mit ein. INTER ProKids® wurde von der Zeitschrift *Eltern* (6/2015) im Premium-Tarif untersucht und erhielt die Auszeichnung „TOP-Tarif Unfallversicherung“. Die Bausparkasse Mainz bietet ebenfalls Bausparen für Kinder und junge Leute an.
- Unterstützung bei Energieeffizienzmaßnahmen: Die Bausparkasse Mainz beschäftigt sich intensiv mit energetischer Sanierung. Mit einem Modernisierungskredit können Kunden z.B. die Installation einer Photovoltaikanlage finanzieren. Mit dem Online-Energiekennzahl-Rechner der BKM lässt sich die energetische Qualität der Gebäudehülle eines Hauses vom Kunden selbst ermitteln. Die Energiekennzahl sagt aus, wie viel Energie pro Quadratmeter Fläche im Jahr für die Heizung verbraucht wird.
- Weitere Chancen bestehen bei der Weiterentwicklung der INTER Versicherungsgruppe zu einem noch umweltbewussteren Unternehmen. Ein Versicherer kann gerade beim Thema Gebäudemanagement, Papierverbrauch und Geschäftsreisen / Außendienst nachhaltiger werden. Unsere Direktion in Mannheim wurde bereits 2014/15 zu großen Teilen energetisch saniert. Weitere Energieeinsparmaßnahmen und Umbauten sowie ein ganzheitliches Energie-Audit und eine jährliche Umweltbilanz sollen folgen. Unser Betriebsrestaurant setzt durch das nachhaltige Konzept bereits stark auf regionale Küche sowie Convenience- und Konserververmeidung. Einen weiteren Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten wir, indem wir ab 2018 unsere Plastikdeckel für den Kaffeekonsum abgeschafft haben.

Das Risikomanagement hat in der INTER Versicherungsgruppe einen hohen Stellenwert. Die Ziele des Risikomanagements, die zentralen Prozesse zur Risikobeurteilung und Risikoberichterstattung sowie die Risiken sind im Lagebericht beschrieben. Ein neues Thema wie Nachhaltigkeit, das ganzheitlich im Konzern durchgesetzt werden soll, bietet neben Chancen allerdings auch neue Herausforderungen. Diese hat die INTER Versicherungsgruppe wie folgt definiert:

- Imageschaden: Ein Imageschaden kann sich aus einer möglichen Beschädigung des Rufes des Unternehmens infolge einer negativen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit (z.B. bei Kunden, Geschäftspartnern, Behörden) ergeben. Auch öffentlich-rechtliche Maßnahmen (Strafen, Bußgelder oder andere behördliche Sanktionen gegen das Unternehmen oder unternehmensangehörige Personen) sowie materielle Schäden (Verluste, entgangener Gewinn, zusätzlicher Verwaltungsaufwand, Leistungsausfälle aufgrund nicht soliden Wirtschaftens) können ursächlich sein. Um dies zu verhindern, optimieren wir unsere Geschäftsprozesse in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Geschäftspartnern kontinuierlich und bilden Mitarbeiter in ihrer Qualifikation aus bzw. weiter.
- Anspruchsvolle Personalrekrutierung und -entwicklung: Durch den demographischen Wandel sind immer weniger gute und qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Markt, daher müssen gezielt Maßnahmen zum Talent Management, zur Aus- und Weiterbildung, zur Arbeitgeberattraktivität sowie zur Unterstützung älterer Mitarbeiter getroffen werden. Die INTER arbeitet daher derzeit an der Weiterentwicklung ihrer Arbeitgebermarke und der Stärkung von Diversität.
- Vorurteile im Stakeholderdialog: Durch den verstärkten Einbezug externer Stakeholder kann es zu Interessenkonflikten kommen, die öffentlich (z.B. über Social Media) ausgetragen werden. Speziell der Banken- und Versicherungsbranche steht nach der Finanzkrise ein gesteigertes Misstrauen gegenüber, das auch beim Thema CSR zum Ausdruck kommt, sodass negative Vorurteile aufkommen (z.B. Greenwashing). Wir wirken diesen Vorurteilen entgegen, indem wir unsere Stakeholder im Zuge der CSR-Kommunikation transparent informieren und ihnen aufzeigen, dass sich gewinnorientiertes Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortungsübernahme nicht ausschließen.
- Nicht-nachhaltige Produkte und Lieferkette: Trotz sorgfältiger Kontrollen besteht die Möglichkeit, innerhalb der Wertschöpfungskette an nicht-nachhaltige Anbieter zu geraten. Wir arbeiten daher grundsätzlich nur mit renommierten Institutionen zusammen und überwachen unsere internen Prozesse streng. Derzeit kontrollieren wir unsere Produkte und Anbieter (Stufe II), damit wir nicht-nachhaltige Kapitalanlagegesellschaften oder andere Lieferanten (z. B. für Betriebsrestaurant, Gebäudemanagement und Werbemittel) ausschließen können. Um dieser Herausforderung verstärkt zu begegnen, werden wir in Zukunft weitere Rückverfolgungsmöglichkeiten installieren.
- Datenschutz im Internet: Da wir mit sensiblen personenbezogenen Daten unserer Kunden arbeiten, müssen wir besondere Vorkehrungen treffen, um diese an allen Orten (auch virtuell) vor kriminellen Aktivitäten (z.B. Datenverluste oder Hacker-Angriffe) zu schützen. Daher wurden entsprechende Maßnahmen geschaffen, wie Backup-Systeme für Rechner und Datenbestände, Firewalls, Notfallpläne, Zugangskontrollen und Berechtigungssysteme, die entweder den Eintritt des schädigenden Ereignisses verhindern oder die Folgen daraus beherrschbar machen. Die INTER Versicherungsgruppe ist daneben dem Datenschutzkodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) beigetreten und arbeitet stets an dessen Einhaltung und der Verbesserung der Systeme. Im Geschäftsjahr 2017 gab es keine meldepflichtigen Datenpannen im Sinne von § 42a BDSG.

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.

Neben dem Ziel, dass wir mit dieser Entsprechenserklärung die gesetzliche Pflicht zur nichtfinanziellen Erklärung erfüllen, hat die INTER Versicherungsgruppe (längerfristige) Ziele definiert.

3.1. Längerfristige CSR-Ziele

Diese lassen sich thematisch in konkrete Ziele, geordnet nach Unternehmensbereichen (**Strategie, Produkte, Kunden, Umwelt, Mitarbeiter, Gemeinschaft, Compliance**), Maßnahmen, Zielerreichungsgrad und Zuständigkeiten der Kontrolle, unterteilen, was wir ausführlich in den nachstehenden Zieltabellen darstellen.

Innerhalb der **Strategie** umfasst dies Maßnahmen in den Bereichen Vermittlung von Wissen über Nachhaltigkeit (z.B. Vortrag für Bereichsleiter zu CSR in 2018, Anpassung Homepage inkl. CSR-Bereich in 2019), Verankerung von CSR im Management (z.B. Vorstands-Workshop CSR-Ziele in 2018, Überprüfung Geschäftsziele auf Nachhaltigkeit > 2019) sowie Etablierung eines CSR-Bereichs (z.B. Einführung CSR-Beauftragter, CSR-Kernteam und CSR-Beirat in 2018, Erweiterung CSR-Beirat um Externe in 2019).

Innerhalb der **Produkte** umfasst dies Maßnahmen in den Bereichen Einführung nachhaltiger Kapitalanlagen (z. B. Angebot nachhaltiger Fonds bei INTER MeinLeben® in 2018, Screening der Kapitalanlagen nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien in 2019), Aufnahme nachhaltiger Indizes (z.B. Überprüfung nach Principles Responsible Investment (PRI) in 2019, Investitionsausschlusskriterien > 2019) sowie Wertschöpfungskette (Überprüfung neuer Lieferanten bzgl. Menschenrechtsverletzungen in 2018, Aufnahme von Menschenrechten in Einkaufsrichtlinien und Kapitalanlagerichtlinien in 2019).

Für **Kunden** umfasst dies Maßnahmen in den Bereichen Kundenverstehen (z. B. Automatisierung der Erstregistrierung bei der INTER-Postbox (erfüllt), Nachhaltigkeitsbereich in Kunden- und Vertriebspartnerumfrage in 2019) sowie Kundenbildung-/digitalisierung (z. B. Kundeninformationen zu demographischem Wandel auf der Webseite in 2019, Optimierung digitaler Prozesse und Online-Abschlüsse > 2019).

Für die **Umwelt** umfasst dies Maßnahmen in den Bereichen Senkung der CO₂-Emissionen (z. B. Erhebung Scope 1-3 (erfüllt), Steigerung DB-Geschäftsreisen um 5% in 2018), Ressourcenschonung (z. B. Abschaffung Plastikdeckel Kaffeebecher (erfüllt), Verringerung Papierverbrauch in der Direktion um 5% in 2018), Reduktion Energieverbrauch (z. B. Ermittlung Kühlmittelverbrauch in 2018, energetische Sanierung Gebäude > 2019) sowie Sensibilisierung (z. B. Einführung VfU-Umweltkennzahlen (erfüllt), Überprüfung Werbeartikel auf Nachhaltigkeit in 2018).

Für die **Mitarbeiter** umfasst dies Maßnahmen in den Bereichen Chancengerechtigkeit (z. B. Einrichtung Beschwerdestelle Mitarbeiter (erfüllt), Senkung Altersdurchschnitt Vertrieb in 2019), Qualifizierung (z. B. Integration sozialer Aspekte in Ausbildungskonzept (erfüllt)), Vereinbarkeit Beruf-Familie (z. B. Überprüfung Gesundheitsmanagement auf Nachhaltigkeit in 2018, Erhebung Elternzeitquote in 2018) sowie CSR-Bildung (z. B. Etablierung Arbeitgebermarke mit nachhaltigem Kern < 2019).

Innerhalb der **Gemeinschaft** umfasst dies Maßnahmen in den Bereichen Gesellschaftsunterstützung (z. B. Erhebung Sponsoring-Strategie Sport (erfüllt), Ausbau Sponsoring-Tätigkeiten nachhaltiger Institutionen in 2019), Wissenschaftsförderung (Produktion Nachhaltigkeitsvideos in 2019, Förderung CSR-Lehrstuhl Universität Mannheim bis 2021) sowie Spenden-Monitoring (z. B. Einführung Kennzahl Spenden- und Förderausgaben in € (erfüllt), Quote der Spenden mit regionalem Bezug in 2018).

Innerhalb der **Compliance** umfasst dies Maßnahmen im Bereich der Sicherstellung regelkonformen Verhaltens (Beibehaltung 0 Fälle Korruption und 0 Fälle Bußgelder).

Strategie	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
Vermittlung Wissen über Nachhaltigkeit	Entwicklung CSR-Bereich auf Homepage (www.inter.de/nachhaltigkeit)	✓
	Vortrag für Bereichsleiter zu CSR	2018
	Aufbereitung CSR-Inhalte in verständlicher Weise	2018
	Sensibilisierung der Mitarbeiter und externer Stakeholder durch CSR-Kommunikation	2018
	Anpassung INTER Homepage inkl. CSR-Bereich	2019
	Stärkung von Bottom-up-Kommunikation durch CSR-Box	2019
Verankerung CSR im Management	Aufnahme Nachhaltigkeit in Unternehmensziele	✓
	CSR-Berichterstattung / Jahr	✓
	Vorstands-Workshop CSR-Ziele	2018
	Überprüfung Geschäftsziele und Unternehmenshandlung auf Nachhaltigkeit	> 2019
	Aufnahme Nachhaltigkeit ins Unternehmensleitbild	2020
	Einführung CSR-Controlling nach CSR-Kennzahlen	2020
Etablierung CSR-Bereich	Etablierung CSR-Bereich unter Vorstand Herr Schillinger	2018
	Einführung CSR-Beauftragter und Zusammenstellung CSR-Kernteam	2018
	Einführung und Zusammenstellung CSR-Beirat	2018
	Erweiterung CSR-Beirat um Externe	2019

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Produkte	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
Einführung nachhaltiger Kapitalanlagen	Aufschlüsselung der Kapitalanlagestruktur nach Art und Anbieter	Erfüllt
	Angebot nachhaltiger Fonds bei INTER MeinLeben®	2018
	Screening der Kapitalanlagen nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien (in %)	2019
	Screening der Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien (in %)	2019
Aufnahme nachhaltiger Indizes	Überprüfung nach PRI Principles Responsible Investment (in %)	2019
	Investitionsausschlusskriterien	> 2019
	Anlagequoten nachhaltigkeitsaverser Institutionen (in %)	> 2019
Wertschöpfungskette	Überprüfung (neuer) Lieferanten bzgl. Menschenrechtsverletzungen (in %)	2018
	Aufnahme Menschenrechte in Einkaufsrichtlinien und Kapitalanlagerichtlinien	2019
	Prüfung von ESG-Nachhaltigkeitsaspekten in der Produktentwicklung, der Schadenregulierung und in den Versicherungsverträgen (in %)	> 2019
Kunden	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
Kundenverstehen	Optimierung Kundenanschriften	✓
	Automatisierung der Erstregistrierung bei der INTER Postbox	✓
	Steigerung der Nutzer der INTER Postbox auf über 10.000	✓
	Nachhaltigkeitsbereich in Kunden- und Vertriebspartnerumfrage	2019
	Nachzeichnung Kundenerfahrung mit Nachhaltigkeitsbruchstellen	> 2019
Kundenbildung/ -digitalisierung	Größeres Webangebot für unabhängige Vermittler (wie Makler etc.)	2018
	Erfahrungsaustausch mit unabhängigen Vermittlern (wie Makler etc.) zu CSR-Themen	2018
	Kundeninformationen zum Thema demographischer Wandel auf Website	2019
	Optimierung digitaler Prozesse und Online-Abschlüsse	> 2019
Umwelt	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
Senkung CO ₂ -Emissionen	Durchführung digitaler Meetings	✓
	Implementierung 360-Grad-CSR-Software	✓
	Erhebung Emissionen (Scope 1-3)	✓
	Erhebung Geschäftsreisen PKW und Bahn (km)	✓
	Steigerung DB-Geschäftsreisen um 5%	2018
	Erhebung Geschäftsreisen Flugverkehr (km)	2018
	Erhebung gefahrene km (Fuhrpark)	2018
Umwelt	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
Ressourcenschonung	Hinweis auf Papierverbrauch WC	✓
	Abschaffung Plastikdeckel Kaffeebecher	✓
	Druckerpatronenrücknahme	✓
	Verringerung Papierverbrauch in der Direktion um 5%	2018
	Überprüfung Ressourceneinsparungen und Einsatz regenerativer Energien	> 2019
	Erhebung Abfallmenge nach VU-Vorgaben (kg)	2018
Reduktion Energieverbrauch	Ermittlung Energieverbrauch Kühlmittel	2018
	Durchführung eines E-Audits	2019
	Energetische Sanierung Gebäude	> 2019
Sensibilisierung	Einführung Kennzahlen Umwelt	✓
	Eintrag Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.	2018
	Überprüfung Werbeartikel auf Nachhaltigkeit	2018
	Erstellung von Nachhaltigkeitskriterien und Kontrolle der Lieferanten	2019
Mitarbeiter	Maßnahme	Zielerreichungsgrad

Chancengerechtigkeit	Erhebung Teilzeitquote (in %)	✓
	Erhebung Führungsquote (w/m) (in %)	✓
	Erhebung Diskriminierungsfälle	✓
	Einrichtung Beschwerdestelle Mitarbeiter	✓
	Einhaltung der Schwerbehindertenquote	2018
	Erhebung Krankenausfalltage und deren Hauptursachen	< 2019
	Senkung Altersdurchschnitt Vertrieb	2019
Qualifizierung	Maßnahmen zur Frauenförderung	> 2019
	Überprüfung Weiterbildung auf Nachhaltigkeit	✓
	Integration sozialer Aspekte in Ausbildungskonzept	✓
Vereinbarkeit Beruf-Familie	Beibehaltung Angebot beruflicher Erstausbildung	2018
	Überprüfung Gesundheitsmanagement auf Nachhaltigkeit	2018
	Fortführung Zusammenarbeit mit dem BAD und der Familiengenosenschaft Mannheim	2018
CSR-Bildung	Erhebung Elternzeitquote (in %)	2018
	Transparente CSR-Kommunikation und Dialog	✓
Gemeinschaft	Etablierung Arbeitgebermarke mit nachhaltigem Kern	< 2019
	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
	Gesellschaftsunterstützung	Spenden statt Weihnachtsgeschenke
Wissenschaftsförderung	Erarbeitung Sponsoring-Strategie (Sport)	✓
	Ausbau Sponsoring-Tätigkeiten nachhaltiger Institutionen	2019
	Produktion Nachhaltigkeitsvideos	2019
Spenden-Monitoring	stärkere Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen	2019
	Förderung CSR-Lehrstuhl Universität Mannheim	erfüllt bis 2021
	Einführung Kennzahl Erhebung Spenden- und Förderausgaben (in €)	✓
	Spendenaufkommen durch Mitarbeiterinitiativen (in €)	✓
	Erhebung Gesamtspenden nachhaltiger Organisationen (in €)	2018
	Quotient Marketingsponsoring durch CSR-Sponsoring	2018
	Quote der Spenden mit regionalem Bezug	2018
Quotient langfristiger Spenden durch neue Spenden	2019	
Compliance	Maßnahme	Zielerreichungsgrad
Sicherstellung regelkonformen Verhaltens	Beibehaltung 0 Fälle Korruption und 0 Fälle Bußgelder	2018

Unsere Ziele werden ab 2017 in unseren CSR-Berichten beschrieben und jährlich angepasst. Mit Bezug auf die Modifikation unseres Handelns unter nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien entstehen daraus langfristige Ziele: Wir möchten unsere Mitarbeiter über die Sensibilisierung für das Thema CSR zu nachhaltigem Handeln bewegen. Nachhaltigkeit wird dadurch Teil unserer Arbeitgeber- und Unternehmensmarke. Weiterhin sollen Aspekte der Nachhaltigkeit in allen unternehmerischen Tätigkeiten und Entscheidungen selbstverständlich sein. Wir etablieren eine stimmige CSR-Strategie und ein aktives CSR-Team. Im Umweltbereich setzen wir nach klarer Prüfung auf umweltfreundliche Materialien und reduzieren unseren Ressourcenverbrauch von Jahr zu Jahr. Das Reden über Nachhaltigkeit mit all unseren Stakeholdern soll fester Bestandteil unserer Unternehmenskommunikation werden und per Email an nachhaltigkeit@inter.de jederzeit möglich sein. Zudem machen wir dauerhaft und unterjährig – neben dem CSR-Bericht – unsere Aktivitäten in puncto Nachhaltigkeit transparent. Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit in der Auswahl der Kapitalanlagen, der Produktinnovation, in der Auswahl von Lieferanten und in der Beurteilung von Ideen sowie Sponsorings systematisch. Außerdem bleibt die INTER ihrer soliden Eigenkapitalquote und dem Prinzip des sicherheitsorientierten Investierens treu.

3.2. CSR-Controlling

Im Zuge der CSR-Workshops 2017 beschäftigte sich die INTER Versicherungsgruppe mit der Überprüfung ihrer Nachhaltigkeit im Ressourcenverbrauch in Verwaltung und Organisation, Vertrieb und Marketing, innerhalb von Kapitalanlage-, Kunden-, Personal- und Compliancemanagement sowie der Definition von relevanten CSR-Kennzahlen (Produkte und Wertschöpfungskette, Kunden, Umwelt, Mitarbeiter, Gemeinwesen, politische Einflussnahme und Compliance). Wir überprüfen derzeit, welche CSR-Kennzahlen bereits vorliegen, stellen Sets und Zuständigkeiten zusammen und definieren ein CSR-Controlling, das bis spätestens 2020 implementiert werden soll. Die genannten Ziele werden regelmäßig einer Zielbewertung, -priorisierung und -kontrolle unterzogen. Die Priorisierung der Ziele erfolgt nach Wesentlichkeit. Für das Controlling gilt folgender Prozess: Ziele definieren, Maßnahmen planen, Kennzahlensets definieren, Kennzahlen monitoren und Maßnahmen anpassen.

Zu Grunde liegt dem Controlling ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis. Daraus ergeben sich sechs mögliche Zielkategorien, nach denen sich die CSR-Strategie eines Unternehmens ausrichten kann: Anamnese, Diagnose, Modifikation, Generalisierung, Spezifizierung und Kontrolle, wobei die ersten drei die INTER im Jahr 2017 vormalig betreffen. Folgende Beispiele illustrieren dies:

- Anamnese: Überprüfung des bereits Vorhandenen, z. B. Screening Kapitalanlageanbieter
- Diagnose: Beurteilung des bereits Vorhandenen, z. B. Identifikation relevanter CSR-Kennzahlen;
- Modifikation: Anpassung des bereits Vorhandenen und Integration von Neuem, z. B. Erweiterung INTER-Homepage um CSR-Bereich;
- Generalisierung: Ausbau des bereits Vorhandenen und des integrierten Neuen, z. B. Stärkung von Bottom-up-Kommunikation durch CSR-Box;
- Spezifizierung: Konzentration auf daraus gewonnene neue Aspekte, z. B. transparente CSR-Kommunikation unterjährig;
- Kontrolle: (erneute) Kontrolle aller vorhandenen und neuen Aspekte, z. B. Überprüfung relevanter CSR-Kennzahlen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

4.1. Beschreibung der Wertschöpfungskette

Der größte Teil der Wertschöpfungskette wird von der INTER Versicherungsgruppe selbst erbracht, wodurch wir einen großen Überblick über Wertschöpfungskette und -tiefe haben. Nachhaltigkeitskriterien des Kerngeschäfts von der Beratung über die Produktentwicklung bis zur Kapitalanlage gehen in diese Prozesse ein. Zum Berichtszeitpunkt 2017 fand eine systematische Prüfung der Wertschöpfungskette jedoch noch nicht statt.

Bei einer Versicherung beginnt die Wertschöpfungskette klassischerweise bei der Produktentwicklung und vollzieht sich über den Vertrieb, die Zeichnungspolitik (transparente Kundenkommunikation, -beratung und -information etc.), die Schadensregulierung bis hin zu etwaigen Rückversicherungen. Daneben laufen Prozesse im Einkauf (Werbeartikel, Papier etc.) sowie in der Unternehmens- und Personalorganisation (Mitarbeiterführung und Vergütung), die teilweise auf externe Partner zurückgreifen müssen. Hier bestehen die größten Risiken bei nicht-nachhaltigen Produkten bzw. Anbietern. Eine transparente und faire Beratung durch unabhängige Vermittler (wie Makler etc.) und unsere Vertriebspartner wird durch die Umsetzung der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) sichergestellt. Für den Kunden ist so gewährleistet, dass ihm nur passende Produkte angeboten werden. Deshalb lassen wir verstärkt auch Umwelt- oder soziale Aspekte in die Kundenberatung einfließen.

Gerade der Unternehmenswert „Fairness“ in der Kundenbeziehung zahlt sich im positiven Sinne für die INTER Versicherungsgruppe aus. Die INTER Kranken wurde 2017 als „Fairer privater Krankenversicherer“ durch die ServiceValue GmbH im Auftrag von Focus Money prämiert. Die ausgezeichneten privaten Krankenversicherer schnitten in allen fünf Kategorien mindestens „gut“ ab: faires Produktangebot, faire Kundenberatung, faire Leistungsabwicklung, faires Preis-Leistungs-Verhältnis sowie faire Kundenkommunikation. Als Grundlage der Studie wurden 2.100 Kunden befragt. Das Deutsche Institut für Service Qualität (DISQ) und der Nachrichtensender n-tv zeichneten zudem die Bausparkasse Mainz als fairste Bausparkasse Deutschlands aus. Hierbei belegte die BKM in den Kategorien Zuverlässigkeit, Transparenz und Preis-Leistungsverhältnis jeweils den ersten Platz. Die BKM wurde bereits mehrfach für ihre Produkt- und Servicepolitik ausgezeichnet.

Die Langfristigkeit unserer geschäftlichen Beziehungen mit Kunden, Partnern, deren Reputation sowie die sorgfältige vorherige Überprüfung sicherten uns bisher ein solides und nachhaltiges Wirtschaften. Dies betrifft auch Bereiche fernab unseres Produktgeschäfts: Etwa beziehen wir unseren Fisch und unsere Meeresfrüchte für das Betriebsrestaurant nur aus zertifizierten Fanggebieten und verwenden in der Direktion FSC- und PEFC-zertifiziertes Papier.

4.2. Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung und Tiefe der Nachhaltigkeitsberücksichtigung

Auch im Jahr 2017 stand die Sicherheit der Anlagen im Vordergrund der Kapitalanlagestrategie. So gewährleisten wir auch weiterhin die Einhaltung unserer Verpflichtung gegenüber dem Gesetzgeber, im Interesse der Kunden unsere gesamten Vermögenswerte nach dem Grundsatz der unternehmerischen Vorsicht anzulegen sowie die Ziele der Sicherheit, Qualität, Liquidität und Rentabilität einzuhalten (§124 Versicherungsaufsichtsgesetz). Neu- bzw. Wiederanlagen wurden daher schwerpunktmäßig in lang laufende gedeckte Zinsanlagen mit zum Teil bester Bonität getätigt. Die durchschnittliche Ratingqualität des Zinsanlagenbestandes liegt auf Basis externer Ratings mit A+ und auf Basis interner Ratings mit A+ (gemäß Moody's WARF) auf einem hohen Niveau. Aufgrund der Langfristigkeit unserer Anlagen, welche im Kerngeschäft von Versicherungen begründet ist, ist die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit wesentlicher Bestandteil unserer Kapitalanlagen. Da das Risiko, nicht-nachhaltige Kapitalanlagen zu unterstützen, besteht, überprüfen wir die Kapitalanlagegesellschaften und die Produkte, mit denen wir arbeiten, sorgfältig. Dies bezieht sich auf unsere Lieferanten in der Wertschöpfungskette, Ebene II. Wir garantieren, dass wir nur selbst oder mit direkten Lieferanten Geschäftsbeziehungen unterhalten, die wir im Rahmen der CSR-Berichterstattung auf ihre Nachhaltigkeitsaspekte überprüfen.

Nachhaltigkeit wird bei den von uns investierten Fonds berücksichtigt. Die Prüfung der Corporate Governance-Strukturen der jeweiligen Zielfondsmanager ist wichtiger Bestandteil ihrer Due Diligence. Die jeweilige ESG-Policy ist bei allen Investment Managern im Investmentprozess bzw. Risikomanagementprozess verankert. Dabei werden wesentliche ESG-Risikofaktoren berücksichtigt und der Bewertung unterzogen. ESG-Aspekte sind damit ein wesentlicher Bestandteil des Investmentanalyse- und Entscheidungsprozesses und unsere Partner weisen keine ESG-kritischen Investments auf. Uns ist nicht bekannt, dass es in der Vergangenheit im Hinblick auf die Einhaltung relevanter Industrie-Codes oder -Policies Verstöße gab.

Eine hohe Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Serviceleistungen der INTER Versicherungsgruppe ist unser Ziel. Wir sind überzeugt, dass wir aus den Beschwerden einzelner Kunden viel über die Bedürfnisse unserer gesamten Kundschaft erfahren können, um unser Handeln hieran auszurichten. Deshalb eröffnen wir unzufriedenen Kunden einfache Möglichkeiten, Lob oder Beschwerde loszuwerden, beispielsweise auf www.inter.de. Beschwerden werden zentral durch ein spezialisiertes Team für unsere Kunden geprüft. Im Übrigen erfolgt die Beschwerdebearbeitung in unseren kundenorientierten Fachbereichen nach festgelegten Qualitätsstandards. Inhaltlich lautet unser Anspruch, die Sichtweise des Kunden zu verstehen. So können wir eine angemessene Lösung entwickeln, welche die Situation des einzelnen Kunden berücksichtigt und zugleich mit den Interessen der Versichertengemeinschaft in Einklang steht. Das Beschwerdeaufkommen wird in einer speziellen IT-Anwendung erfasst und fortlaufend analysiert. Damit ist gewährleistet, dass wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie potentielle Risiken unverzüglich festgestellt und behoben werden können. Leitlinien zur Beschwerdeerkennung, -erfassung, -bearbeitung und -analyse definieren und sichern unternehmensweit einheitlich hohe

Qualitätsstandards. Die Einhaltung der Leitlinien gewährleistet die Beschwerdemanagementfunktion. In Mitarbeiterbefragungen erzielte die Frage, ob Kundenbeschwerden im Unternehmen ernst genommen werden, wiederholt höchste Zustimmungswerte. Sehr gute Teilbewertungen erzielte das INTER-Beschwerdemanagement-System in den veröffentlichten Unternehmensratings der Ratingagentur ASSEKURATA. Die durch Kundenbefragungen belegte, wachsende Zufriedenheit unserer Kunden mit den Produkten und Serviceleistungen der INTER Versicherungsgruppe bestätigt die Wirksamkeit unseres INTER-Beschwerdemanagement-Systems. Falls es doch einmal zu Unstimmigkeiten mit Kunden kommt, greifen wir als Versicherer auf Streitschlichtungsverfahren zurück. So bietet z. B. die Institution des Ombudsmanns der PKV (Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.) die Möglichkeit, Meinungsverschiedenheiten einvernehmlich ohne ein Gerichtsverfahren zu schlichten. Der Ombudsmann soll in jedem Stadium des Verfahrens zwischen den Beteiligten vermitteln und eine Versöhnung erreichen. Die Unternehmen der INTER Versicherungsgruppe haben sich zur Teilnahme an folgenden Streitschlichtungsverfahren verpflichtet: INTER Kranken: Ombudsmann Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.; INTER Leben und INTER Allgemeine: Versicherungsombudsmann e.V. Für Verbraucher, die den Versicherungsvertrag auf elektronischem Weg abgeschlossen haben, steht die Plattform der EU-Kommission zur Online-Streitbeilegung zur Verfügung.

4.3. Ökologische und soziale Probleme im Wertschöpfungsprozess

Die INTER Versicherungsgruppe kommt auch als Versicherungsunternehmen mit ökologischen und sozialen Fragen in Berührung. Beispielsweise optimieren wir derzeit unser Ressourcenmanagement, z. B. den Verbrauch von Papier, Verpackungs- und Werbematerial. In der betriebseigenen INTER Akademie bilden wir unsere Vermittler selbst aus bzw. weiter. Die INTER ist darüber hinaus dem GDV-Verhaltenskodex und dem GDV-Datenschutzkodex beigetreten. Damit geben wir unseren Vertriebspartnern nicht nur eine Anleitung zum integren Handeln, sondern stellen auch eine hohe Beratungsqualität sicher. Im Produktbereich verpflichtet sich die INTER zu verantwortungsvollen Investitionen, die neben der Sicherheit und Rendite also auch ethische Werte berücksichtigen. Die INTER hat sich daher zum Ziel gesetzt, bei der Produktentwicklung soziale Leistungsbestandteile einzubeziehen, die bedarfsorientiert und kalkulatorisch sinnvoll sein müssen. Mindestens eine nachhaltige Kapitalanlage soll dementsprechend für INTER MeinLeben® angeboten werden.

Die grundsätzliche Ausrichtung der Kapitalanlagen ist entsprechend der Unternehmensleitlinie auf Sicherheit und Langfristigkeit abgestellt. Die konsequente Umsetzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften wird durch ein qualifiziertes Kapitalanlagemanagement, eine perspektivische Kapitalanlagepolitik und organisatorische Maßnahmen, wie die klare Trennung von Portfoliomanagement, Abwicklung und Risikocontrolling, sichergestellt. Derivative Finanzinstrumente und strukturierte Produkte werden strikt nach den dafür geltenden besonderen Bestimmungen behandelt und stehen unter ständiger Beobachtung.

Die Wertpapiereigenanlagen des Bereichs Bausparen erfolgen ebenfalls auf Basis einer internen Kapitalanlagerichtlinie, die den Rahmen des möglichen Anlagespektrums aufgrund der Vorgabe von Mindestratings, internen Limits und externen Bonitätsprüfungen beschränkt. Die Bausparkasse Mainz hat daneben den freiwilligen Verhaltenskodex zwischen den europäischen kreditwirtschaftlichen Verbänden und den europäischen Verbraucherorganisationen für die Vergabe von wohnwirtschaftlichen Krediten unterzeichnet. Ziel dieses Kodex ist die umfassende Information der Verbraucher über alle angebotenen wohnwirtschaftlichen Kredite.

4.4. Kommunikation mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Die Kommunikation mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erfolgt transparent über den jeweiligen Fachbereich. Die INTER unterhält ein Netz aus über 300 Vertriebspartnern in der Ausschließlichkeit, die vom internen Vertriebsmanagement der INTER betreut werden. Zusätzlich gibt es den INTER-Maklervertrieb, der Kontakt z. B. zu den Makler-Pools und den ungebundenen Vermittlern unterhält.

Wir pflegen den persönlichen Kontakt zu den unabhängigen Vermittlern vor Ort. Darüber hinaus stehen weitere Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung, beispielsweise das INTER MaklerNet. Dort finden unabhängige Vermittler Vertriebsmaterialien, News-Service sowie personalisierte Zugangsmöglichkeiten. Um den Informationsaustausch schnell und nachhaltig zu gestalten, bietet die INTER Online-Abschlüsse sowie die INTER Makler App an. Die INTER veranstaltet zudem Webinare und Roadshows, wobei die Teilnehmer für den Schulungsteil Weiterbildungspunkte erhalten können. Die Teilnahme an der Roadshow ist selbstverständlich kostenfrei. Daher ist die INTER auch Teil der Initiative „gut beraten“ – Weiterbildung (WB) der Versicherungsvermittler in Deutschland.

Alle Vertriebspartner in der Ausschließlichkeit haben zusätzlich die Möglichkeit, über die INTER-Werbebox auf sämtliche Werbemaßnahmen zuzugreifen. Diese können durch die Vertriebspartner online individualisiert, geschaltet und per Mausclick bestellt werden. Ziel der INTER-Werbebox ist zum einen ein durchweg einheitliches Erscheinungsbild in den Werbemaßnahmen. Zum anderen können Aktionen wie Mailings nun einfach, rechtssicher und schnell umgesetzt werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit als Thema ist bei der INTER Versicherungsgruppe auf Vorstandsebene verankert und wird durch den Vertriebsvorstand Michael Schillinger vertreten. Der Vorstand wird durch den Aufsichtsrat überwacht. Die Beurteilung des Vorstands erfolgt durch den Erfüllungsgrad der individuellen Zielvereinbarungen, die das INTER-Leitbild sowie Unternehmensziele und -grundsätze berücksichtigen.

Die INTER besitzt die Besonderheit, dass das höchste Kontrollorgan die Mitgliederversammlung des INTER Versicherungsverein aG ist. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit wird die INTER von den Mitgliedern getragen, die wiederum Versicherungsnehmer bei den konzernangehörigen

Versicherungsunternehmen sind. So ist bereits per definitionem auf höchster Ebene für einen Stakeholderdialog im Sinne von CSR gesorgt.

6. Regeln und Prozesse

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

6.1. Strukturen

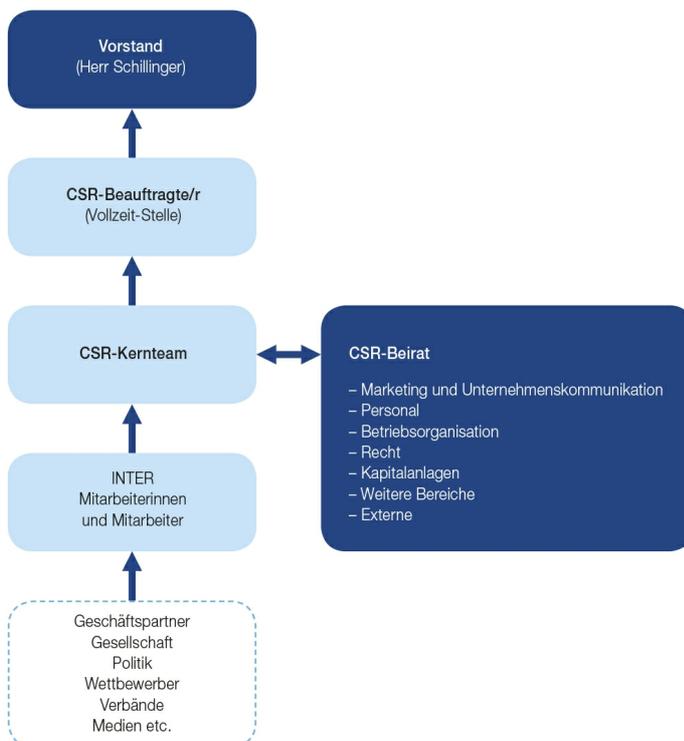
Zur Umsetzung der CSR-Strategie bei der INTER Versicherungsgruppe wird unter Vertriebsvorstand Michael Schillinger die Stelle eines CSR-Beauftragten eingeführt, der ab 2018 direkt an den Vorstand berichten wird. Unser CSR-Beauftragter hat die Aufgabe, die unternehmerische Verantwortungsübernahme der INTER in Persona zu bündeln und diese nach innen und außen zu kommunizieren. Der CSR-Beauftragte steht hierzu einem zu definierenden CSR-Kernteam vor, welches sich aus Vertretern der INTER-Geschäftsbereiche zusammensetzt und Diversitätskategorien berücksichtigt. In der Umsetzung und Verifizierung der erarbeiteten Inhalte steht dem CSR-Kernteam ein CSR-Beirat zur Seite. Dieser setzt sich aus Führungskräften der INTER-Fachbereiche Marketing und Unternehmenskommunikation, Recht, Betriebsorganisation, Personal und Kapitalanlagen sowie der BKM zusammen:

- Herr Wüst (Marketing und Unternehmenskommunikation)
- Herr Dr. Reinhard (Recht)
- Herr Maurer (Anti-Fraud)
- Herr Baum (Betriebsorganisation)
- Herr Pohl (Personal)
- Herr Buchwald (Kapitalanlagen)
- Herr Dr. Dedert (BKM-Vorstand)

Der Einbezug externer Experten in den CSR-Beirat ist geplant und sichert die Berücksichtigung der Bedürfnisse externer Stakeholder. Alle übrigen INTER-Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Ideen und Belange über die CSR-Postbox der INTER oder die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@inter.de einzubringen.

6.2. Prozesse

Das CSR-Kernteam trifft sich einmal pro Monat und überprüft sukzessive alle Unternehmensbereiche in Bezug auf Nachhaltigkeit. In vom CSR-Beauftragten moderierten Workshops reflektiert das CSR-Kernteam die nachhaltige Unternehmensführung und -handlung der INTER, überprüft die CSR-Zielerreichung und sammelt Ideen für eine noch nachhaltigere Ausrichtung, die dann in den jeweiligen CSR-Bericht eingebracht wird, auf den im Geschäftsbericht Bezug genommen wird. Neben diesem entsteht eine Internetpräsenz (www.inter.de/nachhaltigkeit).



6.3. Regeln

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>. Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die CSR-Berichterstattung wird als jährliches Ziel definiert und durch Vorstand und Aufsichtsrat überprüft. Die Steuerung obliegt dem CSR-Beauftragten in Kooperation mit unserem Vorstand Herrn Schillinger. Die INTER Versicherungsgruppe berichtet 2017 nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und prüft ab 2018 die Zuhilfenahme weiterer versicherungsspezifischer Indizes (PRI Principles Responsible Investment). Die INTER muss eine Frist von vier Monaten ab dem Abschlussstichtag für die Veröffentlichung jeden Jahres einhalten und den Bericht mindestens für eine Dauer von zehn Jahren auf der Internetseite verfügbar halten. Des Weiteren gelten folgende Regeln

- Einbezug der INTER-Werte Kompetenz, Fairness, Vertrauen.
- CSR-Erfolgsfaktoren: Partizipation, Dialog, Transparenz, Kooperation
- Wettbewerbsvergleich
- Kennzahlenorientierung bzw. -festlegung
- Korrektheit und Plausibilität der Informationen
- Prinzip der doppelten Kontrolle durch die INTER sowie wissenschaftliche Unterstützung

Weiterhin sind übergreifende Regeln zur Unternehmensführung und zur Zusammenarbeit, z. B. Solidität, Integrität, Verlässlichkeit, finanzielle Sicherheit, hohe Qualität, Dialogbereitschaft mit Stakeholdern, in unserem Unternehmensleitbild festgelegt.

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.

7.1. Leistungsindikatoren

Wegen der fehlenden Systematisierung der CSR bei der INTER Versicherungsgruppe im Jahr 2017 gab es kein vorhandenes CSR-Kennzahlenset. In der Beschäftigung mit dem Thema CSR wurden Daten gesammelt und entsprechende Kennzahlen und mögliche (neue) CSR-Leistungsindikatoren bestimmt, die mit dem Gang von der Bestandsaufnahme zur ganzheitlich nachhaltigen Ausrichtung der INTER angepasst werden.

Kennzahlen	Leistungsindikatoren	2017	> 2018	
Produkte und Wertschöpfungskette	Überprüfung Kapitalanlagegesellschaften auf Nachhaltigkeit	X		
	Quote der gescreenten Kapitalanlagen nach ESG-Kriterien (in %)		X	
	Überprüfung nach PRI Principles Responsible Investment (in %)		X	
	Überprüfung (neuer) Lieferanten bzgl. Menschenrechtsverletzungen (in %)		X	
	Prüfung von ESG-Aspekten in der Produktentwicklung, der Schadenregulierung und in den Versicherungsverträgen (in %)		X	
	Investitionsausschlusskriterien		X	
	Anlagequoten nachhaltigkeitsaverser Institutionen (in %)		X	
Kunden	Altersdurchschnitt Vertrieb	X		
	INTER-Postbox Nutzerzahl	X		
Umwelt	Stromverbrauch (kWh)	X		
	Ferwärme (kWh)	X		
	Wasserverbrauch (cbm)	X		
	Kühlmittelverbrauch		X	
	Papierverbrauch (kg)	X		
	Abfallmenge (kg/t)	X		
	Geschäftsreisen PKW (km)	X		
	Geschäftsreisen Bahn (km)	X		
	Emissionen Scope 1-3	X		
	Flugreisen (km)		X	
Kennzahlen	Leistungsindikatoren	2017	> 2018	
Mitarbeiter	Geschlechterquote (in %)	X		
	Führungsquote (m/w) (in %)	X		

	Weiterbildungsquote (in %)	X	
	Diskriminierungsfälle (in %)	X	
	Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Todesfälle	X	
	Ausfalltage und Hauptursachen		X
	Teilzeitquote (in %)	X	
	Schwerbehindertenquote (in %)	X	
	Azubi-Übernahmequote (in %)	X	
	Elternzeitquote (in %)		X
Gemeinwesen	Spenden- und Förderausgaben (in €)	X	
	Spendenaufkommen durch Mitarbeiterinitiativen (in €)	X	
	Gesamtspenden an nachhaltige Organisationen (in €)		X
	Quotient Marketingsponsoring durch CSR-Sponsoring		X
	Quotient langfristiger Spenden durch neue Spenden		X
	Quote der Spenden mit regionalem Bezug		X
	Gesamtwert Spenden (in €)	X	
Compliance	Korruptionsvorfälle	X	
	Bußgelder	X	

7.2. Garantie der Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten

Alle genannten Ziele und Kennzahlen wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengetragen. Weitere lagen zum Zeitpunkt der Berichterstattung 2017 noch nicht vor. Alle Daten wurden aus der umfassenden Textanalyse, durch die Abschöpfung von Wissen aus den Fachbereichen und aus gemeinsamen Workshops erhoben, wie unter 2.1. beschrieben wurde. Es erfolgt eine regelmäßige Zielbewertung, -priorisierung und -kontrolle der nichtfinanziellen Kennzahlen, bis dieser Prozess bis spätestens 2020 in ein umfassendes CSR-Controlling übergeht. Weitere finanzielle Kennzahlen der INTER Versicherungsgruppe werden in einem umfangreichen Controllingsystem erfasst. Entsprechende Berichte werden dem Vorstand vorgelegt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Die INTER-Werte Kompetenz, Fairness und Vertrauen sind im Leitbild ausführlich beschrieben und werden in allen Unternehmenshandlungen beachtet.

Für eine unserer wichtigsten Anspruchsgruppen, die Kunden, haben wir eine Service-Leitlinie definiert und unsere Kundenbroschüre *Kompetenz.Fairness.Vertrauen* aufgesetzt.

Zur Verbesserung der Compliance ist die INTER Versicherungsgruppe dem Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Vertrieb beigetreten. Notwendige Prozesse zur Erfüllung des GDV-Verhaltenskodex sind eingerichtet und entsprechende Maßnahmen wurden umgesetzt. Die Beschreibung des Compliance-Management-Systems der INTER zum GDV-Verhaltenskodex ist erstellt und implementiert. Zusätzlich wurde die Position des „Beauftragten Verhaltenskodex“ geschaffen, der in die Compliance-Organisation der INTER eingebunden ist und zum GDV-Verhaltenskodex Vertrieb die Einhaltung der geltenden Regelungen überwacht, die Beobachtung relevanter Rechtsänderungen durchführt und die Kommunikation dazu koordiniert. Dem Datenschutzkodex des GDV (Code of Conduct) ist die INTER ebenso beigetreten.

Die Bausparkasse Mainz hat daneben den freiwilligen Verhaltenskodex zwischen den europäischen kreditwirtschaftlichen Verbänden und den europäischen Verbraucherorganisationen für die Vergabe von wohnwirtschaftlichen Krediten unterzeichnet.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

8.1. Nachhaltigkeitskriterien im Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der INTER Versicherungsgruppe ist angemessen, transparent und auf die nachhaltige Entwicklung der INTER ausgerichtet. Die allgemeine Ausgestaltung der Vergütungspolitik ist mit den geschäftspolitischen Zielen und der aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Risikostrategie konform. Hierbei erfüllt die INTER alle diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachtet auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen.

Die Vergütungspolitik ist insofern nachhaltig, als dass bei der INTER nur wenige Funktionen mit einem variablen Anteil vergütet sind, der in seiner Zusammensetzung überschaubar ist. Auch unsere sozialen Nebenleistungen wie das Job-Ticket sowie Kooperationen z. B. mit dem Fitness- und Gesundheitsstudio Sportomed, von denen unsere Mitarbeiter am Standort Mannheim profitieren, sind auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.

8.1. Kontrolle der Zielerreichung durch Gremien

Die Zielerreichung des INTER-Vorstands wird vom Aufsichtsrat überprüft. Der Personalausschuss, der sich aus drei Mitgliedern der Arbeitgeberseite des Aufsichtsrats zusammensetzt, überprüft die Erreichung der Ziele und bespricht sie mit dem Vorstand. Der INTER-Vorstand wird vom Aufsichtsrat und der Mitgliederversammlung überprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die Bezüge des INTER-Vorstands bestehen aus fixen und variablen Vergütungsanteilen. Die variable Vergütung ist abhängig von der Performance und Zielerreichung.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Da die Vergütung bei der INTER Versicherungsgruppe größtenteils über Tarifverträge bestimmt wird, wurden bislang keine Zahlen diesbezüglich erhoben. Bei der INTER existieren nur wenige Funktionen mit einem variablen Vergütungsanteil, der in seiner Zusammensetzung überschaubar ist.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

9.1. Identifikation der wichtigsten Anspruchsgruppen

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

9.2. Stakeholderdialog

Die relevanten Anspruchsgruppen sind in den INTER-Kontrollorganen und Gremien (z. B. in Aufsichtsrat, Mitgliederversammlung und -Beirat) vertreten und treffen sich mehrmals unterjährig. Das höchste Kontrollorgan, die Mitgliederversammlung, besteht u. a. aus Vertretern des Ärztebeirats und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und repräsentiert damit unsere Kunden.

Wichtige Kommunikationskanäle, um mit diesen Anspruchsgruppen in Kontakt zu treten, sind neben dem direkten persönlichen oder telefonischen Kontakt die Lokalpresse, Fachmagazine (u. a. Ärztezeitung, Handwerkermagazin, das auch Medienpartner beim Ausbildungs-Ass ist) sowie branchenspezifische Versicherungs- und Maklermagazine.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen unserer Mitarbeiter. Eine weitere Überwachungsfunktion haben die Aufsichtsräte inne. Die personelle Zusammensetzung der Gremien kann dem Geschäftsbericht 2017 entnommen werden.

Als Zusatzgremium mit beratender Funktion agiert der CSR-Beirat. Darüber hinaus ist die INTER Mitglied im Gesamtverband der Deutschen

Versicherungswirtschaft e.V. und im Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. Die INTER Versicherungsgruppe kooperiert umfassend mit der Freien Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG (FAMK) mit einem besonderen Service hinsichtlich der Beihilfeberatung und -abwicklung samt Vorfinanzierung.

Mitgliedervertretung	Beruf, Ort
Dr. Breyer, Thomas	Zahnarzt, Meißen
Grimminger, Michael	Ing. (grad.) Bäckermeister, Mannheim
Hoffmann, Walter	Klavierbauer, Neuhofen
Dr. med. Kauert, Steffen	Facharzt für Orthopädie, Wuppertal
Kießler, Peter	Malermmeister, Erkrath
Liesenkötter, Georg	Konditormeister, Saerbeck
Müller, Gerd	Bankdirektor, Bad Homburg
Niehus, Frank Michael	Tischlermeister, Berlin
Paulsen, Georg-Iwer	Bauunternehmer, Wester-Ohrstedt
Prössl, Heinrich	Dipl.-Braumeister, Pettendorf
Scharold, Richard	Bäckermeister, Friedberg
Schmidt, Joachim	Landwirtschaftsmeister, Bösdorf

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Bereits im INTER-Leitbild haben wir den Dialog mit unseren Stakeholdern verankert: „Wir führen einen offenen Dialog untereinander, mit unseren Kunden, mit den Medien und dem sonstigen Umfeld.“ Die wesentlichen Themen werden daher unterjährig im Vorfeld durch Sitzungen und Veranstaltungen ermittelt und dienen auch zur Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse für den CSR-Bericht 2017. Es ist ein wichtiges Anliegen, den Bereich CSR ins Unternehmen einzuführen und ein nachhaltiges Investment für die INTER-Produktwelt zu etablieren sowie – aus der Mitarbeiterumfrage ableitbar – Ideenmanagement und Ideenumsetzung zu optimieren. Im Folgenden gehen wir auf Themen unserer Anspruchsgruppen gesondert ein.

Mitarbeiter

Dem Wunsch nach der Vereinbarung von Beruf und Familie unserer Mitarbeiter sowie der Work-Life-Balance sind wir u. a. durch die Arbeitszeitflexibilisierung inklusive mobilem Arbeiten oder Sabbatical sowie der Einführung unseres Fitnesscenters nachgekommen.

Durch den CSR-Beauftragten, das CSR-Kernteam sowie das CSR-Gremium sind Mitarbeiter als unsere wichtigste Anspruchsgruppe repräsentiert. Alle interessierten Mitarbeiter können ihre Anregungen und Kritik per Mail an nachhaltigkeit@inter.de schicken oder in der internen CSR-Postbox kundtun.

Unabhängige Vermittler (wie Makler etc.)

Auf www.inter-makler.net steht unabhängigen Vermittlern ein Online-Arbeitsportal mit personalisiertem Zugang zur Verfügung. Damit und mit weiteren digitalen Services wie z. B. der INTER Makler App reagieren wir auf den flexiblen und digitalen Arbeitsalltag dieser Stakeholder. Auch am Zeitmanagement arbeiten wir: Die INTER wird zukünftig im Maklervertrieb größere Vertriebsbereiche schaffen, damit unsere vertriebsverantwortlichen Makler nicht mehr mit dem Auto zu einzelnen unabhängigen Vermittlern fahren müssen, sondern sich verstärkt auf Multiplikatoren im Markt konzentrieren können. In Kombination mit Bahnfahrten und den Möglichkeiten von Videomeetings und Carsharing sollen so deutschlandweite Reisen minimiert werden.

Mit unabhängigen Vermittlern (Makler etc.) findet darüber hinaus regelmäßig ein Erfahrungsaustausch zu essentiellen Themen statt, der ab 2018 auch die Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung behandeln soll. Unter www.inter-makler.net kann auch CSR-Informationsmaterial digital zur Verfügung gestellt werden.

Kunden

Unsere Kunden sind alle Personen, mit denen wir intern und extern in Kontakt stehen (Versicherte, Interessenten, Öffentlichkeit). Wir wollen dauerhaft zufriedene und begeisterte Kunden, die uns treu bleiben und weiterempfehlen. Auch unsere Kunden schätzen die Vorteile der Digitalisierung, wie z.B. die INTER Rechnungen-App, die INTER Postbox App oder die digitale Versicherungsassistentin EVA. Die INTER-Postbox bietet Kunden die Möglichkeit, einfach, schnell und digital Adress-, Namens-, Vertrags- oder Bankdatenänderungen vorzunehmen, Bescheinigungen zu beantragen oder Lob und Kritik zu äußern. Seit Dezember 2017 können Kunden die Zugangsdaten für die INTER-Postbox online anfordern. Das Erstanmeldepasswort erhalten Sie automatisch per Post. Seit 2017 lag die Zahl der aktiven Postboxnutzer noch unter 9.000. Im Juli 2017 startete die INTER deshalb eine E-Mail-Aktion. Bereits im Oktober lag die Nutzerzahl bei über 10.000. Im Dezember verzeichneten wir 11.067 registrierte Nutzer. Inzwischen ist die INTER-Postbox auch als mobile Version verfügbar.

Ab 2018 steht den Kunden der digitale Sonderbereich www.inter.de/nachhaltigkeit zur Verfügung, um sich über den *INTER-Fairness-Report* zu informieren. Begleitende Kommunikationsaktivitäten on- und offline runden die CSR-Erfahrung ab.

Medien

Transparenz ist einer unserer Unternehmenswerte, weshalb wir die Öffentlichkeit umfassend über unsere (CSR-)Aktivitäten informieren. Neben unserer Homepage, dem Geschäftsbericht und den begleitenden Kommunikationsaktivitäten für die Öffentlichkeit umfasst die regelmäßige aufsichtliche Berichterstattung unter Solvency II:

- einen jährlichen Bericht über die Solvabilität und Finanzlage (Solvency and Financial Condition Report, SFCR),
- einen regelmäßigen aufsichtlichen Bericht (Regular Supervisory Report – RSR),
- jährliche und vierteljährliche quantitative Berichtsformulare (Jahresmeldung / Quartalsmeldung) und
- einen Bericht über die unternehmenseigene Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung (ORSA-Bericht).

Im Rahmen der Quartalsmeldungen wird jeweils die vierteljährlich einzureichende quantitative EZB-Statistik über die BaFin-Meldeplattform an die Bundesbank übermittelt.

Region

Mit regionalen Medien pflegen wir ebenso einen regen Austausch und gehen Themen nach, die wir im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verpflichtung aufgreifen können. Beispielsweise unterstützt die INTER als Gesellschafter das Stadtmarketing und dessen Kampagne [DAS GIBT DIR MANNHEIM](#), um zur positiven Stadtentwicklung beizutragen. Daneben beteiligt sich die INTER am CSR-Lehrstuhl der Universität Mannheim, um die Stadt als Wissensstandort zu etablieren. Das Thema Gesundheit und Lebensqualität geht die Bausparkasse Mainz mit ihrem City Finder an, mit dem für alle deutschen Städte bis zu zehn Gesundheitswerte abgefragt werden können.

Das von uns geförderte InsurLab Germany e.V. in Köln geht letztlich den Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0. für den Bereich Versicherungswirtschaft auf den Grund. Es bietet eine Plattform zur Vernetzung von Start-ups aus dem InsurTech-Bereich mit der Versicherungswirtschaft. Die Initiative wurde als erster InsurTech-Hub in das de:hub-Netzwerk des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie aufgenommen, um die digitale Transformation in der Versicherungswirtschaft voranzutreiben sowie etablierte und neue Unternehmen aus dem In- und Ausland zusammenzubringen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

10.1. Soziale und ökologische Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen und Ermittlungsverfahren

Die ökologischen und sozialen Auswirkungen mit negativem Ausmaß möchten wir durch unsere Geschäftstätigkeiten so gering wie möglich halten. Wir garantieren, dass wir nur mit direkten Lieferanten arbeiten, die wir im Rahmen der CSR-Berichterstattung 2017 auf ihre Nachhaltigkeitsaspekte überprüft haben, wobei es zu keinen Beanstandungen kam. Alle INTER- und BKM-Produkte und mögliche Neuinvestitionen durchlaufen derzeit eine Prüfung nach spezifischen Anlage- und Ausschlusskriterien nach ESG-Kriterien.

10.2. Innovationsmanagement

Die Mitarbeiter *sind* und tragen das Wissen ihrer Organisation. Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) erarbeiten und implementieren sie in unseren KVP-Teams effizientere Prozesse. Vertrieb und Betrieb arbeiten dabei in übergreifenden KVP-Teams erfolgreich zusammen und entwickeln zukunftsweisende Ideen, die vielfach bereits umgesetzt wurden, z. B. die Idee von „Skype“ zum digitalen Video-Meeting.

Aus dem digitalen Testlabor ging, gemeinsam mit IBM® Watson™, der Chatbot EVA zum Online-Abschluss INTER QualiMed Z® Zahn hervor.

Die Vielzahl der digitalen Ideen bzw. Maßnahmen zählt ebenso auf den Nachhaltigkeitsgedanken ein, da hierdurch Ressourcenverbräuche und Emissionen im Vertrieb oder der Betriebsorganisation reduziert werden und Wissen besser geteilt werden kann (z. B. durch unsere interne Enzyklopädie INTERpedia).

2017 arbeiteten unsere KVP-Teams an folgenden Innovationsprozessen:

- iPad: Seit 2011 arbeiten wir mit iPads und waren damit Vorreiter in Deutschland. Der Einsatz wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir stellen uns stets die Frage: Wie können wir diese in Vertrieb und Betrieb noch gewinnbringender einsetzen?
- Personalgewinnung: Wie können wir junge motivierte Menschen für den INTER-Vertrieb gewinnen?
- Zusammenarbeit: Wie können wir effizienter agieren, um unsere Vermittler zu betreuen?
- Arbeitsplatz und Arbeitsmethodik: Wie finden wir uns in Ablageflut und Datenvielfalt zurecht?
- INTERface: Wo liegen welche Unterlagen und wer dokumentiert welchen Fall?
- Fluktuationsvermeidung: Wie können wir neue Vermittler langfristig an die INTER binden?

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Das Jahr 2017 war für nachhaltige Kapitalanlagen ein Jahr des Durchbruchs, weshalb das Thema auch von der INTER Versicherungsgruppe erstmals als wesentlich definiert wurde. Es gibt derzeit keine einheitliche Definition, welchen Kriterien eine nachhaltige Kapitalanlage genügen muss, da sich dies je nach Produkt und Anbieter unterscheidet. Transparenz über das genutzte Nachhaltigkeitskonzept und die verwendeten Kriterien bei nachhaltigen Geldanlagen ist uns jedoch wichtig, weshalb wir nur mit seriösen Anbietern zusammenarbeiten, die lückenlos Informationen zur Verfügung stellen.

Die allgemeine Bezeichnung „nachhaltige Geldanlagen“ steht für verantwortliche ethische, soziale und ökologische Investment- bzw. Anlageprozesse, die den Einfluss von ESG (Environmental, Social & Governance)-Kriterien einbeziehen. Im Zuge der CSR-Berichterstattung hat die INTER ihre Kapitalanlagestruktur aufgeschlüsselt und alle Anbieter auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten überprüft. Das Screening der einzelnen Kapitalanlagen befindet sich derzeit in Vorbereitung und wir überprüfen folgendes Kriterienset auf eine Anwendung:

Environment	Social	Governance
Effizienter Umgang mit Energie und Rohstoffen	Einhaltung Arbeitsrechte (Verbot Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot)	Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung
Umweltverträgliche Produktion	Hohe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Umgang mit Whistleblowing
Geringe Emissionen in Luft/Wasser	Faire Bedingungen am Arbeitsplatz	
	Angemessene Entlohnung	
	Aus-/Weiterbildungschancen	
	Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit	

Die INTER hat durch INTER MeinLeben® bereits ein nachhaltiges Produkt geschaffen, mit dem Endkunden ihre Altersvorsorge individualisieren können, indem sie von attraktiven Renditeerwartungen profitieren, den Zeitpunkt und die Höhe ihrer Auszahlungen jedoch selbst bestimmen können. Später können sie in die konventionelle Rente wechseln und die Sicherheit einer lebenslangen Rentenzahlung genießen. Mit Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit sichern sie sich die Beitragszahlung durch die INTER, falls sie durch Krankheit oder Unfall dauerhaft nicht mehr arbeiten können. INTER MeinLeben® ist eine nachhaltige Altersvorsorge, die im Rahmen des Plus X Awards 2017 mit Gütesiegeln in den Kategorien „Leistungsumfang“ und „Innovation“ ausgezeichnet wurde.

Außerdem planen wir für 2018, Kunden von INTER MeinLeben® Investitionen in nachhaltige ETFs zu ermöglichen, z. B. in iShares des renommierten Anbieters BlackRock.

Die Nachhaltigkeit der INTER-Produkte zeigte sich auch darin, dass sie sich schon sehr lange am Markt halten. Focus Money hat in der Ausgabe 45/2017 am 1. November 2017 die Nachhaltigkeit von Versicherern untersucht. Im Punkt ökonomische Nachhaltigkeit erhielten wir das Urteil „gut“. Alle Auszeichnungen sind online einsehbar unter <https://www.inter.de/kontakt-service/unsere-auszeichnungen>.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Versicherungen sind ein nicht-phisches Produkt, das keine direkte materielle Umsetzung mittels Rohstoffen benötigt. Daher haben wir im Vergleich zu industriellen Unternehmen geringere Risiken in der Auswirkung auf Umweltbelange, weshalb 2017 keine umweltbezogene Risikoanalyse durchgeführt wurde. Gleichwohl nehmen wir die Themen sorgfältiger Ressourcenverbrauch, Energieeffizienz und Emissionen sehr ernst und prüfen daher ab 2018 systematisch unseren Geschäftsbetrieb auf weitere Herausforderungen. Unser Umweltkonzept orientiert sich an den VfU-Umweltkennzahlen und betrifft insbesondere folgende Bereiche (über das Beschriebene hinaus haben wir noch kein Konzept verfolgt):

- Ressourcenverbrauch (Papier, Wasser, Abfall, Kühlmittel)
- Energieeffizienz (Strom, Fernwärme)
- Emissionen (Fuhrpark und Geschäftsreisen, Abfallentsorgung, Zulieferer)

Der INTER Konzern hat zudem Notfallvorsorgekonzepte für den Nutzungsausfall von Gebäuden erstellt, da ein zügiger und organisierter Umgang mit

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Ereignissen, die zum Ausfall von wesentlichen Bereichen, Prozessen und Ressourcen führen können, notwendig ist, um größere Schäden zu vermeiden bzw. diesen vorzubeugen. Ziel hiervon ist es, die Geschäftstätigkeit während eines möglichen Ausfalls aufrechtzuerhalten und die vollständige Betriebsfähigkeit innerhalb einer tolerierbaren Zeitspanne wiederherzustellen.

In den folgenden Texten wird jedoch zu den einzelnen Punkten ausführlich Stellung bezogen. Die genannten Zahlen beziehen sich auf die INTER (ohne polnische Gesellschaften, Bausparkasse Mainz und FAMK).

11.1. Ökologische Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Der Papierverbrauch ist für Versicherungen eine wesentliche beeinflussbare Umweltgröße, weshalb die INTER Versicherungsgruppe hierbei verstärkt auf digitale Möglichkeiten setzt und dies in Zukunft noch weiter ausbaut. Lange Transportwege durch Outsourcing finden aufgrund unserer Produkt- und Dienstleistungspalette praktisch nicht statt.

Alle Materialien, die uns umgeben, wählen wir mit Sorgfalt aus. So erfüllen in der Direktion in Mannheim beispielsweise alle Teppiche die Anforderungen der Umweltproduktdeklaration des Instituts Bauen und Umwelt e.V. Unsere Beleuchtung besteht zu einem Großteil aus LEDs. Unsere 130 Dienstfahrzeuge sowie indirekt die Bahnfahrten und Flugreisen verursachen jedoch CO₂-Emissionen. Unser Betriebsrestaurant bereitet die Speisen größtenteils mit Zutaten aus der Region zu. Unser Fuhrpark wird von deutschen Zwischenhändlern zur Verfügung gestellt.

11.2. Einflussmöglichkeiten auf ökologische Auswirkungen

Diverse Materialien werden bereits nur digital zur Verfügung gestellt, um den Papierverbrauch zu minimieren, z. B. Geschäftsbericht, SFCR-Bericht und CSR-Bericht. Weitere Anwendungen, wie z. B. die Möglichkeit zum Online-Abschluss, die INTER Rechnungen-App sowie der digitale Chatbot EVA, ermöglichen es Vermittlern und Kunden, neben dem Papierverbrauch auch CO₂-Emissionen zu umgehen. Ebenso wirken im Vertrieb digitale Apparaturen papierverbrauchsverringend, z. B. der Einsatz von iPads. In der Betriebsorganisation achtet die INTER auf einen sparsamen Einsatz von Kopierpapier sowie Papierhandtüchern. Unseren Papierverbrauch wollen wir kontinuierlich weiter senken – auch auf den WCs: 2017 haben wir in der Direktion in Mannheim 1.024 Kartons Papierhandtücher verbraucht. Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 32 Kartons (2016: 1.056 Kartons). Diese Reduzierung ist auf Schilder an den Waschbecken zurückzuführen, die zu einem geringen Verbrauch animieren.

Bewegungsmelder helfen, die Beleuchtung nur an notwendigen Stellen einzusetzen. Darüber hinaus prüft die INTER sorgfältig, ob Büroeinzelgeräte (Drucker, Scanner) notwendig sind oder durch Multifunktionsgeräte, die bei Nichtbenutzung in den Standby-Modus gehen, ersetzt werden können. Bei allen technischen und elektrischen Betriebsmitteln nutzen wir die Stromspar-Funktion. Wir prüfen derzeit, ob wir vermehrt Laptops statt Desktop-Rechner einsetzen, da ein Laptop rund ein Drittel weniger Energie als ein PC verbraucht. Unser Vertrieb arbeitet bereits ausschließlich mit energiesparenden iPads. Beim Neukauf von Geräten oder Betriebsmitteln achten wir grundsätzlich neben Qualität auf die Energieeffizienz.

Durch die Installation von Sensoren und Boilern wird der Wasserverbrauch reduziert.

Maßnahmen, wie digitale Meetings oder Geschäftsreisen per Bahn, sorgen dafür, dass klimarelevante Emissionen durch Geschäftsfahrzeuge vermieden werden.

11.3. Umfang der Nutzung natürlicher Ressourcen durch die Geschäftstätigkeit

Da die INTER als Dienstleister kein produzierendes Unternehmen ist, kann der Umfang der Nutzung natürlicher Ressourcen für die Geschäftstätigkeit als gering eingeschätzt werden. Von uns wird v. a. Papier für Geschäftsprozesse, Wasser, Strom sowie Fernwärme für die Betriebsorganisation verwendet.

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.

Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die INTER (ohne polnische Gesellschaften, Bausparkasse Mainz und FAMK).

12.1. Ziele

Die INTER verfolgt, da sie den Weg zu einem ressourcenschonenden Unternehmen gehen will, z. B. die Senkung des Papierverbrauchs in der Direktion um 5 %. Alle Meta- und Teilziele sind ausführlich unter 4.1. beschrieben und werden je nach Frist (2018, 2019, >2019) von den Verantwortlichen überwacht und an den CSR-Verantwortlichen reportet. Über ihre Erfüllung wird jährlich im CSR-Bericht berichtet. Unsere Betriebsorganisation wird dieses Wissen bündeln und Vergleiche mit Folgejahren anstellen. Ab 2018 werden wir konsequent zu allen VfU-Umweltkennzahlen reporten.

12.2. Prozess der Zielerreichung

Im Zuge der CSR-Berichterstattung definierte die INTER erstmals ein Kennzahlenset für den Bereich Umwelt (s. 4.1.), das nun in regelmäßigen Abständen überwacht, ggf. erweitert und mit Maßnahmen versehen wird. Die Einhaltung der Zielerreichung wird vom CSR-Beauftragten und dem Vorstand überwacht. Es gilt, globale Prozesse anzustoßen, um nicht nur bereichsadaptiert zu arbeiten. Im Rahmen unserer CSR-Strategie haben wir uns 2017 dazu entschieden, die Beschaffung von Plastikdeckeln für Kaffeebecher in der Cafeteria einzustellen. Die Mitarbeiter wurden per kleinem Aushang an der Cafeteria informiert, dass wir aus Umweltschutzgründen auf die Ausgabe der Deckel verzichten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Da wir als Dienstleister keine Materialien benötigen, um Produkte herzustellen, nutzen wir diese nur indirekt, um unsere Dienstleistungen zu veranschaulichen, zu dokumentieren sowie unsere Betriebsorganisation am Laufen zu halten. Wir haben daher unsere eingesetzten Materialien nicht konsequent nach Gewicht oder Volumen dokumentiert, werden aber gerade beim Papierverbrauch in der Direktion ab 2018 damit beginnen.

Papier

Wer täglich mit Papier umgeht, sollte auch sorgfältig die Umwelteigenschaften dessen prüfen. Unser Papier stammt u. a. von Papyrus. Papyrus ist seit 2003 FSC- und PEFC-zertifiziert und unterstützt vorbehaltlos die entsprechenden Kriterien. So stellt Papyrus die nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder, als auch die lückenlose Kontrolle der gesamten Produktionskette sicher. Papyrus richtet sich zudem in der Beschaffungspolitik nach den Standards der WWF Organisation GFTN (Global Forest and Trade Network). Unser Einkauf hat den Papierverbrauch der INTER für 2017 mit 434.685 kg dokumentiert.

Betriebsrestaurant

Durch unser eigenes Betriebsrestaurant, das auf regionale und frische Kost setzt, vermeiden wir lange Anlieferungswege oder Abfälle. Unser Betriebsrestaurant hat bereits 2016 ein nachhaltiges Küchenkonzept vorgelegt, um die ressourcen- und kostenbewusste Beschaffung und Auswahl von frischen und hochwertigen Lebensmitteln voranzutreiben: Wir beziehen von unseren Lieferanten frische, unverarbeitete Zutaten (Konserven, Tiefkühlprodukte und dergleichen sind auf ein Minimum reduziert). Beim Einkauf achten wir auf saisonale, jahreszeitentypische Lebensmittel und nutzen nachweislich regionale Beschaffungsquellen für Fleisch, Obst und Gemüse.

Folgende regionale Zulieferer arbeiten mit uns:

- Schrade Frischfleisch GmbH (Mannheim): Rind- und Kalbfleisch ausschließlich von ausgewählten deutschen Schlachthöfen;
- Deutsche See GmbH: zertifiziert nach DIN ISO 50001 für Umschlag, Verarbeitung, Transport und Vertrieb von Lebensmitteln, insbesondere Fisch und Feinkost; MSC-akkreditiert (certified sustainable Seafood); IFS-zertifiziert; GlobalG.A.P.; ASC;
- Gemüselieferant Mack & Gerstner GmbH & Co. KG: zertifiziert nach DIN-EN ISO 22000;
- Bäckerei Grimminger GmbH: Brot und Backwaren

Exotische Produkte werden mit Bedacht ausgewählt und ergänzen unseren Speiseplan. Wir beziehen Fisch und Meeresfrüchte nur aus zertifizierten Fanggebieten (MSC – Marine Stewardship Council) und zertifizierter Aquakultur (ASC – Aquaculture Stewardship Council) sowie WWF-Empfehlung. Auch bei der Zubereitung achten wir auf Energieeffizienz: Wir verwenden ausschließlich hochwertige Öle (Rapsöl und extranatives Olivenöl); gehärtete Öle finden bei uns keine Verwendung. Wir verzichten zu 100 % auf Geschmacksverstärker und Soßenpulver.

Werbematerialien

Unsere Werbematerialien beziehen wir von Holtzmann Creativ Werbemittel, Mitglied in der internationalen Qualitätsorganisation SEDEX, in der sich alle Mitglieder auf die Einhaltung höchstmöglicher Arbeitsstandards, des Gesundheitsschutzes und Sicherheit von Mitarbeitern und Kunden, den Umweltschutz sowie die Befolgung ethischer Standards im geschäftlichen Miteinander verpflichten (u. a. Business Social Compliance Initiative). Nahezu alle Textilien, die wir bei Holtzmann einkaufen, besitzen eine Ökotex-Zertifizierung. Seit 01.07.2012 werden zudem alle Standardpakete mit dem Dienstleister DPD CO₂-neutral im Rahmen des DPD Total-Zero-Konzepts befördert. Holtzmann nutzt ausschließlich Ökostrom, der zum größten Teil aus Wasserkraft besteht, sowie FSC-zertifiziertes Papier und hat sich zur Einhaltung des GWW-Ehrenkodex der Deutschen Werbeartikelwirtschaft verpflichtet, der sich zur Vermeidung gefährlicher Stoffe, Umweltschutz und verantwortlichem Umgang mit natürlichen Ressourcen bekennt.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Energieverbrauch	2017
Strom kWh	3.341.274
Fernwärme MWh	1.721.990

Zum Berichtszeitpunkt lagen aktuelle Zahlen für 2017 noch nicht vor, weshalb Schätzungen aus dem Verbrauchsjahr 2016 abgeleitet wurden. Aktuelle Zahlen werden alsbald online verfügbar gemacht unter www.inter.de/nachhaltigkeit.

Die INTER (Direktion Mannheim) verbrauchte 3.341.274 kWh Strom und 1.721.990 MWh Fernwärme.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Die INTER Versicherungsgruppe hat sich zum Ziel gesetzt, ein umweltfreundlicheres Unternehmen zu werden. Gerade beim Gebäudemanagement und der

Betriebsorganisation können wir direkten Einfluss auf den Energieverbrauch nehmen. Bereits ab 2014 wurde ein großer Teil unserer Gebäude der Direktion in Mannheim energetisch saniert – zwei weitere Gebäude befinden sich derzeit in Vorbereitung. Im Rahmen dieses Prozesses wurde ein innovatives und integratives Gesamtgebäudekonzept entwickelt. Ziel war es, eine maximale Flächenerweiterung sowie ein nachhaltiges Gebäude mit Vorbildcharakter zu schaffen, das den hohen Anspruch der INTER auf dem Gebiet des energieeffizienten Bauens in die Öffentlichkeit trägt und gleichzeitig wirtschaftlich ist. Kernstück wurde ein ressourcenschonendes Technikkonzept im Zusammenspiel mit einer intelligenten Fassade. Durch die energetische Fassadensanierung (Optimierung der thermischen Gebäudehülle) galt es, Heiz-, Kühllasten und Energiekosten zu senken und die Steigerung des Büroraumklimas und die Behaglichkeit der Mitarbeiter zu unterstützen.

Maßnahmen, die hierzu stattfanden, waren:

- Erhöhung der Dämmstoffdicken
- Einbau verbesserter Fenster
- Präsenzsteuerung der Lüftung
- Präsenz- und Tageslichtsteuerung der Beleuchtung
- Erneuerung der Büro- und Flurbeleuchtung (LED)
- Nutzung von Absorptionskältemaschinen
- Rechnerischer Nachweis der Wärmebrücken
- Nachweis der Luftdichtheit

Durch diese Maßnahmen, die der Dämmung, Lichtlenkung und Photovoltaik Rechnung trugen, konnten erhebliche Mengen an Energie eingespart werden. Das zukunftsfähige Fassadenkonzept macht uns unabhängiger von Energiepreisentwicklungen und kann durch die energieeffiziente Ausrichtung und thermische Behaglichkeit bei den Mitarbeitern und anderen Stakeholder auch mit einem Imagegewinn punkten. Durch den Umbau und die energetische Sanierung sind die Zahlen unseres Energieverbrauchs der letzten Jahre jedoch nicht aussagekräftig. Unser Reporting ist daher erst ab 2017 repräsentativ.

Dämmung	Lichtlenkung	Photovoltaik
Innovatives Fassadenkonzept	Effektiver Sonnen- und Blendschutz (Einsparung Kühlenergie und damit Energiekosten)	Senkung der Stromkosten durch Eigennutzung oder Rückvergütung
Reduktion der Wärmeverluste	Schutz vor sommerlicher Überhitzung	Ressourcenschonender und regenerativer Materialumgang
Nutzung solarer Gewinne (Einsparung Energie- und Heizkosten)	Intelligente Tageslichtnutzung (Einsparung Stromkosten Beleuchtung)	Harmonisches Einfügen in die Umgebung

Energie-Audit

2016 wurde bei der INTER ein Energie-Audit von der DENO Deutsche Energieoptimierung GmbH durchgeführt, das 2019 wiederholt stattfinden wird, um zur dauerhaften Senkung der Energiekosten und dem nachhaltigen Ressourceneinsatz beizutragen. 2016 bezog die INTER Kranken insgesamt 5.101.983 kWh an Energie. Der Verbrauch gliedert sich in 38% Fernwärme- und 62% Stromverbrauch. Ziel des Energie-Audits war es, neben der Senkung der Energiekosten, eine stärkere Umweltorientierung, Transparenz und damit auch positive Entwicklung sicherzustellen. Der Auditierungsbereich bezog die Bereiche Lüftung/Klimatisierung, Beleuchtung sowie Informations-/Kommunikationstechnik mit ein. Als Hauptverbraucher konnten die Bereiche IT-Kommunikation, Klimaanlage, Raumlüftungsanlagen, Beleuchtung und Heizung identifiziert werden. Daher wurde als Energiesparmaßnahme vorgeschlagen, eine Umstellung auf LED-Lampen in Teilbeleuchtung (58W) vorzunehmen, um jährlich 63.710 kWh und 39,6t CO₂ einzusparen. 637 Leuchten konventioneller Art wurden bereits durch energieeinsparende LED-Beleuchtungsmittel ersetzt.

Im Zuge der CSR-Strategie hat die Betriebsorganisation damit begonnen, Umweltkennzahlen für den Energieverbrauch für Gebäudeenergie (Strom und Fernwärme) sowie Kühlmittel zu erheben, um den Energieverbrauch in Zukunft weiter senken zu können sowie klimaschädliche Emissionen zu vermeiden. Zum Berichtszeitpunkt lagen noch nicht alle aktuellen Zahlen für 2017 vor.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Gesamtwasserentnahme	2017
Abwasser cbm	13.135,00

Zum Berichtszeitpunkt lagen aktuelle Zahlen für 2017 noch nicht vor, weshalb Schätzungen aus dem Verbrauchsjahr 2016 abgeleitet wurden. Aktuelle Zahlen werden alsbald online verfügbar gemacht unter www.inter.de/nachhaltigkeit.

Die INTER (Direktion Mannheim) verbrauchte 13.135,00 cmb Wasser.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Abfall	2017
Verwertung	15.880 kg

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>. Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Mischpapier	123.600 kg
Verpackungen	2.200 kg
Glas	1.200 kg
Gesamt	142.880 kg

In der Direktion Mannheim produzierten wir 2017 rund 142.880 kg Abfall. Dies beinhaltet 15.880 kg Abfall für Verwertung, 123.600 kg Mischpapier, 2.200kg Verpackungen sowie 1.200kg Glas.

Bei der Entsorgung werden alle Abfallarten, außer der Restmüll (Verwertung), der verbrannt wird, recycelt. Unsere Gebäude der Direktion Mannheim werden von Künzler Städtereinigung gesäubert, welche die Anforderungen der Entsorgungsfachbetriebsverordnung erfüllen und u.a. mit dem Österreichischen Umweltzeichen für Allzweck- und Sanitärreiniger arbeiten.

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.

Die Angaben beziehen sich auf die INTER. Innerhalb der CSR-Workshops, der begleitenden CSR-Kommunikation durch Aushänge oder E-Mails werden die Stakeholder der INTER für das Thema klimarelevante Emissionen sensibilisiert, um ihren täglichen Arbeitsablauf damit zu synchronisieren (z. B. Verbrauch Papier-Handtücher). Für das Jahr 2017 haben wir erstmals systematisch Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) für unsere Emissionen erhoben und festgestellt, dass wir vor allem an der Verringerung unseres Papierverbrauchs arbeiten wollen. Ab 2018 werden wir konsequent zu allen VfU-Kennzahlen reporten. Eine Nutzung von regenerativen Energien wird derzeit diskutiert.

Leider können wir nicht alle Kunden per Zug erreichen. Gerade im Außendienst ist der schnelle, persönliche Kontakt wichtig. Carsharing ist bei uns ebenfalls schwer möglich, da die Vertriebsgebiete über das ganze Bundesgebiet verteilt sind. Daher betreiben wir einen Fuhrpark aus folgenden Fahrzeugen:

- 100 Mercedes-Benz (Fullservice-Leasing, Dieselmotor) für Vorstand und Vertrieb/Außendienst. Es stehen keine Dienstwagen für Mitarbeiter im Innendienst zur Verfügung;
- 25 Opel Adam (Fullservice-Leasing, Benzinmotor) für die Auszubildenden der Geschäftsstellen;
- 5 Poolfahrzeuge (3 Mercedes-Benz, 2 Opel).

Die durchschnittliche Fahrleistung p. a. beträgt 45.000 km. Unsere Poolfahrzeuge wollen wir jedoch auf drei Fahrzeuge reduzieren und bei Mehrbedarf durch Leihfahrzeuge kompensieren.

2017 verzeichnete die INTER 1.916 Fahrten mit der Deutschen Bahn (DB) bei einer Reiseentfernung von rund 655.272 km. Die Bahnfahrten wollen wir durch das Angebot des Job-Tickets in der Metropolregion Rhein-Neckar sowie die Ausweitung der Vertriebsgebiete im Maklervertrieb ausbauen, um Anreize bei unseren Mitarbeitern zu setzen, nicht mit dem Auto zu pendeln bzw. zu fahren, sondern den Nah- und Fernverkehr zu nutzen.

13.1. Reduktionsziele und Prozesse

Die INTER Versicherungsgruppe möchte konsequent den Weg zu einem noch umweltfreundlicheren Unternehmen einschlagen. Durch Ressourcenschonung (z. B. Senkung Papierverbrauch um 5%) wird indirekt auch eine Senkung der CO₂-Emissionen vorgenommen. Durch direkte Maßnahmen, z. B. Durchführung digitaler Meetings oder Zugfahrten, können wir ebenso positiv einwirken.

Alle Meta- und Teilziele sind ausführlich unter 4.1. beschrieben und werden je nach Frist (2018, 2019, >2019) von den Verantwortlichen (z. B. Vorstand, BO, MUK) überwacht und an den CSR-Verantwortlichen reportet. Über ihre Erfüllung wird jährlich im CSR-Bericht berichtet. Unsere Betriebsorganisation wird dieses Wissen bündeln und Vergleiche mit Folgejahren anstellen. Ab 2018 werden wir konsequent zu allen VfU-Umweltkennzahlen berichten.

13.2. Nutzung regenerativer Energien

Bislang werden keine regenerativen Energien genutzt. Eine Nutzung wird jedoch geprüft (s. Ziele 4.1.).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Die INTER (Direktion Mannheim) produzierte 8t CO₂-Emissionen durch ihren Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen).

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Die INTER (Direktion Mannheim) produzierte 1.594t CO₂-Emissionen indirekt durch ihren Stromverbrauch.

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Die INTER (Direktion Mannheim) produzierte 574 t CO₂ indirekt durch Verkehr (43 t), Papierverbrauch (513 t), Wasserverbrauch (9 t) und Abfallentsorgung (8 t).

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Maßnahmen, wie digitale Meetings oder Geschäftsreisen per Bahn, sorgen dafür, dass klimarelevante Emissionen vermieden werden. Mitarbeiter im Innendienst bekommen bei der INTER grundsätzlich keine eigenen Dienstwagen gestellt. Der Maklervertrieb zielt darauf ab, in Kombination mit Bahnfahrten und den Möglichkeiten von Videomeetings und Carsharing deutschlandweite Reisen zu minimieren.

Für unsere Mitarbeiter bieten wir einen Persil-Reinigungsservice in Ludwigshafen am Rhein in Kooperation mit der Wäscherei Topf an, die zweimal wöchentlich die INTER mit klimaneutralem Transport beliefert.

Innerhalb der CSR-Workshops, der begleitenden CSR-Kommunikation sowie durch Aushänge oder E-Mails werden die Stakeholder der INTER für das Thema klimarelevante Emissionen sensibilisiert, um ihren täglichen Arbeitsablauf damit zu synchronisieren (z. B. Verbrauch Papier-Handtücher).

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.

Die genaue Zusammensetzung der Mitarbeiter der INTER zeigt die Tabelle:

INTER																																																															
Innendienst	Geschlecht	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre																																																						
2017	m	403	383	20	63	24	194	493	362																																																						
	w	646	384	262	14	38				2016	m	407	397	10	62	18				w	628	376	252	14	31	Außendienst (§59 HGB)										2017	m	70	69	1	28	0	0	41	46	w	17	17	0	3	0	2016	m	70	69	1	28	0				w	17
2016	m	407	397	10	62	18																																																									
	w	628	376	252	14	31				Außendienst (§59 HGB)										2017	m	70	69	1	28	0	0	41	46	w	17	17	0	3	0	2016	m	70	69	1	28	0				w	17	17	0	3	0												
Außendienst (§59 HGB)																																																															
2017	m	70	69	1	28	0	0	41	46																																																						
	w	17	17	0	3	0				2016	m	70	69	1	28	0				w	17	17	0	3	0																																						
2016	m	70	69	1	28	0																																																									
	w	17	17	0	3	0																																																									

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

2016	III	IV	Q3	I	Q2	V
	w	18	18	0	3	0

Rund 24% der Mitarbeiter waren 2017 teilzeitbeschäftigt, der Anteil der Frauen an der Gesamtmitarbeiterzahl lag bei 58%. Die Bausparkasse Mainz berichtet 2017 über die folgende Mitarbeiterstruktur:

Bausparkasse Mainz	Geschlecht	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungskräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre
2017	m	84	75	9	19	0			
	w	108	50	58	3	0	6	75	111
2016	m	84	76	8	20	0			
	w	106	50	56	2	0			

Die INTER Polska meldet 157, die INTER Zycie-Polska meldet 91 Mitarbeiter. Unsere Vertriebspartner haben wir ebenfalls aufgeschlüsselt:

Vertriebspartner	2017	2016
Anzahl Vertriebspartner gesamt	311	274
Davon selbstständig	271	258
Davon angestellt	16	16
Davon Auszubildende	21	4

Die INTER Mitarbeiter sowie die Angestellten der FAMK werden vom Fachbereich Personal in der Direktion in Mannheim betreut. Die Personalarbeit ist dem Ressort des Vorstandssprechers Matthias Kreibich zugeordnet und wird nach den Vorgaben des Gesamtvorstandes umgesetzt. Die Personalarbeit richtet sich am Manteltarifvertrag für die Versicherungswirtschaft sowie an nationalen Arbeits- und Sozialstandards aus.

Um dem Risiko fachlich nicht ausreichend qualifizierter Mitarbeiter im Risikomanagementprozess entgegenzuwirken, informiert die intern verantwortliche Person für die unabhängige Risikocontrollingfunktion (URCF) die dezentralen Risikobeauftragten quartalsweise über aktuelle Themen rund um Risikomanagement und Solvency II. Dem Risiko personeller Engpässe wirkt der INTER Konzern durch eine angemessene Personalausstattung entgegen, die mit Hilfe von quantitativen Personal- und Kapazitätsplanungen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit in den einzelnen Organisationseinheiten erstellt wird. Das INTER Bildungsprogramm, die INTER Förderleitlinien und die weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen sichern die hohe Qualität der Mitarbeiter und wirken dem Fachkräftemangel entgegen. Mit der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften sowie der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und dem Angebot von zahlreichen Teilzeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermindert der INTER Konzern Risiken aufgrund der demographischen Entwicklung.

14.1. Achtung der Arbeitnehmerrechte

In Deutschland sind die Arbeitnehmerrechte gesetzlich und über Tarifverträge festgelegt. Die Geschäftsorganisation der INTER Versicherungsgruppe gewährleistet neben der Einhaltung der von den Versicherungsunternehmen zu beachtenden Gesetze, Verordnungen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen eine solide und umsichtige Leitung der INTER. Die Organisationsstruktur der INTER ist transparent und bietet eine klare Zuweisung und eine angemessene Trennung der Zuständigkeiten sowie ein wirksames unternehmensinternes Kommunikationssystem. Die INTER verfügt über schriftliche interne Leitlinien und stellt deren Umsetzung sicher. Die Leitlinien werden mindestens einmal jährlich überprüft und bei wesentlichen Änderungen der Bereiche oder Systeme, auf die sie sich beziehen, entsprechend angepasst. Die Geschäftsorganisation wird regelmäßig intern überprüft. Gemäß den Bestimmungen des § 23 Absatz 3 VAG bzw. des Art. 42 der Solvency II-Rahmenrichtlinie hat die INTER Prozesse implementiert, um die Anforderungen an die fachliche Qualifikation („fit“) und die persönliche Zuverlässigkeit („proper“) von Personen, die die Unternehmen tatsächlich leiten oder andere Schlüsselaufgaben innehaben, sicherzustellen.

14.2. Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter

Mitarbeiter können durch die Mitarbeiterumfrage, das jährliche Beurteilungsgespräch sowie die KVP-Teams ihre Ideen zur Weiterentwicklung der INTER einbringen. Unsere Mitarbeiter im Beschwerdemanagement befragen wir zudem nach der Bearbeitung jeder Beschwerde, ob sie einen Vorschlag für eine grundsätzliche Verbesserung haben. Hiermit geht unser INTER-Beschwerdemanagement-System über die aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen deutlich hinaus. In Mitarbeiterbefragungen erzielte die Frage, ob Kundenbeschwerden im Unternehmen ernst genommen werden, wiederholt höchste Zustimmungswerte.

14.3. Partizipation der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement

Mitarbeiter können ihre Ideen zur Nachhaltigkeit über die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@inter.de, die CSR-Postbox und beim CSR-Beauftragten äußern.

14.4. Arbeitnehmerrechte bei internationaler Tätigkeit

Der Großteil der Geschäftstätigkeit erfolgt in Deutschland, weshalb grundlegende Arbeitnehmerrechte bereits gesetzlich im deutschen sowie europäischen Recht geregelt sind.

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.

15.1. Bezahlung

Die INTER Versicherungsgruppe ist Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland. Als Mitgliedsunternehmen finden für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft Anwendung. Das Vergütungssystem für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der INTER ist angemessen, transparent und auf die nachhaltige Entwicklung der INTER ausgerichtet. Die allgemeine Ausgestaltung der Vergütungspolitik ist konform mit den geschäftspolitischen Zielen und der aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Risikostrategie. Hierbei erfüllt die INTER alle diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und beachtet auch die bestehenden tariflichen Vereinbarungen.

15.2. Antidiskriminierungsprozesse

Ein Merkblatt bei Einstellung und eine EDV-Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tragen dazu bei, Diskriminierungen und Benachteiligungen am Arbeitsplatz zu unterbinden. Dies bezieht sich auf Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund folgender Merkmale

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Benachteiligungen beziehen sich dabei auf unmittelbare (z. B. Nicht-Einstellung wegen Behinderung) sowie mittelbare Benachteiligungen und Belästigungen (Drohungen, Mobbing, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt etc.). Die INTER verpflichtet sich als Arbeitgeber, Benachteiligungen aus den genannten Gründen zu verhindern und vorzubeugen. Der Diskriminierungsschutz greift in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, also auch bei Betriebsfeiern, Betriebssport, Geschäftsreisen oder -essen. Verstoßen Mitarbeiter oder Führungskräfte gegen das Benachteiligungsverbot, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Versetzung) bis hin zur Abmahnung und Kündigung ergriffen.

Bei der INTER können sich betroffene Personen an den AGG-Beauftragten (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) im Fachbereich Recht, Dr. Frank Reinhard, wenden. Die Beschwerde wird anschließend überprüft.

15.3. Integration und Vielfalt

Integration und Vielfalt sind der INTER wichtig.

72 Schwerbehinderte arbeiten derzeit bei der INTER und werden durch die Schwerbehinderten-Beauftragte vertreten. Die Anzahl schwerbehinderter Menschen bei der INTER hat sich seit 2014 mehr als verdreifacht, mit steigender Tendenz. Alle Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 vorhandenen Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % (Pflichtquote) ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten zu besetzen (§ 71 SGB IX). 2017 gab es bei der INTER 70 schwerbehinderte Beschäftigte. Die Pflichtquote wird damit von der INTER sogar übertroffen (6,77 %).

Zu den Hauptaufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört es in erster Linie, schwer erkrankten Mitarbeitern bei der Stellung von Anträgen zur Schwerbehinderteneigenschaft behilflich zu sein, z. B. bei der Antragstellung für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, damit der Arbeitsplatz mit behinderungsbedingten Einschränkungen möglichst beibehalten werden kann. Soll ein Arbeitsplatz neu besetzt werden, ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen besetzt werden kann. Die Agentur für Arbeit wird diesbezüglich über externe Stellenausschreibungen informiert. Über Bewerbungen und Vermittlungsvorschläge durch die Agentur für Arbeit von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Bewerbern wird die Schwerbehindertenvertretung informiert und am Auswahl- sowie Bewerbungsprozess beteiligt (§§ 81 u. 95 SGB IX). Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zur Wahrung der Chancengleichheit bzw. Bevorzugung dieser Personengruppe bei gleicher Eignung gilt ebenso für die interne Besetzung freier Stellen.

Bei der INTER arbeiten 58% Frauen, aber nur rund 15% in Führungspositionen. Wir haben erkannt, dass diese Zahlen nicht den realgesellschaftlichen Bedingungen entsprechen. Mittelfristig möchten wir daher Maßnahmen ergreifen, um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken.

Der Großteil unserer Belegschaft ist zwischen 31-50 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt unserer Vertriebspartner beträgt 49,5 Jahre in der Ausschließlichkeit und 45,5 Jahre bei den Maklern. Wir wollen daher verstärkt junge und qualifizierte Menschen einstellen, um den Ansprüchen unserer Kunden weiterhin gerecht zu werden, und beginnen ab dem 01.01.2018 mit unserer Vertriebsverjüngung.

Seit 30 Jahren berät die BKM 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.

15.4. Work-Life-Balance/Arbeitszeit

Im Zuge des demographischen Wandels gewinnt das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation zunehmend an Bedeutung. Hinzu kommen komplexer werdende Arbeitsprozesse und technologische Entwicklungen, die nach Auszeiten eine immer schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz

erfordern. Zur besseren Vereinbarkeit der privaten Lebenssituation mit der Arbeit bietet die INTER ihren Mitarbeitern verschiedene Angebote und Maßnahmen. Hierzu zählen:

- Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung für die Direktion in Mannheim mit individuellem Arbeitszeitkonto;
- Rückkehrgarantie nach bis zu 12 Monaten Elternzeit auf den gleichen Arbeitsplatz;
- Flexible Teilzeit-Modelle (u.a. für Führungspositionen);
- 3 Monate Auszeit (Sabbatical);
- Bildungszeit;
- Mobiles Arbeiten;
- Geburtsgeld (250 €);
- Kooperation mit der Familiengenossenschaft eG mit Beratungs- und Betreuungsleistungen von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen;
- Mittagessen mit der Familie im Betriebsrestaurant;
- Paketannahmeservice;
- Service-Point für Textilreinigung;
- Job-Ticket;
- Kooperation mit dem Fitnessstudio Sportomed

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.

Der Wert eines Unternehmens steht und fällt mit den Mitarbeitern. Deswegen sind wir als Arbeitgeber von Anfang an mit dabei und stehen unseren Mitarbeitern während ihres Arbeitslebens als verlässlicher Partner zur Seite. Dies bezieht sich auf ein umfassendes Aus- und Weiterbildungskonzept sowie Gesundheits- und Personalmanagement innerhalb der INTER.

16.1. Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der INTER umfasst zahlreiche Maßnahmen, die der Erhaltung und Förderung der Gesundheit dienen. Auch zur Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls innerhalb der INTER bieten wir unseren Mitarbeitern im Rahmen des Betriebssports verschiedene Aktivitäten an, z. B. Fußball oder Laufgruppe. Highlight bei unseren Mitarbeitern ist das hauseigene Fitnessstudio in der Direktion. In unseren modernen INTER-Fitness-Räumlichkeiten können unsere Mitarbeiter Cardio- und Kraftgeräte nutzen oder beliebte Fitnesskurse (z. B. Business Yoga, Pilates, Rückenschule) besuchen. Gerade unser Angebot zur Rückengesundheit erfreut sich großer Beliebtheit, da unsere Mitarbeiter den größten Teil ihrer Arbeit sitzend verrichten. Weitere Angebote beinhalten das Feel-Good-Programm von Weight Watchers, die Raucherentwöhnung, die Augenvorsorgeuntersuchung, Massagen sowie den jährlichen Gesundheitstag.

16.2. Aus- und Weiterbildungskonzept

Die INTER Versicherungsgruppe ist seit gut 50 Jahren ein anerkannter Ausbildungsbetrieb in der Metropolregion Rhein-Neckar und bildet erfolgreich junge Menschen zum „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung)“ aus – wahlweise mit der Zusatzqualifikation „Finanzassistent/-in. Unsere enge Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg macht es jungen Menschen zudem möglich, in den Studiengängen „Versicherung (B.A.)“ und „Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)“ Theorie und Praxis miteinander zu verbinden. Mit diesem Ansatz sichert sich die INTER Versicherungsgruppe die Fachkräfte der Zukunft über die eigene Ausbildung. Bei der INTER bekommt jeder Neuanfänger einen Paten aus dem 2. Lehrjahr, der die Erfahrungen während der Ausbildung mit ihnen teilt und hilfreiche Tipps geben kann.

Unsere Azubis im Vertrieb werden in den Geschäftsstellen durch Mentoren mit mehrjähriger Berufserfahrung unterstützt. So profitieren unsere Nachwuchskräfte während der gesamten Ausbildung von den fachlichen und methodischen Kompetenzen erfahrener Vermittler – und sie sehen, wie Kundenbetreuung und -beratung im Optimalfall aussieht. Damit unsere Vertriebs-Azubis schnell eigene Kundentermine wahrnehmen können, bekommen sie zu Beginn ihrer Ausbildung einen Dienstwagen. Damit zeigt sich die INTER nicht nur in der Metropolregion Rhein-Neckar, sondern bundesweit als attraktiver Ausbildungsbetrieb. Für die Qualität unserer Ausbildung und nicht zuletzt auch für den Erfolg der Azubis ist eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder von entscheidender Bedeutung. Seit 2017 steht das Thema „Ausbilderqualifizierung“ bei der INTER deshalb ganz oben auf der Agenda. Unsere Ausbilder können ihr Wissen und ihre Kompetenzen gezielt vertiefen und ausbauen – in insgesamt fünf Modulen: Auswahlverfahren der Auszubildenden, Rechtsgrundlagen in der Berufsausbildung, erfolgreiche Kommunikation, Konfliktmanagement im Ausbildungsalltag, didaktische und methodische Ausrichtung von Lernprozessen sowie Lernerfolgskontrollen. So können wir gewährleisten, dass unsere Azubis gut auf den Beruf vorbereitet und unsere Ausbilder dem hohen Qualitätsanspruch der INTER als Ausbildungsbetrieb gerecht werden. Unsere Übernahmequote 2017 betrug 87%.

So viel Engagement muss Wirkung zeigen: Die INTER bewarb sich für die Ausschreibung „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ im Auftrag von Focus Money, die zum dritten Mal „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ auszeichneten. In fünf Kriterien wurden wir bewertet: Ausbildungserfolg, strukturelle Daten der Ausbildung, Ausbildungsvergütung, Ausbildungsquote und zusätzliche Angebote für Azubis. Die INTER belegte den 2. Platz und darf nun stolz das Prädikat „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2018“ führen.

Auch für Quereinsteiger bietet die INTER Möglichkeiten der Ausbildung: Branchenfremde werden über 4,5 Monate hinweg durch die unternehmensinterne INTER-Akademie zu versierten [Vertriebspartnern](#) ausgebildet und in den nachfolgenden 7,5 Monaten intensiv durch einen festen Ansprechpartner im

Vertrieb eingearbeitet. Dies bedeutet, dass die neuen Vertriebspartner sowohl eine versicherungsfachliche als auch eine unternehmensbezogene Ausbildung über alle Sparten hinweg – einschließlich der Prüfung zum/zur Versicherungsfachmann/-fachfrau (IHK) – erfolgreich absolviert haben, bevor sie eigenverantwortlich mit Kunden in Kontakt treten. Ebenso werden alle neuen Vertriebspartner, die bereits über den Sachkundenachweis „Versicherungsfachmann/-fachfrau (IHK)“ verfügen, unternehmensbezogen ausgebildet und eingearbeitet.

Die Qualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist einer der Hauptindikatoren für den Erfolg unseres Unternehmens. Getreu diesem Motto legen wir großen Wert auf eine zielgerichtete fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir u. a. in der INTER Akademie zentralisieren. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützen wir bei berufsbegleitenden Weiterbildungen und beteiligen uns an Fortbildungskosten/-zeiten. Hierbei werden fachliche und überfachliche Qualifizierungen gefördert:

- Fachspezifische sowie sozial- und persönlichkeitsbezogene Weiterbildung im INTER-Bildungsprogramm. Diese erfolgt sowohl on-the-job als auch off-the-job (z. B. Seminare, webbasierte Lernprogramme und Coaching);
- Unterstützung und Förderung von berufsbegleitenden Weiterbildungen (z. B. Geprüfte/r Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen, Bachelor of Insurance Management (B.A.) und Aktuarsausbildung (DAV));
- Spezialstudiengänge der Deutschen Versicherungs-Akademie (z. B. Zusatzmodul „Experte/in Kranken- und Pflegeversicherung“);
- Förderung von Nachwuchsführungskräften aus den eigenen Reihen durch ein Entwicklungsprogramm („Mit Führung Zukunft – Die INTER Führungskräfteentwicklung“);
- Kundenservicetrainings
- Bildungsurlaub

Mit dem offenen Bildungsangebot bietet die INTER in den Bereichen Arbeitsmethodik, Selbstmanagement und Kommunikation Trainings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Unsere Personalentwicklung und die INTER Akademie haben daran gearbeitet, das Weiterbildungsangebot noch stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen. Aus diesem Grund wurde im September und Oktober 2017 bei allen Führungskräften im Betrieb und im Vertrieb eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Basierend auf den Rückmeldungen erstellten wir das INTER Bildungs- und Veranstaltungsangebot 2018. Alle Teilnehmenden erhielten daher ca. vier Wochen vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme einen Fragebogen zur optimalen Vorbereitung des Trainings – sowohl für die Teilnehmer als auch für den Referenten. Um sicherzustellen, dass die erlernten Trainingsinhalte praxisrelevant und auf die tägliche Arbeit übertragen werden konnten, führten wir ca. drei Monate nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme eine Follow-up-Umfrage durch. Zugang zum Bildungs- und Veranstaltungsangebot finden unsere Mitarbeiter auf der Startseite im Intranet.

Im Rahmen von „Mit Führung Zukunft – Die INTER-Führungskräfteentwicklung“ werden die Führungskräfte im Betrieb und im Vertrieb in ihrer täglichen Führungsarbeit unterstützt. Im Rahmen des Entwicklungsprogramms eignet sich der Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen zielgerichtet Führungswissen und -handeln an. Die Teilnehmer aus dem Betrieb und Vertrieb bereiten sich in Workshops, Coachings und Projektarbeiten auf ihre Führungsaufgabe bei der INTER Versicherungsgruppe vor. Dabei werden die Potenzialträger anhand eines qualifizierten Assessment Centers ausgewählt. Das jährliche Beurteilungsgespräch stellt ein weiteres wertvolles und zielorientiertes Personalführungsinstrument dar, auf dessen Grundlage die weitere Entwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt.

Mit der Einführung des einheitlichen Einarbeitungsprogramms werden unsere neuen Mitarbeiter von Beginn an professionell und bestmöglich begleitet und angeleitet. Damit können sich diese schnell mit ihren Aufgaben vertraut machen und sich im Unternehmen zurecht finden. Weiterhin ist ein Mentoringprogramm vorgesehen, bei welchem alle neuen Mitarbeiter in den ersten sechs Monaten eine Kollegin oder einen Kollegen als Mentor zur Seite gestellt bekommen. Ferner findet in jedem Quartal ein Begrüßungstag und eine Schulung zum Thema IT-Sicherheitsrichtlinien statt.

16.3. Demographischer Wandel

Im Rahmen unserer Personalplanung betrachten wir regelmäßig die Altersstruktur unserer Belegschaft. Der Großteil unserer Mitarbeiter ist derzeit zwischen 31 und 50 Jahre alt. Durch den demographischen Wandel ändern sich auch die Anforderungen für uns als Arbeitgeber. Ältere Mitarbeiter müssen altersgerechte Arbeitsplätze und Förderungen zur Gesundheit erhalten. Auch Führungspositionen müssen dahingehend transparenter und alters- sowie geschlechtsneutral zugänglich gemacht werden, um die Diversität der Mitarbeiter widerzuspiegeln. Mitarbeiter sowie Kunden der INTER wollen wir verstärkt in unserer internen sowie externen Kommunikation für dieses Thema sensibilisieren. Weitere Maßnahmen sind:

- PC-Schulungen
- Fitnessangebote und Gesundheitsprogramme
- Fachvorträge zu Themen der Altersvorsorge, der Vorbereitung auf den Ruhestand und der Pflege

Alle INTER-Mitarbeiter können ein komplexes Altersvorsorgeprogramm in Anspruch nehmen, das im Versorgungsplan 2014 ausdifferenziert wurde. Der Einschluss in die Versorgung kann bereits nach einer sechsmonatigen Wartezeit zum jeweils darauffolgenden 01.01. eines Jahres erfolgen. Es stehen 4 Optionen bzgl. der Beitragshöhe für die Mitarbeiter zur Auswahl – variabel kann so jedes Jahr neu über die Höhe des Eigenanteils entschieden werden. Je nach gewählter Optionen errechnet sich der Eigenanteil prozentual aus dem individuellen Gehalt und wird – unter Ausnutzung der steuer- und sozialversicherungsfreien Beitragsgrenzen – in eine Renten-Direktversicherung in Form von Entgeltumwandlung geleistet. Die INTER als Arbeitgeber zahlt, je nach Höhe des erbrachten Eigenanteils, zusätzlich einen Beitragsanteil, der für Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Unterstützungskasse eingezahlt wird. Die Leistung erfolgt in Form einer lebenslangen Altersrente. Ein Hinterbliebenenschutz ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eingeschlossen.

Weiterhin bieten wir noch folgende Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung:

- Entgeltumwandlung der vermögenswirksamen Leistungen zugunsten einer individuellen Direktversicherung;
- INTER Versorgungszusage (Gehaltsverzicht zugunsten einer steuerlich geförderten Direktzusage).

Durch das seit Jahrzehnten bestehende Angebot einer sehr guten betrieblichen Altersversorgung für die Mitarbeiter wirkt die INTER einer Versorgungslücke im Alter entgegen. Für die ab dem 01.01.2014 eintretenden Mitarbeiter wurde eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen, deren Leistungsmerkmale weiterhin über die marktüblichen Leistungsmerkmale hinausgehen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die INTER hatte 2017 keine Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Todesfälle zu beklagen. 18 Betriebs- und Wegeunfälle wurden berichtet (4 in den Geschäftsstellen, 14 in der Direktion). Für die Bausparkasse Mainz wurden keine Vorfälle beschrieben. Wir sind derzeit dabei, die Ausfalltage zu ermitteln, um die Hauptursachen für diese zu erkennen. Die Ergebnisse sollen anschließend in ein strategisches betriebliches Gesundheitsmanagement einfließen.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Der Arbeitsschutzausschuss der INTER umfasst u. a. Vertreter des Betriebsrats, der Bereiche Personal, Betriebsorganisation und Immobilienmanagement sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Ausschusses ist es, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der INTER zu prüfen und weiterzuentwickeln. Hierzu tagt der Arbeitsschutzausschuss viermal im Jahr.

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

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

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Durchschnittlich hat die INTER im Jahr 2017 pro Mitarbeiter 29,38 Stunden an Weiterbildung geleistet.

Mitarbeiterart	Stunden
Azubi (Berufsschule enthalten)	28.456,26
Führungskräfte	243,12
Mitarbeiter (ohne Azubis und Führungskräfte)	4.681,92
Gesamt	33.381,31

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Für die INTER:

Aufsichtsrat: 14 Personen / 12 männlich / 2 weiblich / Alter 30-50J.: 1x, > 50J.: 13x / KV 9x, LV 6x, AV 6x.

Für die Bausparkasse Mainz:

Aufsichtsrat: 6 Personen / 5 männlich / 1 weiblich / Alter: 30-50J.: 3x, > 50J.: 3x.

Mitgliederversammlung:

13 Personen / 0 weiblich / 13 männlich / Alter 30-50J.: 0x, > 50J.: 13x.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften des AGG wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet (s. 16.2.). Im Berichtsjahr 2017 gab es keine Beschwerden bei INTER und BKM zu vermelden.

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.

Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten durch Zulieferer

Die INTER greift in der Lieferkette auf deutsche (europäische) Partner zurück, sodass Verletzungen von Menschenrechten schon per Gesetz ausgeschlossen sind, daher haben wir für 2017 keine Risikoanalyse vorgenommen. Ab dem Jahr 2018 erarbeiten wir ein Prüfkonzept, um von Lieferanten und Partnern, mit denen wir intensiv zusammenarbeiten, eine Erklärung zur Einhaltung von Menschenrechten einzuholen, was die Fachbereiche Betriebsorganisation und Kapitalanlagen überwachen und über den CSR-Beauftragten gesammelt an den Vorstand berichten. Unser Ziel ist es, 2019 den Hinweis auf Menschenrechte in die Einkaufsrichtlinien und die Kapitalanlagerichtlinien aufzunehmen. Da die Prüfung der Erklärungen erst im laufenden Berichtsjahr unternommen wird, konnten noch keine feststellbaren Auswirkungen berichtet werden.

Unsere Geschäftstätigkeiten finden im deutschen (europäischen) Raum statt, wo Menschenrechte und Arbeitsnormen gesetzlich reguliert sind (u. a. Tarifverträge, Mindestlohn, Kernarbeitszeiten) und entsprechende Risiken diesbezüglich nicht bei der INTER verortet sind. Über unsere Anlagerichtlinien stellen wir zudem sicher, dass in unseren Anlageportfolien keine Unternehmen abgebildet sind, die Kinder- oder Zwangsarbeit unterstützen. Es finden sich bei unseren Geldanlagen keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Anlagen in Rohstoffe sowie solche Anlagen, die weitere Menschenrechte verletzen. Es bestehen weiterhin keine Engagements in ABS-Produkten oder anderen Kreditderivaten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Wir arbeiten nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland (Europa) zusammen, daher haben wir bislang noch keine Investitionsvereinbarungen und -verträge systematisch nach Menschenrechtsaspekten überprüft.

Ab dem laufenden Jahr werden wir von Lieferanten und Partnern, mit denen wir intensiv zusammenarbeiten, eine Erklärung zur Einhaltung von Menschenrechten einholen. Unser Ziel ist es, 2019 den Hinweis auf Menschenrechte in die Einkaufsrichtlinien und die Kapitalanlagerichtlinien aufzunehmen.

Beispielsweise hat sich unser Lieferant für Werbeartikel, Holtzmann, bereits jetzt zur Einhaltung des GWW-Ehrenkodex verpflichtet und bekennt sich damit u. a. zur Einhaltung guter kaufmännischer Sitte, zur Geschäftsausübung ohne Korruption und Vorteilsgewährung, zur Vermeidung gefährlicher Stoffe und zur Verpflichtung auf europäische Sozialstandards im internationalen Geschäft.

Über unsere Anlagerichtlinien stellen wir sicher, dass in unseren Anlageportfolien keine Unternehmen abgebildet sind, die Kinder- oder Zwangsarbeit unterstützen. Es finden sich bei unseren Geldanlagen keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Anlagen in Rohstoffe sowie solche Anlagen, die weitere Menschenrechte verletzen. Es bestehen weiterhin keine Engagements in ABS-Produkten oder anderen Kreditderivaten.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Da unsere Geschäftstätigkeiten im deutschen (europäischen) Raum stattfinden, gehen wir davon aus, dass Menschenrechte und Arbeitsnormen

eingehalten werden, da diese gesetzlich reguliert sind (u. a. Tarifverträge, Mindestlohn, Kernarbeitszeiten).

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Die INTER hat im Berichtsjahr 2017 keine neuen Lieferantenbeziehungen geknüpft, wird aber ab dem laufenden Jahr von neuen Lieferanten eine Erklärung zur Einhaltung von Menschenrechten einholen.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Der INTER liegen im Berichtsjahr 2017 keine Erkenntnisse über negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette vor.

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:

Tief verwurzelt in der Metropolregion Rhein-Neckar ist die INTER mit ihrem Hauptsitz in Mannheim. Als wichtiger Arbeitgeber der Region liegt uns die umgebende Gesellschaft sehr am Herzen. Die Unterstützung des Leistungs- und Breitensports sowie die Wissenschaftsförderung sind der Kern unserer Sponsoring-Strategie. Im Berichtsjahr 2017 bestand das Ziel darin, unsere Spendenausgaben zentral zu erfassen. Bis 2019 wollen wir unsere Sponsoring-Aktivitäten weiter ausbauen und den Bereich Nachhaltigkeit stärker miteinbeziehen (z. B. Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.). Entsprechende Ziele und Kennzahlen sind im Kapitel 3 (Ziele) dargestellt. Diese werden im Rahmen der unterjährigen Informationen durch den CSR-Beauftragten an den Vorstand berichtet.

Ausführliche Darstellungen zu unserem Risikomanagement, was auch für Sozialbelange gilt, sind Bestandteil der Geschäftsberichte und der Berichte über Solvabilität und Finanzlage, die über die Homepage www.inter.de einsehbar sind. Zur Vermeidung von Risiken, die mit der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung einhergehen, etabliert die INTER 2018 ein CSR-Management-System. Dieses ist Vorstand Michael Schillinger zugeordnet. Die Zuständigen werden für Risiken im Kontext mit CSR sensibilisiert. Es ist vorgesehen, die relevanten Risiken zukünftig auch in der INTER Risikomanagement-Software zu erfassen. Wir wollen diesen Risiken weiterhin entgegenwirken, indem wir unsere Stakeholder im Zuge der CSR-Kommunikation transparent informieren und ihnen aufzeigen, dass sich gewinnorientiertes Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortungsübernahme nicht ausschließen. Exemplarisch geben wir daher in Folge Einblicke in unsere Förderaktivitäten.

Adler Mannheim

Seit 2008 ist die INTER Partner der Mannheimer Adler. Die INTER wirbt u. a. auf der Rückseite des Adler-Trikots, auf TV-Banden, mit Videowürfeln und Fascia-Spots sowie mit Anzeigen in den Adler- und SAP-Arena-Printmedien. Daneben profitieren auch die Fans in der Region von der Kooperation: Gastauftritte und Autogrammstunden der Adler sorgten beispielsweise auf dem Mannheimer Maimarkt für regen Andrang. Auch in Zukunft wird es eine Reihe gemeinsamer Events zum Vorteil aller Adler-Fans geben. 2 Adler-Dauerkartenbesitzer bekommen darüber hinaus das Geld für ihre Tickets von der INTER zurück. Die INTER unterstützt auch den Verein Adler helfen Menschen e.V. seit Jahren.

ASV Köln

Seit Herbst 2016 ist die INTER exklusiver Sponsor des über 5.000 Mitglieder starken ASV Köln in der Branche „Versicherungen“. Der ASV genießt als Breitensport-Verein einen hervorragenden Ruf. Bereits seit Sommer 2014 unterstützen wir die iPhone/Android App „defi köln“ – ein Gemeinschaftsprojekt des ASV Köln und des Fördervereins des Herzzentrums der Uniklinik Köln. Mit dieser App kann man sich im Notfall alle Defibrillatoren (Defis) im Großraum Köln anzeigen lassen.

Tarikus und Destas Kinderbildungsprojekt

Tarikus und Destas Kinderbildungsprojekt durch Tennisförderung (TDKET) ist eine in Addis Abeba, Äthiopien, agierende Non-Profit-Organisation, die Kinder durch das Medium Tennis an Bildung heranführt und ihnen dadurch neue Perspektiven im Leben eröffnen möchte. Die Aufgabe des Projekts ist es, ein New-Leadership-System umzusetzen, was bedeutet, Kindern soziales „Know-How“ zu vermitteln, welches von ihnen wiederum in ihr eigenes Land zurückgegeben wird. Die INTER unterstützt das Projekt regelmäßig mit Schreibmaterialien (Blöcke und Stifte). Einen Eindruck haben wir im [Film](#) festgehalten.

Im Rahmen der CSR-Berichterstattung haben wir erstmals Kennzahlen für unsere Spenden- und Förderausgaben erhoben. Wir spendeten im Jahr 2017 u.a. für gemeinnützige Zwecke:

- Sportkreis Mannheim bei „Sport und Spiel am Wasserturm“, 2.500 €
- Adler helfen Menschen e.V., 2.500 €
- Ärzte ohne Grenzen, 7.500 €
- Badischer Blinden- und Sehbehindertenverein, 1.000 €
- Rheinpfalz-Aktion 72, 1.500 €
- RNZ-Weihnachtsaktion, 1.500 €
- MM-Hilfsverein „Wir wollen helfen“, 10.000 €

Corporate Volunteering:

Auch unsere Mitarbeiter gehen ihrer sozialen Verantwortung nach. So radelten und liefen die INTER-Mitarbeiter im Rahmen der Aktion „Bewegen bringt Segen“ über zwei Monate lang für den guten Zweck. Jeder Kilometer zählte, sodass am Ende insgesamt 10.000 € an den MM-Hilfsverein „Wir wollen helfen“ gespendet werden konnten. Die Aktion „Merk's dir: Sei fair“ kommt direkt dem Engagement unserer Mitarbeiter zugute, die sich ehrenamtlich für Kinder und Jugendliche einsetzen – sei es in Vereinen oder Initiativen. Zusätzlich fand vom 10.- 24.8.2017 eine Typisierungsaktion in der Direktion in Mannheim statt, bei der 208 neue potentielle Stammzellenspender gewonnen wurden.

„Wir nehmen unsere Sozialverantwortung nach innen und nach außen wahr“: Was sich die INTER in ihrem Leitbild auf die Fahnen schreibt, hat auch in der Ausbildung besonderes Gewicht. 2017 bekamen unsere Azubis daher die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Projekts sozial zu engagieren. In Kooperation mit dem Kinderheim Wespinstift in Mannheim organisierten, planten und gestalteten unsere Azubis ein dreitägiges Programm mit Grillfest, Besuch des Holiday-Parks und Reise zum Felsenmeer im Odenwald. Unsere Azubis verbrachten – zur Freude aller – viel Zeit mit den Kindern. Die Resonanz war derart positiv, dass wir die Kooperation mit dem Kinderheim auch in Zukunft beibehalten. Zusätzlich zu einer „Sozialen Woche“ im Sommer planen unsere Azubis eine Aktion zu Weihnachten. Mit Projekten wie diesen stellt die INTER neben Fachwissen verstärkt auch soziale Kompetenzen wie z.B. Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Solidarität und Gerechtigkeitssinn in den Fokus der Ausbildung.

Kooperationen:

Neben unseren Kooperationen im Bereich Sport unterstützen wir auch die Bereiche Bildung und Kultur.

Jährlich vergibt die INTER als Sponsor gemeinsam mit den Wirtschaftsjunioren Deutschland und den Junioren des Handwerks das Ausbildungs-Ass, einen Preis für vorbildliche Ausbildungsinitiativen, der mit 15.000 € dotiert ist. Im Jahr 2016 feierte das Ausbildungs-Ass bereits sein 20-jähriges Jubiläum.

Die Bausparkasse Mainz konzipierte den BKM City Finder, mit dem für alle deutschen Städte bis zu 10 Gesundheitswerte abgefragt werden können. Den Lehrstuhl Corporate Social Responsibility an der Universität Mannheim unterstützt die INTER bis zum Jahr 2021 mit 1.000 € jährlich; zusätzlich vergibt sie 2 Deutschland-Stipendien. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erhält von uns 4.000 € pro Jahr.

Mithilfe von LU-Linguistische Unternehmenskommunikation nahm die INTER eine CSR-Analyse vor, auf Basis derer der *INTER-Fairness-Report 2017* erstellt wurde.

Regionale Kulturprojekte:

Die INTER unterstützt die Aktion „Klassik zum Kinopreis“ der Bürgerstiftung Ludwighafen und ist Fördermitglied im Luisenpark Mannheim. Als Gesellschafter des Stadtmarketings Mannheim unterstützt die INTER die Kampagne [DAS GIBT DIR MANNHEIM](#) und die Nacht der Unternehmen.

In Köln wurde 2017 das SmartHub InsurLab gegründet, an dem wir uns mit 30.000 € beteiligen, um durch die Zusammenarbeit mit Start-ups neue Ideen in unser Geschäft zu bringen.

Weitere Mitgliedschaften bestehen in folgenden Verbänden:

Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft (BWW) Südwest e.V.
Cybersicherheitsrat Deutschland
Förderkreis für die Institutionen für Versicherungswissenschaft
Förderkreis für die Kunsthalle Mannheim
Förderkreis Wissenschaft und Praxis am ZEW Mannheim
Förderverein deutsches Versicherungsmuseum
Förderverein Freunde des Luisenparks
Freunde der Universität Mannheim
Freundeskreis der Berufsakademie Mannheim
Gesellschaft der Freunde Universität Heidelberg e.V.
Gesundheitsregion Mecklenburg-Vorpommern
Kreisverkehrswacht Mannheim e.V.
Sportregion Rhein-Neckar e.V.
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
Verein der Freunde und Förderer der Friedrich-List-Schule Mannheim
Verein zur Förderung der Versicherungswirtschaft Universität Mannheim
Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Eine detaillierte Aufschlüsselung des wirtschaftlichen Wertes ist ab Juni 2018 im Geschäftsbericht 2017 einsehbar (unter www.inter.de).

Konzernabschluss INTER Versicherungsgruppe 2017 (ungeprüft):

- Vorstände: Matthias Kreibich, Michael Schillinger, Roberto Svenda, Holger Tietz
- Bruttobeitragseinnahmen: 863.436.380,56 €
- Kapitalanlagebestand (ohne Fondsgebundene Lebensversicherung): 7.488.503.835,92 €
- Kapitalanlageergebnis: 320.214.282,07 €
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: 638.481.506,04 €

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.

Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit der INTER ist die Anfälligkeit für Korruption im Vergleich zu Unternehmen, die Aufträge im Wesentlichen durch die Teilnahme an Ausschreibungen erhalten, als eher gering einzuschätzen. Dennoch besteht eine große Anzahl an Compliance- sowie Antikorruptionsrichtlinien und eine Compliance-Risikoanalyse wurde 2017 vorgenommen.

Ein Compliance-Risiko ist das Risiko eines Schadenseintritts zu Lasten des INTER Konzerns infolge nichtregelkonformen Verhaltens unternehmensangehöriger Personen. Compliance-Risiken sind insbesondere:

- öffentlich-rechtliche Maßnahmen (Strafen, Bußgelder oder andere behördliche Sanktionen gegen das Unternehmen oder unternehmensangehörige Personen),
- materielle Schäden (Verluste, entgangener Gewinn, zusätzlicher Verwaltungsaufwand),
- immaterielle Schäden in Form von Reputationsschäden (Imageschäden) infolge von Regelverstößen.

Innerhalb unseres Prüfkonzepts werden die Compliance-Risiken unternehmensweit in der IRS durch die DRB erfasst und regelmäßig auf Aktualität überprüft. Verantwortlich hierfür sind die Bereichsleiter, die diese Aufgabe auf die DRB ihres Bereichs delegieren können. Der Compliance-Beauftragte berät die Bereichsleiter und deren DRB bei der Identifikation, Analyse, Bewertung, Steuerung und Überwachung der Compliance-Risiken. Ergänzend erläutert der Compliance-Beauftragte im Rahmen von DRB-Foren das Thema Compliance-Risiken. Der Compliance-Beauftragte berichtet dahingehend direkt an den Vorstand.

Für 2018 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Korruptionsfälle und Bußgelder weiterhin bei 0 zu halten. Die erfassten Compliance-Risiken werden vom Compliance-Beauftragten stichprobenartig in der INTER Risikomanagement-Software (IRS) eingesehen und auf Plausibilität überprüft. Außerdem überwacht der Compliance-Beauftragte, dass in den operativen Bereichen prozessintegrierte Kontrollen implementiert sind, um Compliance-Risiken effektiv zu begegnen. Stellt der Compliance-Beauftragte Mängel bei den erfassten Compliance-Risiken oder den zugeordneten Kontrollmaßnahmen fest, nimmt er mit den zuständigen Bereichsleitern und deren Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) Kontakt auf, um diese Risiken zu besprechen und ggf. eine Anpassung der Erfassung und Kontrollen anzuregen.

19.1. Relevante Gesetzgebungsverfahren

Das einschlägige rechtliche Umfeld für die INTER Versicherungsgruppe als Versicherungskonzern ist in erster Linie das deutsche und das europäische Versicherungsaufsichtsrecht sowie die hieraus resultierenden Vorgaben und Anforderungen der Versicherungsaufsichtsbehörde und die Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden, insbesondere aus Verbraucherschutzrechtlichen Regelungen.

Aktuell stehen die Änderungen und neuen Anforderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 über den Versicherungsvertrieb im Fokus, die den Vertrieb, die Produktentwicklung und die Informationspflichten gegenüber den Kunden betreffen. Ferner ist die INTER Versicherungsgruppe Adressat zahlreicher Rechtsvorschriften, insbesondere solcher, die Finanzdienstleistungsunternehmen betreffen, wie z. B. die Vorschriften zur Geldwäscheprävention. Zu den rechtlich relevanten Rahmenbedingungen zählt neben der Gesetzgebung auch die höchstrichterliche Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene, die Einfluss auf die Produktgestaltung und die ordnungsgemäße Erfüllung der verbraucherschützenden Informationspflichten hat.

19.2. Positionierung Lobbyismus

Direkten Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren nehmen wir nicht.

19.3. Kriterien des politischen Engagements und Mitgliedschaften

Indirekt werden unsere Interessen dadurch vertreten, dass die INTER Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (www.gdv.de) und im Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. (www.pkv.de) ist. 2017 sind wir dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) beigetreten, um den Austausch mit anderen Unternehmen und die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie voranzutreiben.

Parteispenden erfolgten in Höhe von 13.000 € ausschließlich nach Deutschland (CDU, CSU, FDP).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Parteispenden erfolgten in Höhe von 13.000 € ausschließlich nach Deutschland (CDU, CSU, FDP).

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

20.1. Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit der INTER ist die Anfälligkeit für Korruption im Vergleich zu Unternehmen, die Aufträge im Wesentlichen durch die Teilnahme an Ausschreibungen erhalten, als eher gering einzuschätzen. Dennoch besteht eine große Anzahl an Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien:

- Leitlinie Compliance-Management-System
- Compliance-Kodex (insbesondere: Abschnitt 8)
- Compliance-Kompass (Orientierungshilfe zum Thema Compliance)
- Zentrale Arbeitsanweisung „Zentraler Einkauf und Materialwirtschaft“ nebst Anlage „Immobilien, Bau und Vermietung“

Die Prüfung der Einhaltung von Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien wird folgendermaßen gewährleistet:

- Überwachung durch die Compliance-Funktion und den Compliance-Beauftragten
- Prüfungen der Internen Revision
- Festlegung des Vier-Augen-Prinzips bei Rechnungsfreizeichnungen und anderen Vermögensverfügungen
- Prüfung aller atypischen Verträge durch den Bereich Recht
- Hinweisgeber-System beim Verdacht auf Verstöße

20.2. Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für das Thema gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sind der Compliance-Beauftragte (Herr Dr. Reinhard), der Anti-Fraud-Beauftragte und Bereichsleiter der Internen Revision (Herr Maurer), die dezentralen Risikobeauftragten und der Geldwäschebeauftragte (Herr Fischler).

20.3. Sensibilisierung der Mitarbeiter

Führungskräfte und Beschäftigte werden folgendermaßen für das Thema sensibilisiert:

- Präsenzschulung der Bereichsleiter bei Einführung von Compliance sowie bei wesentlichen Änderungen des Compliance-Management-Systems;
- Präsenzschulung der dezentralen Risikobeauftragten zur Erkennung und Bewertung von Compliance-Risiken (jährlich);
- Compliance-Vortrag beim Begrüßungstag für neue Mitarbeiter (ca. vierteljährlich);
- Verteilung des Compliance-Kodex und des Compliance-Kompass an alle Mitarbeiter;
- Compliance-Informationen im Intranet;
- Anlassbezogene Informationen in der Bereichsleiterrunde.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Analog zum INTER-Wert *Fairness* wird das Thema Korruption besonders sorgfältig in unserem Compliance-Kompass behandelt. Alle wesentlichen Aufträge werden zentral durch die Direktion vergeben, daher bestehen keine Korruptionsrisiken an den Standorten der Geschäftsstellen.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Bestätigte Korruptionsfälle gibt es für das Jahr 2017 nicht (ein Verdachtsfall, der nach umfangreicher Untersuchung jedoch nicht bestätigt wurde).

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Strafen oder Bußgelder sind im Jahr 2017 nicht verzeichnet worden.