



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung

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

### INTER Versicherungsgruppe

---

**Berichtsjahr** 2018

**Leistungsindikatoren-Set** GRI SRS

**Kontakt**

INTER Versicherungsgruppe  
Unternehmenskommunikation und Kundenkultur

Referent Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Andre Dinzler

Erzbergerstraße 9 - 15  
68165 Mannheim  
Deutschland

+ 49 621 / 427 - 1334  
+ 49 621 / 427 - 8560  
[andre.dinzler@inter.de](mailto:andre.dinzler@inter.de)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

## Allgemeine Informationen

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

Die nachstehenden Angaben beziehen sich, soweit nicht anders kenntlich gemacht, auf die Unternehmen INTER Versicherungsverein aG, INTER Krankenversicherung AG, INTER Lebensversicherung AG sowie INTER Allgemeine Versicherung AG. Diese Unternehmen werden in der Folge unter der Bezeichnung „INTER“ zusammengefasst. Zur INTER Versicherungsgruppe gehören ferner die Bausparkasse Mainz AG, die beiden polnischen Versicherungsgesellschaften TU INTER Polska S.A. und TU INTER-ZYCIE Polska S.A. sowie die Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und der Polizei VVaG in Frankfurt am Main (FAMK).

### Geschäftszweck und Unternehmensprofil

Die INTER Versicherungsgruppe ist ein unabhängiger Versicherungskonzern, der eine umfassende Produktpalette für Privat- und Gewerbekunden anbietet. Spezielle Angebote richten sich insbesondere an Kunden aus dem Heilwesen und dem Handwerk. Die INTER Versicherungsgruppe geht historisch aus der Versicherungsanstalt Ostdeutscher Handwerkskammern V.a.G. zu Berlin (VOHK) hervor, die 1910 in Berlin gegründet wurde, sowie aus der Krankenunterstützungskasse Nothilfe, die als eingetragene Genossenschaft 1926 in Ludwigshafen am Rhein gegründet wurde.

#### INTER Versicherungsverein aG

An der Spitze des Konzerns steht der INTER Versicherungsverein aG (INTER Verein), der als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit von seinen Mitgliedern getragen wird. Der INTER Verein nimmt im Wesentlichen eine Holdingfunktion für die unmittelbar und mittelbar gehaltenen Tochtergesellschaften wahr. Der INTER Verein betrieb im Geschäftsjahr die Versicherungssparte Kautionsversicherung, beschränkt auf Personenkautionsversicherungen, die auf der Grundlage eines Kollektivrahmenvertrags für Personenkautionsversicherungen von den Vertriebspartnern der INTER Kranken zum Zwecke der Sicherheitsleistung für (Rück-)Zahlungsverpflichtungen aus den Vertriebspartnerverträgen abgeschlossen werden. Im Geschäftsjahr wurde zusätzlich die Sparte Unfallversicherung aufgenommen. Der INTER Verein bietet das Produkt "INTER Mitglieder Assistance" an, das verschiedene Leistungen bei einem unfallbedingten Krankenhausaufenthalt umfasst. Der Abschluss dieser Versicherung wird allen Versicherungsnehmern eines Versicherungsvertrags bei der INTER Kranken (außer Auslandsreisekrankenversicherung), der INTER Leben und der INTER Allgemeine angeboten. Mit dem Abschluss dieses Versicherungsvertrags werden die Kunden der genannten Tochterversicherungsunternehmen zugleich Mitglieder der Obergesellschaft, dem INTER Verein. Damit wird ein kontinuierlicher Zuwachs bzw. die Aufrechterhaltung eines möglichst breiten Mitgliederbestandes gewährleistet.

#### INTER Krankenversicherung AG

Die INTER Kranken bietet die gesamte Produktpalette der privaten Krankenversicherung zum Gesundheitsschutz ihrer Versicherungsnehmer an. Neben der privaten Krankheitskostenvollversicherung umfasst das Angebot eine Vielzahl von Zusatzversicherungen. Hierzu zählt auch der weltweite Versicherungsschutz durch die Auslandsreisekrankenversicherung. Zum umfassenden Kundenservice gehören insbesondere zahlreiche attraktive Gesundheitservices.

#### INTER Lebensversicherung AG

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. Das Kerngeschäft der BKM besteht aus dem Bauspargeschäft und der Vergabe von Baudarlehen. Ein weiteres Geschäftsfeld ist das Angebot von Geldanlageprodukten und die Vermittlung von Immobilien.

#### 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 Sach richtet sich insbesondere an Berufsgruppen aus der medizinischen Branche und umfasst Unfall- und Krankenversicherungen sowie Haftpflicht-, Sach- und Rechtsschutzversicherungen. Die INTER Polska Leben besitzt ein besonderes Versicherungsangebot zur Absicherung des Lebens und der Gesundheit der Mitarbeiter des Gesundheitsdienstes in Polen. Über die Gruppenlebensversicherung wird den Kunden ein umfangreiches Spektrum zur Abdeckung von Risiken angeboten, das sowohl die Spezifika der medizinischen Berufe als auch private Risiken beinhaltet.

#### 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

Als solider und verlässlicher Partner bietet die INTER ihren Kunden mit Versicherungs- und Vorsorgeprodukten ein hohes Maß an finanzieller Sicherheit und legt Wert auf Qualität und Service.

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 angeboten:

- 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
- Cyber-Versicherung für Privatkunden

Die Bausparkasse Mainz bietet eine breite Produktpalette für die Bereiche Bausparen, Finanzierung, Vorsorge, Immobilien und Geldanlage an.

Eine Besonderheit des Produktportfolios in Polen ist das Angebot von speziellen spartenübergreifenden Versicherungspaketen für die Berufsgruppen aus der medizinischen Branche (z. B. Ärzte, Krankenpfleger, Hebammen, Physiotherapeuten oder medizinische Rettungskräfte). Das Angebot der INTER Polska Leben sichert das Leben und die Gesundheit der Mitarbeiter des Gesundheitsdienstes in Polen ab. Über die Gruppenlebensversicherung wird den Kunden ein umfangreiches Spektrum zur Abdeckung von Risiken angeboten, das sowohl die Spezifika der medizinischen Berufe als auch private Risiken beinhaltet. Bei der INTER standen 2018 in allen Sparten Produktverbesserungen auf dem Plan. So wurde mit dem INTER QualiMed Z<sup>®</sup> Zahn Premium Plus eine verbesserte Premium-Variante der Zahnzusatzversicherung INTER QualiMed Z Zahn<sup>®</sup> eingeführt. Bei der fondsgebundenen Rentenversicherung INTER MeinLeben<sup>®</sup> haben wir durch zahlreiche Anpassungen die Produktqualität sowie die Anlagemöglichkeiten ausgebaut – u. a. um die Möglichkeit der Investition in nachhaltige Fonds wie z. B. ÖKOWORLD ÖKOVISION CLASSIC. Im Januar 2019 wurde INTER MeinLeben<sup>®</sup> daraufhin vom Analysehaus Franke & Bornberg im Rating „Rentenversicherungen“ mit der Höchstnote FFF+ ausgezeichnet. In Komposit hat die INTER ihre Photovoltaik- sowie Hausratversicherung überarbeitet und um neue Highlights ergänzt. Unsere Betriebsinhaltsversicherungen für Handel, Handwerk, Heilwesen und Gastronomie haben wir außerdem zu einem Tarif zusammengefasst. Damit vereinfachen wir den Vertriebsalltag unserer Vermittler, halten unsere Prozesse schlank und sorgen für mehr Verständlichkeit beim Kunden.

Sämtliche Versicherungszweige werden von der INTER Versicherungsgruppe ausschließlich im selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft betrieben. Aufgrund des Spartenentrennungsprinzips gemäß Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) wird die Sparte Krankenversicherung von der INTER Kranken und die Sparte Lebensversicherung von der INTER Leben sowie der INTER Polska Leben abgedeckt. Die Sparten Schaden- und Unfallversicherung vertreiben der INTER Verein, die INTER Allgemeine und die INTER Polska Sach.

### Geschäftsergebnisse und Lage des Unternehmens

#### Hauptsitz

Der Hauptsitz der INTER ist Mannheim.

#### Betriebsstätten

Die Versicherungsunternehmen der INTER haben ihren Sitz in Mannheim, während die Bausparkasse Mainz (BKM) ihren Sitz in Mainz hat. Neben der Direktion in Mannheim unterhält die INTER in Deutschland an 30 Standorten Geschäftsstellen zur Vertriebsunterstützung. Der Sitz der polnischen Versicherungsgesellschaften, INTER Polska Sach und INTER Polska Leben, ist Warschau. Zusätzlich unterhält die INTER Versicherungsgruppe in Polen an neun Standorten Geschäftsstellen. Eine detaillierte Aufstellung der deutschen Standorte befindet sich am Ende des Geschäftsberichts 2018.

Märkte (einschl. geografischer Aufschlüsselung, Branchen sowie der Art der Abnehmer und Empfänger) Die Angaben zu den Geschäftsgebieten 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 Sach und die INTER Polska Leben sind ausschließlich in Polen tätig.
- Die Bausparkasse Mainz ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.
- Die FAMK ist ausschließlich im nationalen Raum tätig.

Wie in den vergangenen Jahren befinden wir uns auch 2019 in einer stabilen Finanzsituation.

Die wichtigsten Ergebnisse des Geschäftsjahres 2018 sehen wie folgt aus:

INTER Versicherungsunternehmen

- Vorstände bis 31.10.2018: Matthias Kreibich (Vorstandssprecher), Michael Schillinger, Roberto Svenda, Holger Tietz
- Vorstände bis 31.12.2018: Matthias Kreibich (Vorstandssprecher), Michael Schillinger, Roberto Svenda
- Vorstände ab 01.01.2019: Dr. Michael Solf (Vorstandssprecher), Matthias Kreibich, Michael Schillinger, Roberto Svenda
  
- Bruttobeitragseinnahmen gesamt: 833.182 TEuro
- Kapitalanlagen: 7.398.448 TEuro
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: 643.021 TEuro

Bausparkasse Mainz:

Vorstand: Dr. Bernd Dedert (Vorstandssprecher), Michael Hawighorst

Weitere und ausführlichere Informationen zur Lage der Gesellschaften finden sich im Geschäftsbericht, der unter [www.inter.de](http://www.inter.de) einzusehen ist. Der Geschäftsbericht der Bausparkasse Mainz AG ist unter [www.bkm.de](http://www.bkm.de) zu finden.

#### Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit

Die INTER 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 der Gruppe. 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 dabei in der privaten Krankenversicherung, der Altersvorsorge und der Absicherung von Schadensfällen. Um auf Kundenbedürfnisse einzugehen, werden unsere Produkte mittels (digitaler) Servicemaßnahmen ergänzt.

Auf die Umwelt haben Versicherungskonzerne ob der Immaterialität ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen zwar geringere Auswirkungen als das 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 ebenfalls soziale und ökologische Auswirkungen.

## 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

Im Rahmen der ersten CSR-Berichterstattung der INTER formulierten wir eine CSR-Strategie, die CSR versteht als

*unternehmerische Verantwortungsübernahme in Projekten und Maßnahmen, bei denen der ökologische und gesellschaftliche Wert einer Maßnahme mindestens auf einer Ebene mit deren wirtschaftlichem Wert stehen.*

Daraus ergeben sich zwei Möglichkeiten nachhaltigen Handelns:

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

Nach diesem CSR-Verständnis identifizierten wir 2017 in einem vierstufigen Prozess CSR-affine Tätigkeiten der INTER Versicherungsgruppe und entwickelten eine CSR-Strategie.

Die CSR-Ausrichtung der INTER orientierte sich auch für 2018 an den Begriffen Partizipation, Dialog und Transparenz, die wir unserem Unternehmenswert der Fairness entsprechend für CSR-zentral erachten. Um all dies zu gewährleisten, trat 2018, d.h. im zweiten Jahr der CSR-Berichterstattung, ein CSR-

Kernteam zusammen.

Dieses hat folgende Hauptaufgaben:

1. Analyse bestehender CSR-Aktivitäten
2. Identifikation neuer Aktivitäten im Kontext unternehmerischer Verantwortungsübernahme
3. Berücksichtigung aktueller Gesellschafts- und Marktgegebenheiten in Bezug auf CSR-Chancen und -Risiken
4. Formulierung neuer CSR-Ziele für den jeweiligen Berichtszeitraum
5. Interpretation der CSR-Zielerreichung im Geschäftsjahr
6. Weiterentwicklung der CSR-Strategie der INTER

Das CSR-Kernteam stellt außerdem den Dialog u. a. mit allen Mitarbeitern der INTER hinsichtlich CSR-Themen sicher. Hierzu zählt auch die fortlaufende unterjährige Kommunikation über CSR-Themen wie z. B. Neuigkeiten beim Energiemanagement oder Ressourcenverbrauch. Das CSR-Kernteam berichtet direkt an den verantwortlichen Vorstand. Bis zum 31.12.2018 war Vorstandssprecher Matthias Kreibich für die strategische Positionierung der INTER in Bezug auf CSR verantwortlich. Zum 01.01.2019 übernimmt diesen Part der neue Vorstandssprecher Dr. Michael Solf.

Ziel der INTER 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.

## 1.2. Chancen der CSR-Strategie

Die CSR-Strategie der INTER beinhaltet gesellschaftliche, unternehmerische und ökologische Chancen. Die unternehmerischen und gesellschaftlichen Chancen sind dabei ob der Immaterialität der Produkte der Versicherungsbranche und des damit verbundenen geringen ökologischen Einflusses prägend.

In der Fortführung der INTER-CSR-Strategie sehen wir folgende Chancen:

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

Inhaltlich ergeben sich aus den oben genannten Chancen der CSR-Strategie sechs Handlungsfelder, die in der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden:

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

Für jedes Handlungsfeld wurden in Abstimmung mit den Fachbereichen qualitative Ziele identifiziert und deren Umsetzung vom Vorstand nachgehalten wird.

## 1.3. Wichtigste Bestandteile der Strategie

Unsere CSR-Strategie ermöglicht es uns, nachhaltig zu wirtschaften und gleichzeitig unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden.

Hierfür sind folgende Bestandteile unserer CSR-Strategie entscheidend:

- CSR-Kommunikation über Webauftritt, Broschüren und News für Mitarbeiter,
- Stakeholderdialog und -partizipation zur Sensibilisierung unserer Anspruchsgruppen in Bezug auf CSR,
- Etablierung des CSR-Kernteam,
- enger Austausch zwischen Vorstand und dem CSR-Kernteam zu Nachhaltigkeitsthemen,
- Steuerung, Planung und Kontrolle der CSR-Maßnahmen

Diese strategischen Bestandteile münden in den Zielen, Konzepten und Maßnahmen unserer unternehmerischen Verantwortungsübernahme.

In den kommenden Jahren prüfen wir, ob wir unsere CSR-Strategie um die Aufnahme des CSR-Gedankens in das Leitbild der INTER ergänzen können. Darüber hinaus prüfen wir die Implementierung eines CSR-Budgets. Des Weiteren ist CSR in das Risikomanagementsystem der INTER integriert. Zum einen haben wir 2018 das Risiko „Verstoß gegen die Offenlegungspflichten der EU-Richtlinie CSR“ aufgenommen. Zum anderen sind CSR-Risiken wie z. B. Fachkräftemangel, Datensicherheit, etc. im Rahmen der Risikoinventur eingepflegt worden.

In unserer CSR-Berichterstattung orientieren wir uns an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Im Jahr 2019 werden wir ein Screening der Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien vornehmen. Zudem werden wir unsere Kapitalanlagen nach PRI Principles Responsible Investment oder FSSS Financial Services Supplements (in %) überprüfen. Weitere Standards für die Nachhaltigkeit, wie zum Beispiel der UN Global Compact für Menschenrechte haben wir im Blick und wollen wir sukzessive in unsere Strategie aufnehmen.

Die CSR-Berichterstattung, die federführend im Bereich UK/KK liegt, ist ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer CSR-Strategie.

## 2. Wesentlichkeit

*Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.*

### 2.1. Gesellschaftliches Umfeld und drängendste Herausforderungen

Das gesellschaftliche Umfeld, in dem die INTER agiert, hat sich im Geschäftsjahr 2018 kaum verändert. Gesellschaftliche Makrotrends wie der demographische Wandel oder die fortschreitende Digitalisierung betreffen auch uns. Das Thema IT-Sicherheit war und ist für uns dabei von zentraler Bedeutung – schließlich geht es um den Schutz unser Kundendaten und die Integrität unserer IT-Systeme. 2018 hat die INTER daher zum dritten Mal in Folge ihre IT-Sicherheit von der ASSEKURATA Management Services GmbH prüfen lassen. Das Audit wurde 2018 wieder mit dem Siegel „Geprüfte IT-Sicherheit“ erfolgreich abgeschlossen. Kundenseitig erkennen wir bereits seit geraumer Zeit den Wunsch nach digitalen Leistungen, dem wir durch zahlreiche Produkt- und Serviceinnovationen nachkommen.

Nach der Einführung des Chatbots EVA („Empathische Versicherungs Assistentin“) und dem INTER CyberGuard im vergangenen Jahr, führte die INTER 2018 einen neuen Online-Abschluss ein – für die Krankenzusatzversicherung INTER QualiMed Z<sup>®</sup> Stationär. Darüber hinaus hat die INTER ihre Homepage [www.inter.de](http://www.inter.de) einem umfassenden Relaunch unterzogen, sie für mobile Endgeräte angepasst und in diesem Zuge auch die bestehenden Online-Abschlüsse optimiert. Die neue Homepage trägt auch dem gestiegenen Informationsbedürfnis unserer Kunden Rechnung.

2018 war außerdem durch das Wirksamwerden der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geprägt. So hat die INTER u. a. die datenschutzrechtlichen Informationen auf der Homepage umfangreich angepasst und die Vereinbarungen mit Dienstleistern überarbeitet, die im Auftrag der INTER personenbezogene Daten verarbeiten.

Die INTER trägt dem demographischen Wandel mit ihrem Produktportfolio - besonders mit der Pflagegeldversicherung INTER QualiCare<sup>®</sup> - Rechnung. Das Produkt berücksichtigt die Änderungen durch das Zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II). In Verbindung mit dem Fachkräftemangel stellt der demographische Wandel zudem eine Herausforderung für unser Personalmanagement dar - vor allem für die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte im Innen- und Außendienst. Die INTER konnte dieser Herausforderung 2018 erfolgreich begegnen und insgesamt 43 Auszubildende im Innendienst und 29 im Außendienst für sich gewinnen.

Die fortschreitende Regulierung des Versicherungsmarkts ist eine weitere Herausforderung für die INTER. So brachte die europäische Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) neue Anforderungen an unsere Vermittler sowie an die Beratung der Kunden mit sich. Die INTER ist den Anforderungen gemäß IDD u. a. mit umfassender Information und Schulung ihrer Vertriebspartner begegnet.

### 2.2. Relevante Aktivitäten der Geschäftstätigkeit

Auch für das Geschäftsjahr 2018 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Im Fokus der Umsetzung unserer CSR-Strategie stehen diesbezüglich erfolgsrelevante Themen und Inhalte, die eine Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft haben. Welche Themen wesentlich sind, haben wir aus dem Stakeholderdialog und internen Analysen abgeleitet. Die Priorisierung der wesentlichen Themen diskutierte das CSR-Kernteam zunächst intern und stimmte seine Ergebnisse dann mit dem Vorstand der INTER ab.

Darüber hinaus steht unsere Wesentlichkeitsanalyse vor dem gesellschaftlichen Umfeld.

Wesentliche Themen mit Bezug zu CSR sind:

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

Das CSR-Management und die CSR-Kommunikation flankieren diese CSR-relevanten Aspekte unserer Geschäftstätigkeit.

### 2.3. Soziale und ökologische Chancen und Risiken

Die INTER ist im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit laufend einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. In der Verantwortung des Vorstands liegt es, diese Risiken durch eine aktive Risikosteuerung beherrschbar zu machen, um die nachhaltig positive Entwicklung der Unternehmen dauerhaft sicherzustellen.

Gemäß § 26 Abs. 1 VAG müssen Versicherungsunternehmen über ein wirksames Risikomanagementsystem verfügen, das in die Organisationsstruktur und

die Entscheidungsprozesse des Unternehmens integriert ist. Das Risikomanagementsystem muss die Strategien, insbesondere eine auf die Steuerung des Unternehmens abgestimmte Risikostrategie, Prozesse und interne Meldeverfahren umfassen, die erforderlich sind, um Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, zu identifizieren, zu bewerten, zu überwachen und zu steuern sowie aussagefähig über diese Risiken zu berichten.

Unter der Koordination der Unabhängigen Risikocontrollingfunktion (URCF) werden bei der INTER die Risiken im Rahmen einer halbjährlichen Risikoinventur identifiziert. Die Identifikation der Risiken erfolgt durch die Dezentralen Risikobeauftragten (DRB) in den Fachbereichen. Die Risiken werden für alle relevanten Managementprozesse nach Risikoarten zusammengefasst und über die INTER Risikomanagement-Software (IRS) nach einheitlichen Kriterien abgebildet. Dabei werden in der IRS Risikobezugsgrößen definiert sowie interne und externe Risikoursachen dargestellt.

Alle identifizierten Risiken werden von den DRB anhand unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe wie Markt-, Wettbewerbs- und Umfeldanalysen quantitativ bewertet. Risiken, die sich nicht auf Basis von langjährigen Zahlenreihen und statistischen Entwicklungen messen lassen, insbesondere operationelle Risiken, werden mittels Expertenschätzung beurteilt.

Die Risiken werden in eine Matrix aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungshöhe eingruppiert. Das Produkt aus den beiden vorgenannten Einzelbewertungen ergibt den Erwartungswert des Risikos.

Für die Klassifizierung der Risiken legt die INTER hinsichtlich der Relevanz Wesentlichkeitsschwellen fest. Hierdurch werden Risiken herausgefiltert, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage nachhaltig schädigen können und deshalb erhöhter Managementaufmerksamkeit bedürfen.

Ebenso wichtig wie die Identifikation und Bewertung von Risiken sind klare Richtlinien und Vorgaben zur Ergreifung von geeigneten Gegenmaßnahmen zu den identifizierten Risiken. Die Risikosteuerung und die laufende Risikoüberwachung erfolgt bei der INTER sowohl zentral als auch dezentral. Die DRB sind für die Analyse und Steuerung der Risiken in den operativen Geschäftsbereichen zuständig. Als Instrument zur Abbildung und zur Umsetzungüberwachung von verabschiedeten Maßnahmen nutzen die DRB ebenfalls die IRS, die auch das Hinterlegen entsprechender Risikokennzahlen und Limits vorsieht.

In der IRS sind unter anderem Risiken im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten erfasst:

- Beratung und Offenlegungspflichten
- Datenschutz
- IT-Sicherheit
- Arbeitsbedingungen und Diskriminierung.

2018 haben wir das „Risiko gegen die Offenlegungspflichten der CSR-Richtlinien“ in die zentrale Risikomanagementsoftware IRS aufgenommen.

Neben den Risiken beinhaltet CSR für die INTER eine Vielzahl gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Chancen. Die unternehmerischen und gesellschaftlichen Chancen sind dabei ob der Immaterialität der Produkte der Versicherungsbranche und des damit verbundenen geringen ökologischen Einflusses prägend:

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

#### Ad hoc-Risikomeldungen

In eilbedürftigen Fällen zeigen die DRB, die Bereichsleiter, die intern verantwortliche Person für die Compliance-Funktion/interne Revisionsfunktion/versicherungsmathematische Funktion oder die verantwortlichen Aktuar der INTER Unternehmen bei der intern verantwortlichen Person für die URCF ad hoc bestandsgefährdende oder neue, als wesentlich beurteilte Risiken an.

Ad hoc-Risikomeldungen aufgrund von CSR-Risiken lagen bei der INTER bislang nicht vor.

## 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.*

### 3.1. Längerfristige CSR-Ziele

Unsere CSR-Ziele definieren wir entlang der Wesentlichkeitsanalyse und unserer strategischen Ausrichtung. Da unsere CSR-Strategie 2017 entwickelt wurde, definieren wir jene CSR-Ziele als längerfristig, deren Zielerreichung ab dem Jahr 2020 angestrebt wird.

Uns ist bewusst, dass Nachhaltigkeit nur langfristig zu denken ist. Daher konzentrieren wir uns auf konkrete und messbare Ziele, die wir als Zwischenschritte hin zu einem optimalen CSR-Beitrag der INTER verstehen.



**Längerfristige CSR-Ziele:**

- Festlegung von Investitionsausschlussquoten (in %)
- Prüfung von ESG-Nachhaltigkeitsaspekten in der Produktentwicklung, der Schadenregulierung und in den Versicherungsverträgen (in %)
- Nachzeichnung Kundenerfahrung mit Nachhaltigkeitsbruchstellen
- Optimierung digitaler Prozesse und Online-Abschlüsse
- Mobilitätskonzept
- Überprüfung möglicher Ressourceneinsparungen und Einsatz regenerativer Energien
- Energetische Sanierung der Gebäude
- Etablierung einer Arbeitgebermarke mit nachhaltigem Kern
- Prüfung der Einführung eines CSR-Mentoringprojektes für kleinere Unternehmen/ - Institutionen
- Einführung und Zusammenstellung CSR-Beirat

Aus diesen längerfristigen Zielen ergibt sich unsere CSR-Philosophie:

- Wir etablieren eine stimmige CSR-Strategie und ein aktives CSR-Kernteam.
- Wir bewegen unsere Mitarbeiter über die Sensibilisierung für das Thema CSR zu nachhaltigem Handeln.
- Nachhaltigkeit wird dadurch Teil unserer Arbeitgeber- und Unternehmensmarke. Weiterhin sollen Aspekte der Nachhaltigkeit in allen unternehmerischen Tätigkeiten und Entscheidungen selbstverständlich sein.
- Wir setzen nach transparenter Prüfung auf umweltfreundliche Materialien und reduzieren unseren Ressourcenverbrauch von Jahr zu Jahr.
- Die Kommunikation über Nachhaltigkeit mit all unseren Stakeholdern ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskommunikation und online jederzeit möglich.
- Zudem machen wir dauerhaft und unterjährig – neben dem CSR-Bericht – unsere Aktivitäten in puncto Nachhaltigkeit transparent.
- Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit in der Auswahl der Kapitalanlagen, bei Produktinnovation, in der Auswahl von Lieferanten und in der Beurteilung von Ideen sowie Sponsorings systematisch.
- Außerdem weist die INTER kontinuierlich eine hohe Eigenkapitalquote aus.

Ergänzt um kurzfristige Ziele ergibt sich folgende Tabelle:

Bereich	Maßnahme	Zeithorizont
Strategie und Kommunikation	Überprüfung der geschäftspolitischen Ziele und unternehmerischen Handlungen auf Nachhaltigkeit	> 2020
	Nachzeichnung Kundenerfahrung mit Nachhaltigkeitsbruchstellen	> 2020
	CSR-Mentoringprojekt für kleinere Unternehmen/Institutionen	> 2020
	Zweimonatliche CSR-Statusupdates	2020
	Anlassbezogene Pressemitteilungen	2019
	Prüfung eines Pressegesprächs zu CSR	2020
	Stärkung der Bottom-up-Kommunikation durch CSR-Box	fortlaufend
	Vorstands-Workshop zu CSR	2020
	Aufnahme Nachhaltigkeit ins Unternehmensleitbild	> 2020
	Einführung CSR-Controlling nach CSR-Kennzahlen	2020
	CSR-Beauftragten etablieren	2019
	Prüfung einer Integration von BKM und FAMK in das CSR-Management	> 2020
	Einführung und Zusammenstellung CSR-Beirat	> 2020
	Prüfung von ESG-Nachhaltigkeitsaspekten in der Produktentwicklung, der Schadenregulierung und in den Versicherungsverträgen	> 2021
	Transparente CSR-Kommunikation und Dialog	2018
	Etablierung Arbeitgebermarke mit nachhaltigem Kern	< 2019
	Personal	Einführung Eltern-Kind-Büro
Ausbau Kooperation mit dem Kinder und Jugendhilfzentrum Wespihof		2019
Wiederauflage der sozialen Woche durch die Auszubildenden der INTER		2019
Azubüübernahmequote über 85%		2019
Mitarbeiterfluktuation unter Branchendurchschnitt		fortlaufend
Beibehaltung der Weiterbildungsquote		2019
Beibehaltung der Webinanzahl		2019
Einhaltung der Schwerbehindertenquote		fortlaufend



	Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung	> 2019	
	Senkung des Durchschnittalters im Vertrieb	fortlaufend	
	Zusatzangebot Projektmanagement	2019	
Kapitalanlagen	Screening der Kapitalanlagen nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien (in %)	2019	
	Screening der Kapitalanlagegesellschaften nach ESG-Nachhaltigkeitskriterien (in %)	2019	
	Überprüfung nach PRI Principles Responsible Investment oder FSSS Financial Services Supplements (in %)	2019	
	Festlegung von Investitionsausschlussquoten (in %)	> 2019	
	Festlegung der Anlagequoten nachhaltigkeitsaverser Institutionen (in %)	> 2019	
	Aufnahme Menschenrechte in Leitlinie der Kapitalanlagen	2020	
Zentrale Dienste	Energetische Sanierung Gebäude	> 2020	
	Überprüfung Werbematerial auf Nachhaltigkeit	fortlaufend	
	Erstellung von Nachhaltigkeitskriterien und Kontrolle der Anbieter	2020	
	Erstellung eines Konzeptes zur Reduzierung des Papierverbrauchs unter Einbezug der Mitarbeiter	2020	
	Aufnahme Menschenrechte in Einkaufsrichtlinie	> 2019	
	Reinigungsfirmen: Verzicht auf chemische Reinigungsmittel, sofern vergleichbare Alternativprodukte möglich	> 2019	
	Prüfung Trinkwasserqualität	2019	
	Anpassung der Dienstreiseverordnung	2019 und fortlaufend	
	Erarbeitung Mobilitätskonzept	> 2020	
	Prüfung und Start eines ökologischen Projektes	2019	
	Erweiterung Angebot um frisches Brot in der Cafeteria	2019	
	Prüfung Pfandsystem für die Mitnahme von Speisen in Mehrwegbehältern	2019	
	Prüfung einer Unterstützung der Initiative „Wir schaffen was“	2019	
	Beibehaltung der Förderung von Institutionen mit Nachhaltigkeitswert	fortlaufend	
	Beibehaltung Sponsoring-Tätigkeiten nachhaltiger Institutionen	2019	
	stärkere Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen	fortlaufend	
	Förderung CSR-Lehrstuhl Universität Mannheim	bis 2021 erfüllt	
	Fortführung von Mitarbeiterinitiativen mit gesellschaftsförderlichem Kern	fortlaufend	
	Business Development	Postbox-Nutzung mindestens gleichbleibend	2019
		Einreichungen per Rechnungen-App mindestens gleichbleibend	2019
Optimierung digitaler Prozesse		fortlaufend	
Recht	Beibehaltung von „null“ Fällen bezüglich Korruption und Bußgelder	2019	

## 1.2.CSR-Controlling

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. Die Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung der Ziele obliegt operativ im ersten Schritt dem CSR-Kernteam. Dieses wiederum berichtet regelmäßig an den Vorstandssprecher über den Stand der Zielerreichung und schlägt aktiv neue Ziele vor. Die Priorisierung der Ziele empfiehlt der Fachbereich in Absprache mit dem CSR-Kernteam und stimmt diese dann mit dem jeweiligen Ressortvorstand ab.

Mit den Maßnahmen und Zielen aus 2017 etablierten wir erste Leistungsindikatoren, die nach Unternehmensbereichen geordnet sind. 2018 konnten wir diese Indikatoren nun erstmals vergleichen. Daraus entstanden neue Kennzahlen und Zielsetzungen. Ab 2020 planen wir ein systematisches CSR-Controlling mithilfe einer Softwarelösung. Zudem prüfen wir, inwiefern eine Orientierung an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der UN möglich ist.

## 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

Die Wertschöpfungskette der INTER ist primär von den Spezifika der Versicherungsbranche geprägt und hat sich im vergangenen Jahr nicht wesentlich verändert.

Unsere Wertschöpfungskette beginnt bei der Produktentwicklung und setzt sich fort über den Vertrieb sowie die Schadenregulierung bis hin zu etwaigen Rückversicherungen. Den Vertrieb der INTER Produkte übernehmen sowohl freie Makler als auch Vertriebspartner unserer Ausschließlichkeitsorganisation. Deutschlandweit unterhält die INTER ein Netz aus über 300 Vertriebspartnern, die vom Bereich Vertriebsmanagement betreut und gesteuert werden.

Beschwerden werden durch ein spezialisiertes Team zentral 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.

Schadensregulierungen und Rückversicherungen folgen den zyklischen Wertschöpfungsprozessen und werden intern abgedeckt, ebenso die Steuerung der Anlage der Versicherungsbeiträge unserer Kunden. Es gibt unterschiedliche Wege, um Investitionen zu tätigen. Bei der INTER geschieht dies über einen Spezialfonds, welcher von einem Fondsmanager verwaltet wird, über direkte Investments am Kapitalmarkt oder durch Investitionen in Kapitalanlagegesellschaften. Dieser Wertschöpfungsprozess richtet sich an die Versicherungsnehmer und somit Endkunden der INTER.

Parallel zur klassischen Wertschöpfung fallen Aufgaben in anderen Bereichen des Unternehmens wie z. B. in den zentralen Diensten sowie in der Organisationsentwicklung an. Zu diesen zählen u. a. der zentrale Einkauf/Materialwirtschaft und damit verbunden die Führung des Betriebsrestaurants sowie die Unternehmens- und Personalorganisation. Einen Großteil der Aufgaben übernehmen die jeweiligen Bereiche selbst, so z.B. auch die Auswahl und die Entwicklung der Mitarbeiter. Beim Einkauf von Werbematerialien oder Druckerzeugnissen wie z. B. Flyern und Broschüren arbeiten wir vorwiegend mit regionalen Anbietern zusammen.

Externe Dienstleister setzt die INTER unter anderem dann ein, wenn es gesetzlich verpflichtend ist, oder punktuell, wenn es um neue Perspektiven der Organisationsentwicklung geht. Wir organisieren uns außerdem z. B. im InsurLab Germany mit anderen Unternehmen der Branche. Ziel ist es, sich untereinander über die Zukunftsthemen in der Versicherungsbranche sowie im Rahmen einer User Group zum Thema „Nachhaltigkeitsmanagement“ auszutauschen.

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

Dem Nachhaltigkeitsdreieck gemäß ist CSR für den Erfolg eines Unternehmens, die Gesellschaft und die Umwelt gleichermaßen bedeutsam. Als Versicherer ist unser Einfluss auf die Umwelt naturgemäß deutlich geringer als bei produzierenden Unternehmen. Für die INTER konzentriert sich die Bedeutung von Nachhaltigkeit daher besonders auf die Bereiche Erfolg und Soziales.

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

Soziale Nachhaltigkeit schreiben wir insbesondere in der Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter groß. Zudem setzen wir uns mit Sponsoring und Spendenaktionen für die Rhein-Neckar-Region ein.

Bei der Materialbeschaffung (z. B. Papier) durch die zentralen Dienste sowie durch unseren Ressourcenverbrauch (z. B. Wasser) rücken zunehmend auch ökologische Nachhaltigkeitsaspekte in den Vordergrund.

Da wir den Großteil unserer Wertschöpfungskette selbst bedienen, berücksichtigen wir Nachhaltigkeit vorerst in der ersten Ebene der Wertschöpfungskette, d. h. bei unseren direkten Lieferanten, Kapitalanlagegesellschaften und Geschäftspartnern.

#### **4.3. Ökologische und soziale Probleme im Wertschöpfungsprozess**

Unser Anspruch ist es, unseren Wertschöpfungsprozess nachhaltig zu gestalten. Damit uns dies gelingen kann, müssen wir die ökologischen und sozialen Probleme während der Wertschöpfung identifizieren und benennen.

Folgende Herausforderungen bzw. Risiken sind uns im Wertschöpfungsprozess bekannt:

Im sozialen Bereich betreffen diese vor allem unsere Kunden, die Mitarbeiter und Vertriebspartner.

Bei den Kunden liegen die Risiken in der nichtnachhaltigen Anlage der Versicherungsbeiträge sowie dem Verkauf von nicht auf seinen Bedarf ausgerichteter Produkte. Mit unserer risikobewussten Anlagestrategie, der stetigen Fort- und Weiterbildung unserer Vertriebspartner sowie dem Ausbau der Anlagemöglichkeiten bei INTER MeinLeben<sup>®</sup> um nachhaltige Fonds wie ÖKOWORLD ÖKOVISION CLASSIC vermeiden wir diese Risiken.

Bei unseren Mitarbeitern sehen wir die Gefahr, dass wir ihren persönlichen Bedürfnissen nicht gerecht werden. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum flexiblen und mobilen Arbeiten setzen wir diesem Risiko entgegen.

Ökologische Risiken untergliedern sich in den Ressourcenverbrauch in der Verwaltung, den Zentralen Diensten sowie im Marketing. Für das

Kundenmanagement ist dabei zu bedenken, dass wir tlw. gesetzlich dazu verpflichtet sind, unsere Kunden postalisch über Gesetzesänderungen und bestimmte Veränderungen im Unternehmen zu informieren. So mussten wir 2018 über die neue INTER Mitglieder Assistance informieren.

Des Weiteren ist die Anlage in Unternehmen mit geringem Umweltbewusstsein als Risiko zu identifizieren. Mit den CSR-Stellungnahmen unserer Partner im Kapitalanlagegeschäft für alternative Anlagen haben wir hier einen ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht. Wie im Produktbereich folgen auch die Investitionen im Bereich Bausparen einer internen Kapitalanlagerichtlinie, die den Rahmen des möglichen Anlagespektrums aufgrund der Vorgabe von Mindestratings, internen Limits und externen Bonitätsprüfungen beschränkt.

#### **4.4. Kommunikation mit Lieferanten und Geschäftspartnern/Konzept**

Die INTER hat ihre Lieferanten 2018 auf CSR-Aktivitäten hin überprüft. Dies erfolgte anhand von Stellungnahmen in den Bereichen Kapitalanlage, Marketing und zentrale Dienste. Unseren Lieferanten ist bewusst, dass wir uns umweltbewusst ausrichten und dies auch von ihnen verlangen. Themen wie Umweltverschmutzung und fehlende Gleichberechtigung von Menschen werden in diesem Zuge mit den Lieferanten besprochen. In 2019 werden wir Nachhaltigkeitsaspekte zusätzlich in unseren Einkaufsrichtlinien verankern.

Wie bereits erwähnt, haben wir all unsere Kapitalanlagegesellschaften um CSR-Stellungnahmen gebeten. Diese Stellungnahmen haben wir analysiert, die Ergebnisse dieser Prüfung werden in Zukunft bei der Kapitalanlage berücksichtigt.

Im Rahmen des GDV-Verhaltenskodex verpflichtet sich die INTER zur fairen Beratung. Um diese zu gewährleisten, bilden wir unsere Vertriebspartner stetig fort und tauschen uns regelmäßig mit ihnen aus. Auch mit dem GDV selbst kommunizieren wir unterjährig. Darüber hinaus bleiben wir durch Fachveranstaltungen, Messen und gemeinsame Aktivitäten wie das InsurLab Germany mit der Versicherungsbranche im Austausch.

Der letzte Punkt in diesem Bereich betrifft die Organisation unseres Betriebsrestaurants. In diesem bieten wir regionale und frische Kost an und prüfen unsere Zulieferer entsprechend auf diese Kriterien.

## **Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT**

### **5. Verantwortung**

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Für die unternehmerische Verantwortungsübernahme ist der Vorstand verantwortlich. Im Jahr 2018 lag CSR zunächst im Aufgabenbereich von Vorstand Michael Schillinger, ab 1.6 dann von Vorstandssprecher Matthias Kreibich. Zum 1. Januar 2019 übernahm diesen Part der neue Vorstandssprecher Dr. Michael Solf. Die Prüfung der CSR-Berichterstattung obliegt dem Aufsichtsrat, sie wird auch an die Mitgliederversammlung, die höchste Kontrollinstanz des INTER Verein, kommuniziert.

### **6. Regeln und Prozesse**

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

#### **6.1. Strukturen und Prozesse**

Die CSR-Strategie der INTER wird im Zusammenspiel des Vorstandes mit dem CSR-Kernteam umgesetzt. Das CSR-Kernteam trifft sich hierzu regelmäßig und führt das operative CSR-Management durch.

Das CSR-Kernteam setzt sich zusammen aus Mitgliedern der Bereiche Personal, Marketing, Kapitalanlagen Controlling, Zentrale Dienste) und Unternehmenskommunikation/Kundenkultur. Aufgabe des CSR-Kernteams ist es, mögliche Widersprüche in der CSR-Umsetzung zu identifizieren und neue Ideen zur unternehmerischen Verantwortungsübernahme zu entwickeln wie z. B. die Erarbeitung eines ökologischen Projekts. Des Weiteren koordiniert das CSR-Team die Umsetzung der CSR-Maßnahmen.

Außerdem wurde ein Teamsprecher festgesetzt, der konkrete Anliegen zusammen mit Fachvertretern aus dem CSR-Kernteam an den Vorstandssprecher berichtet.

Aus der Unternehmenskommunikation heraus wird die Verantwortungsübernahme für die Anspruchsgruppen der INTER zugänglich. Das Ziel der CSR-Kommunikation ist die Sensibilisierung der Anspruchsgruppen für Nachhaltigkeitsthemen.

Unsere Mitarbeiter können im Dialog mit dem CSR-Kernteam, aber auch über die E-Mail-Adresse [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de) Ideen in das CSR-Management einbringen. Gleiches gilt für alle anderen Anspruchsgruppen, insbesondere für Lieferanten und Kunden. Im Umkehrschluss gehen die Mitglieder des CSR-Kernteams auch auf die Unternehmen der Wertschöpfungskette zu. Beispielsweise bittet die INTER Lieferanten und auch Kapitalanlagegesellschaften im Bereich alternative Anlagen um Stellungnahmen zu ihrem CSR-Gedanken – wie in Kriterium 4 ausführlich beschrieben.

Mit der Implementierung des CSR-Controllings unter Zuhilfenahme einer Softwarelösung verfügen das CSR-Kernteam und der Vorstand über eine Zahlenbasis für die Planung, Steuerung und Kontrolle der CSR-Aktivitäten.

Uns ist es wichtig, CSR zunächst intern zu etablieren, um unsere Maßnahmen anschließend koordiniert und zielgerichtet in die Öffentlichkeit tragen zu können. Dadurch versprechen wir uns einen optimalen Beitrag der INTER zur Nachhaltigkeit. Unser Fokus liegt zunächst auf dem CSR-Management in Mannheim. Ab dem Jahr 2019 prüfen wir, wie und ob wir die BKM und die FAMK in das CSR-Management integrieren können.

## 6.2.Regeln

Bei der Erstellung der Entsprechenserklärung zur nichtfinanziellen Geschäftsentwicklung unterliegt die INTER gesetzlichen Vorgaben, die im § 289c HGB näher definiert sind. Unsere Entsprechenserklärung folgt dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die Prüfung der Entsprechenserklärung obliegt unserem Aufsichtsrat. Daneben veröffentlicht die INTER jährlich einen CSR-Bericht. Dieser erleichtert es den Anspruchsgruppen, die CSR-Aktivitäten der INTER nachzuvollziehen.

## 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.Kennzahlenset** Unser CSR-Kennzahlenset haben wir 2017 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und des CSR-Controllings aufgesetzt. Für 2018 bieten uns diese Kennzahlen erstmals Vergleichswerte und ermöglichen im Jahr 2019 eine Erweiterung des CSR-Controllings.

Wir überprüfen folgende Kennzahlen (aktuell oder zukünftig):

### Produkte & Wertschöpfungskette

- Prüfquote Kapitalanlagegesellschaften auf Nachhaltigkeit
- Quote der gescreenten Kapitalanlagen nach ESG-Kriterien (in %)
- Prüfquote nach PRI Principles Responsible Investment oder FSSS (in %)
- Prüfquote (neuer) Lieferanten bzgl. Menschenrechtsverletzungen (in %)
- Prüfquote von ESG-Aspekten in der Produktentwicklung, der Schadenregulierung und in den Versicherungsverträgen (in %)
- Quote der nach ESG-Kriterien überprüften Lieferanten/Kapitalanlagegesellschaften (in %)
- Investitionsausschlussquoten (in %)
- Anlagequoten nachhaltigkeitsaverser Institutionen (in %)

### Kunden

- Durchschnittsalter Vertrieb
- INTER-Postbox Nutzerzahl
- Anzahl eingereicherter Dokumente über Rechnungen-App

### Umwelt

- Stromverbrauch (kWh)
- Fernwärme (kWh)
- Wasserverbrauch (cbm)
- Papierverbrauch (kg)
- Abfallmenge (kg/t)
- Geschäftsreisen PKW (km)
- Geschäftsreisen Bahn (km)
- Emissionen nach VfU Scope 1-3
- Flugreisen (km)
- Pendlerverkehr (nach Art und km)
- E-Autos im Fuhrpark (in %)

### Mitarbeiter

- Geschlechterquote (in %)
- Führungsquote (m/w) (in %)
- Weiterbildungsquote (in %)
- Diskriminierungsfälle (in %)
- Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Todesfälle
- Ausfalltage Krankheit
- Teilzeitquote (in %)
- Schwerbehindertenquote (in %)
- Azubi-Übernahmequote (in %)
- Elternzeitquote (in %)
- Anzahl durchgeführter Webinare
- Anzahl durchgeführter Digitalmeetings

### Gemeinwesen

- Spenden- und Förderausgaben (in €)
- Spendenaufkommen durch Mitarbeiterinitiativen (in €)

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Gesamtspenden an nachhaltige Organisationen (in €)
- Quotient langfristiger Spenden durch neue Spenden
- Anteil der Spenden mit regionalem Bezug

#### Politische Einflussnahme

- Gesamtwert Parteispenden (in €)

#### Compliance

- Korruptionsvorfälle
- Bußgelder

### 7.2. Garantie der Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten

Die erhobenen Daten richten sich nach unseren CSR-Leistungsindikatoren und werden von den jeweiligen Bereichen zusammengestellt. Im CSR-Kernteam und natürlich auch innerhalb der Bereiche werden die Werte auf Zuverlässigkeit und Konsistenz überprüft. Bei der Ermittlung der nichtfinanziellen Kennzahlen gehen wir ebenso vor wie bei unseren finanziellen Kennzahlen und legen eine Mehrfachkontrolle der Daten an.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte*

*Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Die INTER hat sich die Unternehmenswerte Kompetenz, Fairness und Vertrauen auf die Fahne geschrieben. Diese sind im Leitbild der INTER verankert und werden dort ausführlich beschrieben.

Um unsere Kunden in jeder Situation bestmöglich zu beraten und zu betreuen, haben wir eine Service-Leitlinie definiert und sind dem GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb beigetreten. Zusätzlich verpflichtet sich die INTER zur Einhaltung des „Code of Conduct“, dem GDV-Datenschutzkodex.

Die INTER verpflichtet sich selbstverständlich dazu, gesetzes- und regelkonform zu handeln. Unsere Mitarbeiter erhalten daher den Compliance-Kodex, der wesentlichen Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten enthält, sowie unseren Compliance-Kompass. Dieser erläutert die Bedeutung von Compliance für die Unternehmen und gibt einen Überblick über die Compliance-Organisation bei der INTER. Die fortschreitende Regulierung der Versicherungs- und Finanzbranche führt zu klaren Handlungsanweisungen für uns als Versicherer.

Für unsere Mitarbeiter schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Diese Devise ist über den Leitsatz „Wir nehmen unsere unternehmerische Sozialverantwortung nach außen und nach innen wahr“ in unserem Unternehmensleitbild festgehalten.

Der Bereich Kapitalanlagen Controlling prüft eine Orientierung an den GDV-Hinweisen zu nachhaltigen Kapitalanlagen.

Die Bausparkasse Mainz ist Mitglied des Kodex zwischen den europäischen kreditwirtschaftlichen Verbänden und den europäischen Verbraucherorganisationen für die Vergabe von wohnwirtschaftlichen Krediten.

## 8. Anreizsysteme

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

### 8.1. Nachhaltigkeitskriterien im Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter, leitende Angestellte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist 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 darüber hinaus in seiner Zusammensetzung überschaubar ist. Zudem stehen unseren Mitarbeitern Nebenleistungen wie ein Job-Ticket und Kooperationsangebote zur Verfügung. Die mit der Vergütung zusammenhängenden, individuellen Ziele der Mitarbeiter werden auf folgende Punkte überprüft:

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

Die Prüfung der Ziele wird durch einen externen Dienstleister unterstützt.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

#### Kontrolle der Zielerreichung durch Gremien

Die Zielerreichung des INTER-Vorstands wird weiterhin vom Aufsichtsrat überprüft. Der Personalausschuss, der sich aus vier Mitgliedern der Arbeitgeberseite des Aufsichtsrats zusammensetzt, überprüft die Erreichung der Ziele. Das Ergebnis der Zielerreichung wird vom Personalausschuss den Aufsichtsratsgremien der INTER Gesellschaften vorgetragen und dieser beschließt sodann den Zielerreichungsgrad.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Das oberste Kontrollorgan des INTER Versicherungsverein aG ist die Mitgliederversammlung. Die Mitglieder dieser Versammlung erhalten Aufwandsentschädigungen. Unser Aufsichtsrat der INTER wird mit 860 TEuro vergütet. Die Bezüge des INTER-Vorstands bestehen aus fixen und variablen Vergütungsanteilen. Die variable Vergütung ist abhängig von der Performance und Zielerreichung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Da die Vergütung bei der INTER größtenteils über Tarifverträge geregelt ist, wurden auch 2018 keine Zahlen diesbezüglich erhoben.

## 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

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der INTER ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit und der Wesentlichkeitsanalyse.

Primäre Anspruchsgruppen sind Mitarbeiter, Kunden, Vertriebspartner und ungebundene Vermittler (z.B. Makler). Es folgen Geschäftspartner, Aufsichtsbehörden, Medien, Verbände, die Öffentlichkeit und die Politik.

### 9.2. Stakeholderdialog

Mit unseren Kunden stehen wir regelmäßig in Kontakt und informieren sie über gesetzliche und unternehmerische Neuerungen. In der Kundenzeitschrift INTERaktiv haben wir all unsere Kunden über unser neues Mitgliederprodukt, unsere INTER-Rechnungen-App sowie über unsere CSR-Aktivitäten und den 1. INTER Fairness Bericht informiert. Ab 2019 fließen Nachhaltigkeitsaspekte auch stärker in die Kundenberatung ein.

Über die Mitgliederversammlung treten wir auch direkt in Dialog mit unseren Kunden. Darüber hinaus pflegen wir den Austausch über unsere Vertriebspartner und Makler. Unsere Kunden haben jederzeit die Möglichkeit, auf die INTER zuzugehen, z. B. über unser INTER Service Center.

Den Dialog mit und zwischen unseren Mitarbeitern fördern wir durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit und eine umfassende Kommunikation zu den Prozessen und Projekten im Unternehmen. Über unsere CSR-Aktivitäten informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig im Intranet und auf einer digitalen Stele. Wir erkennen dabei, dass sich Beiträge zu CSR-Themen dort großer Beliebtheit erfreuen. Unsere Mitarbeiter können auch eigene Ideen zu CSR einbringen – z. B. per Mail an [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de).

Mit unseren Vertriebspartnern tauschen wir uns kontinuierlich aus – nicht nur bei der jährlichen Auftakttagung. Betrieb und Vertrieb arbeiten bei der INTER Hand in Hand z. B. in Projekten, KVP Teams oder bei der Produktentwicklung. Auch mit Maklern suchen wir regelmäßig den Dialog, z. B. beim INTER Maklererfahrungsaustausch oder auf Messen. Mit dem INTER MaklerNet bieten wir zudem eine dialogische Plattform zur Unterstützung des Vertriebes.

Als Mitglied im GDV und im Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. stehen wir mit der Branche in Kontakt. Darüber hinaus engagieren wir uns im InsureLab Germany und tauschen uns auch auf Messen wie der DKM umfassend mit anderen Versicherern aus. Auch mit Handwerks- und Ärztekammern pflegen wir einen engen Austausch.

Natürlich kommunizieren wir auch mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) – z. B. wenn es um die Erfüllung von Berichtspflichten geht.

Der Dialog mit der Öffentlichkeit in Bezug auf CSR fand 2018 vorwiegend über den Nachhaltigkeitsbereich auf [unserer](#) Homepage statt. Zwischen dem 1. Mai und dem 31. Oktober 2018 erhielt die Seite [inter.de/nachhaltigkeit](#) 828 Klicks. Der CSR-Bericht wurde 237 Mal heruntergeladen, unsere DNK-Entsprechenserklärung 43 Mal. 2019 wollen wir den Austausch mit der Öffentlichkeit zu unseren CSR-Aktivitäten intensivieren, z. B. durch Pressemitteilungen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*
- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
  - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

In Anlehnung an unsere Wesentlichkeitsanalyse können folgende Themen auf die Stakeholder zurückgeführt werden:

1. Arbeitgeberverantwortung Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Recruiting und Onboardingprozess, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung
2. Kundenzentrierung Kundenerfahrung nachvollziehen, Kundenreisen entwickeln, Kundenbefragung
3. Regionales Engagement Spenden und Sponsoring regionaler Institutionen in Bildung, Wissenschaft, Sport und Kultur
4. Compliance Whistleblowingsystem, Anpassungen an IDD, DSGVO
5. Digitalisierung Online-Abschlüsse, Relaunch der Homepage, ALADIN, Rechnungen-App, Postbox, KVLexx, Webinare
6. Umweltverantwortung EU-Richtlinie Plastiknutzung, Betriebsrestaurant, Zentrale Dienste und Marketing

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

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

Die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Produkte ergeben sich unter anderem aus den CSR-Chancen und -Risiken. Sie stehen in Bezug zu unseren Anspruchsgruppen.

Für unsere Kunden wirken sich die Produkte der INTER auf die finanzielle Sicherheit und die Absicherung bei unvorhergesehenen Ereignissen aus. Ob sich unsere Kunden gut abgesichert fühlen, lässt sich an der Kundenzufriedenheit und der Weiterempfehlungsquote der INTER-Kunden nachvollziehen. Ferner haben wir die Kundenzufriedenheit durch eine Kundenumfrage im Jahr 2018 erhoben.

Darüber hinaus sorgen unsere Gesundheitsservices und Assistenzleistungen dafür, dass sich unsere Kunden bei unvorhergesehenen Ereignissen auf das Wesentliche, die Gesundheit und das Leben, konzentrieren können.

Eine wichtige Rolle bei der Absicherung unserer Kunden spielt natürlich auch die Kapitalanlage der Versicherungsprämien. Deren Entwicklung überprüfen wir tagtäglich und begleiten die Umsetzung unserer Kapitalanlagestrategie durch unser Risikomanagement.

Die Investition der Versicherungsprämien wirkt sich auf die Unterstützung unterschiedlicher Unternehmen aus. Wir streben danach, in Institutionen zu investieren, die selbst nachhaltig agieren.

Wir möchten unsere Anspruchsgruppen außerdem dazu motivieren, unseren CSR-Beitrag zu multiplizieren. Bei den Kunden gelingt uns dies durch das Angebot mehrerer nachhaltiger Kapitalanlagen im Rentenprodukt INTER MeinLeben®, unter anderem den Ökoworld Ökovision Classic.



## 10.2. Innovationsmanagement

Das Jahr 2018 war bei der INTER geprägt von Verbesserungen unserer Produkte und Services.

So haben wir mit dem Projekt Kundenmanagement und dem dazugehörigen Dialogmarkt Kundenmanagement den Grundstein dafür gelegt, unsere Services künftig noch stärker an unseren Kunden auszurichten. Daneben intensivieren wir in die Digitalisierung unserer Services und entwickeln unsere digitalen Angebote INTER-Rechnungen-App und INTER-Postbox fortlaufend weiter.

2018 basierten diese Neuerungen vor allem auf der Arbeit von Projektteams. So auch das Pilotprojekt Flexperto, bei dem unsere Vertriebspartner Versicherungsanträge gemeinsam mit dem Kunden vollständig per Videoberatung ausfüllen und unterschreiben lassen können. Dies Verfahren läuft mit Zwei-Faktoren-Authentifizierung und ist rechtssicher.

Generell ist unser Ideenmanagement in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Das Ideenmanagement soll alle Mitarbeiter zur Mitwirkung und zum Mitdenken anregen, um dadurch die Wirtschaftlichkeit und das gute Betriebsklima im Unternehmen sowie die kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte, Dienstleistungen, Arbeitsabläufe und Verfahren zu fördern. Ein Verbesserungsvorschlag wird auf dem dafür vorgesehenen Muster per E-Mail in der Abteilung Personal eingereicht. Der Ideenmanager im Bereich Personal prüft, ob der Verbesserungsvorschlag formal ordnungsgemäß eingereicht wurde. Im nächsten Schritt prüft der zuständige Fachbereich gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der Abteilung Betriebsorganisation, ob ein Verbesserungsvorschlag gemäß dieser Betriebsvereinbarung vorliegt. Die Entscheidung, ob ein Verbesserungsvorschlag umgesetzt werden soll, trifft der zuständige Fachbereich gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der Abteilung Betriebsorganisation sowie eventuell in Abstimmung mit dem zuständigen Ressortvorstand.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Derzeit ist noch kein prozentualer Ausweis der Kapitalanlagen, die einer positiven oder negativen Auswahlprüfung unterliegen, möglich. Unsere Kapitalanlagen werden dennoch gemäß unserer Investitionsrichtlinien strikt geprüft. Beispielsweise halten wir im Direktbestand keine Kapitalanlagen von Emittenten oder Schuldner, die ihre Umsätze ausschließlich bzw. überwiegend in problematischen Geschäftsfeldern erwirtschaften (nur Staatsanleihen, keine ETFs).

Im Jahr 2019 entwickeln wir ESG-Regeln für das Asset Management und integrieren Nachhaltigkeitskriterien in die Auswahl unserer Kapitalanlagen.

Die ESG-Regeln beachten folgende Themen:

- Umwelt
- Unternehmensführung (Corporate Governance)
- Menschenrechte
- Belange der verschiedenen Anspruchsgruppen (Stakeholder)
- weitere ethische Belange (inkl. der Themen Waffen, Rüstung, Massentierhaltung, Gentechnik und Glücksspiel)

Die Einbindung einer ESG-Plattform zur Einführung und Umsetzung der Regeln wird 2019 geprüft. Das erste Ziel der ESG-Regeln ist das Screening des Kapitalanlagebestandes hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien. In einem nächsten Schritt legen wir Ausschlusskriterien fest.

Als Vorarbeit für die ESG-Regeln konnten wir 2018 CSR-Stellungnahmen aller Dachfonds erhalten, in denen wir Kapital anlegten. Diese Stellungnahmen haben wir analysiert und werden sie bei der Auswahl der Kapitalanlagen nach ESG-Regeln berücksichtigen.

## 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.

### 11.1. Ökologische Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Obwohl Versicherungen als nicht-physische Produkte naturgemäß geringere Auswirkungen auf die Umwelt haben als das produzierende Gewerbe, ist uns dennoch ein Einfluss in folgenden Bereichen bewusst:

1. Verwaltung
2. Marketing
3. Vertrieb

Zur Verwaltung zählen das Gebäudemanagement, die interne Organisation inkl. Papierverbrauch, Stromverbrauch, Abfallmenge, Wasserverbrauch und Elektroniknutzung sowie als Sonderposten unser Betriebsrestaurant; der Ressourcenverbrauch im Marketing bezieht sich auf die Herstellung von Werbematerialien; in Betrieb und Vertrieb monitoren wir die Schadstoffausstöße auf Geschäftsreisen mit Auto, Bahn und Flugzeug.

### 11.2. Einflussnahme auf ökologische Auswirkungen

Prinzipiell sehen wir Möglichkeiten, unsere Ressourcenverbräuche in den genannten Bereichen Verwaltung, Marketing und Vertrieb zu optimieren. Um dies nachhaltig anzugehen, testen wir an verschiedenen Stellen neue Maßnahmen zur Ressourcenschonung.

In unserem Betriebsrestaurant setzen wir hierzu nach wie vor auf regionale und ökologische Lebensmittel und prüfen unsere Zulieferer auf Nachhaltigkeitskriterien. Zudem haben wir 2018 Papp- und Plastikbecher sowie Einweggeschirr durch biologisch abbaubare Produkte ersetzt. Entsprechend der EU-Richtlinie zur Plastiknutzung wird in unserem Betriebsrestaurant auf Einwegplastik verzichtet.

Im Marketing läuft derzeit ein Test noch nachhaltigeren Papiers im Druck unserer CSR-Broschüre. Statt wie bisher nur auf FSC-zertifiziertes Papier zu setzen, drucken wir die CSR-Broschüre auf Papier mit Blauer Engel Zertifikat.

In Vertrieb und Verwaltung setzen wir nach wie vor auf mehr digitale Meetings und motivieren unsere Vertriebsmitarbeiter zu mehr Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Bei unseren Vertriebszubern prüfen wir regelmäßig den Einsatz von E-Autos. Außerdem nutzen unsere Vertriebspartner im Außendienst iPads statt Papierausdrucke.

Bestehende nachhaltige Regeln wie das Auffüllen neuer Lampen mit LEDs und die Berücksichtigung von Energieeffizienzklassen bei Elektronikanschaffungen bleiben über diese Neuerungen hinaus bestehen.

### 11.3. Umfang der Nutzung natürlicher Ressourcen durch die Geschäftstätigkeit

Für die Bemessung unserer Umweltkennzahlen nutzen wir die Leistungsindikatoren des VfU (Verband für Umweltmanagement). Da die INTER Außenstellen in ganz Deutschland unterhält, gestaltet sich die Darstellung der Gesamtverbräuche schwierig. Wir fokussieren im Folgenden daher den Ressourcenverbrauch der Direktion. Insgesamt fällt der Ressourcenverbrauch vergleichsweise gering aus, schließlich zählt die INTER nicht zum produzierenden Gewerbe.

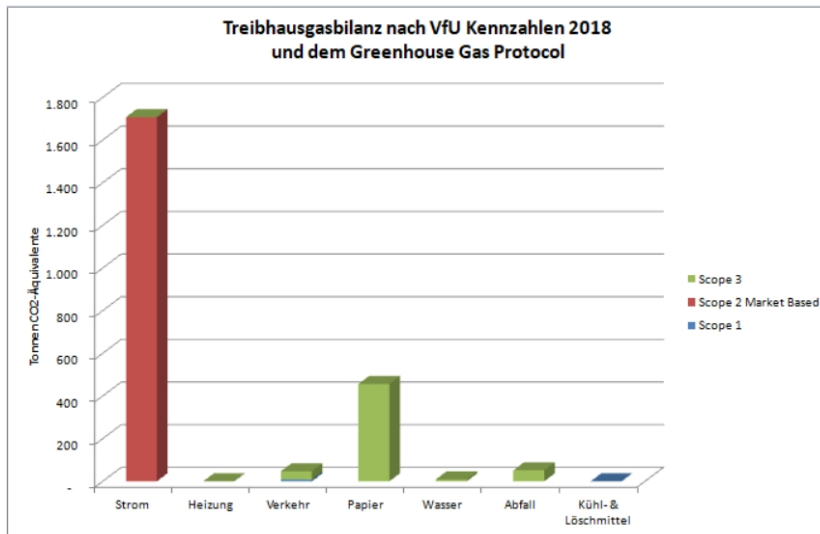
Folgende natürliche Ressourcen nahmen wir 2018 in Anspruch:

#### Flüge

In 2018 hat die INTER insgesamt 151 Flüge gebucht, dies waren nahezu ausschließlich Inlandsflüge von Vorständen und Aufsichtsräten. Es kommen 145 Flüge für Incentives hinzu.

Fuhrpark Unser Fuhrpark hat sich geringfügig verändert. Ca. 80 Mitarbeiterfahrzeuge führten 2018 zu einer durchschnittlichen Kilometerleistung von etwa 40.000 Kilometer pro Fahrzeug. Unser Umsatz bei der Deutschen Bahn ist wiederum um 27 % gestiegen. Wir haben mehr als vier Mal so viele Fahrten in der Ersten Klasse registriert, die Anzahl der Fahrten stieg um 5 %. Dies resultiert daraus, dass wir das Thema CSR in unsere Reiserichtlinie aufgenommen haben. Wir wollen noch mehr Bahnfahrten und ein ruhigeres Arbeiten in der 1. Klasse ermöglichen. In der Reiserichtlinie steht: „Bei der Reiseplanung sollte neben der Wirtschaftlichkeit stets auch der Umweltgedanke im Fokus stehen. Durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann jeder Reisende die Nachhaltigkeit (CSR) der INTER unterstützen und einen wichtigen Beitrag zur Öko-Bilanz des Unternehmens leisten.“

Für das Geschäftsjahr 2017 zeigte sich, dass die wesentlichen Treiber unserer Emissionen der Strom- und Papierverbrauch sind. Es folgten Emissionen durch Wasser und Verkehr. Verhältnismäßig fiel der Stromverbrauch besonders ins Gewicht. Anhand der Daten aus 2017 können wir einen Vergleich mit dem Jahr 2018 anstellen. Dabei ergibt sich ein ähnliches Bild: Strom- und Papierverbrauch sind die größten Posten unserer Treibhausgasbilanz. Es folgen Abfall und Verkehr.



## 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.*

### 12.1. Ziele

Zahlreiche Außenstellen befinden sich in angemieteten Büros, was die Auswertung und Beeinflussung von Ressourcenverbräuchen sehr schwierig macht. Daher beziehen sich die quantifizierten Ziele des Ressourcenmanagements auf die Direktion der INTER.

Neben den Reduktionszielen hinsichtlich klimarelevanter Ressourcen prüft und optimiert der Bereich Zentrale Dienste den Ressourcenverbrauch. 2018 haben wir beispielsweise unseren Papierverbrauch um 4,3 % verringert. Diesen Weg wollen wir weitergehen. U. a. prüfen wir, in unserer E-Mail-Signatur entsprechende Hinweise zur Ressourcenschonung durch Nicht-Ausdrucken der Mail, einzuführen. Weiterhin setzen wir in unserem Betriebsrestaurant schon jetzt auf recycelbare Materialien anstatt auf Einmalplastik; auch in unserem Fitnessstudio finden unsere Mitarbeiter keine Wegwerfartikel aus Plastik, sondern Wischtücher aus Zellstoff vor.

Diesen Weg gehen wir - über die EU-Richtlinie zum Verbot von Einmalplastik hinaus - weiter. So prüfen wir derzeit ein Pfandsystem für die Mitnahme von Speisen aus dem Betriebsrestaurant in Mehrwegbehältern. Außerdem wollen wir unseren Mitarbeitern ab 2019 frisches von uns selbstgebackenes Brot zum Kauf für Zuhause zur Verfügung stellen. Ein weiteres Ziel liegt in der vierteljährlichen Überprüfung der Wasserqualität in der Direktion. Sollte sich das Wasser wie erwartet als dauerhaft genießbar erweisen, prüfen wir bis 2020 ein Konzept zur Versorgung unserer Mitarbeiter mit Trinkwasser, sodass die Nutzung von Plastikwasserflaschen in Zukunft zurückgeht.

Seit Anfang 2019 gibt es eine neue Möglichkeit, Kleidungsstücke reinigen zu lassen. Die Reinigung erfolgt mit einem umweltfreundlichen und materialschonenden Verfahren (Greenearth).

Das Thema Plastik betrifft wiederum auch unsere Werbematerialien, deren Hersteller wir ab 2019 fortlaufend auf die Nutzung von Plastikartikeln in den Werbematerialien überprüfen.

Weitere Ziele verfolgt unser Ressourcenmanagement in den Bereichen Mobilität, Gebäude und Digitalisierung.

Neben der Prüfung eines neuen Mobilitätskonzepts wollen wir unsere Mitarbeiter weiterhin für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sensibilisieren. Hierfür steht in unserer Dienstreiseordnung seit dem 01. Januar 2019 folgender Passus:

„Bei der Reiseplanung sollte neben der Wirtschaftlichkeit stets auch der Umweltgedanke im Fokus stehen. Durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann jeder Reisende die Nachhaltigkeit (CSR) der INTER unterstützen und einen wichtigen Beitrag zur Öko-Bilanz des Unternehmens leisten.“

Es ist zudem geplant, dass unsere Mitarbeiter, die eine BahnCard erhalten, ein Fahrtenbuch anlegen. Dieses erleichtert es uns, den Nutzen der BahnCards zu bewerten.

Im Bereich Gebäudemanagement installierten wir 2018 eine neue Fernwärmeübergabestation. Diese gilt als effizient, umweltfreundlich und preiswert.

Durch die zusätzliche Installation mehrerer Energiezähler können wir unseren Energiebedarf darüber hinaus besser einschätzen. 2019 denken wir über die Animerung der Mitarbeiter zum Treppensteigen nach. Dies würde perspektivisch zu einer Reduktion der Fahrstuhlnutzung und damit zum Stromsparen führen. Langfristig steht im Bereich Gebäudemanagement die Sanierung der Direktionsgebäude eins und zwei auf dem Plan. Die übrigen Gebäude der INTER-Direktion sind bereits energetisch saniert. Die INTER Polska hat ihren Sitz in Warschau in ein modernes Bürogebäude verlegt. Das neu bezogene Gebäude wurde gemäß Breeam-Zertifizierungssystem positiv bewertet. Zur Beleuchtung der Büros kommen dort ausschließlich LEDs zum Einsatz.

Hinsichtlich der Digitalisierung unserer Betriebsorganisation fokussieren unsere Ziele die Vermeidung von Papierverbrauch und sonstiger Ressourcen. So möchten wir die Nutzung der INTER-Postbox und der Rechnungen-App 2019 weiter steigern (zu den derzeitigen Nutzungszahlen s.Kriterium 12.2). Innerbetrieblich zielen wir auf die ausgeweitete Durchführung digitaler Meetings und von Webinaren in der Fort- und Weiterbildung.

Einen positiven Einfluss auf unsere Umwelt nimmt die INTER 2019 über die Durchführung eines ökologischen Projekts wahr: Derzeit diskutieren wir mit regionalen Umwelteinstitutionen über sinnvolle Maßnahmen zum Schutz einheimischer Tierarten.

Alle Ziele und Projekte werden in enger Abstimmung mit dem Vorstand formuliert und realisiert. Über die Ergebnisse wird der Vorstand regelmäßig informiert.

## 12.2. Prozess der Zielerreichung

Mit unseren CSR-Umweltkennzahlen, insbesondere den Scopes nach dem VfU, steht uns ein strategisches Instrument für das Controlling unserer Umweltziele zur Verfügung.

Für das Controlling der Zielerreichung zeichnet sich der Bereich Zentrale Dienste verantwortlich. Wie in allen anderen Bereichen wird dieser Bereich vom CSR-Kernteam unterstützt. Ein wichtiger Aspekt der Zielerreichung ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltthemen, was mit den Informationszielen zum Ressourcenverbrauch einhergeht.

Uns ist bewusst, dass Maßnahmen der Ressourcenschonung vielschichtig zu beurteilen sind. Beispielsweise erscheint die Einführung von Materialien, die als Endprodukte nachhaltiger, in ihrer Herstellung jedoch wesentlich ressourcenintensiver sind, als wenig sinnvoll. Wir wissen außerdem, dass sich unsere Anspruchsgruppen, bei der Ressourcenschonung die Mitarbeiter, ebenfalls dem Nachhaltigkeitsgedanken verschreiben müssen, damit unsere Maßnahmen ihre optimale Wirkung erzielen. Aus diesem Grund gehen der Implementierung von Maßnahmen zur Ressourcenschonung immer eine Informationssammlung, ein Test und eine intensive Prüfung voraus.

2018 erwachsen mehrere Maßnahmen zur Schonung von Ressourcen aus unserem CSR-Management. Im Betriebsrestaurant nutzen wir nach Abschaffung von Papp- und Plastikgeschirr nun unter anderem Obstbecher aus polymerer Milchsäure (biologisch abbaubar). Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern Bio-Limonaden und Bio-Smoothies an. Das Betriebsrestaurant folgt bei der Implementierung von CSR-Maßnahmen dem 2016 eingeführten Küchenkonzept, das auf regionale und frische Speisen setzt.

Den INTER-Mitarbeitern steht darüber hinaus ein vergünstigtes Jobticket zur Verfügung.

Um unsere Ziele im Umweltmanagement zu erreichen, beziehen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung ein. Mit der INTER Postbox, der INTER Rechnungen-App oder dem internen, digitalen Versicherungslexikon INTERpedia sparen wir Papier und vereinfachen zugleich die Prozesse in Verwaltung und Vertrieb. Die Anzahl der App-Nutzer ist vom 31.12.2017 bis zum 31.12.2018 weiterhin von 10.498 registrierten Usern auf 26.627 angestiegen. Im Jahr 2018 erfolgten rund 100.000 Einreichungen über die App mit im Schnitt jeweils knapp drei Dokumenten. Die Nutzerzahl der INTER-Postbox stieg von 11.067 auf 14.359. Zudem konnten wir unser Webinarangebot zur Reduktion von Fahrtzeiten deutlich erhöhen – von 1rund 1.500 Webinaren im Jahr 2017 auf rund 3.000 Webinare im Jahr 2018. Unter anderem die Bereiche Maklervertrieb und INTER Akademie sowie das Vertriebsmanagement sind hier sehr aktiv und nutzen Webinare, um Vertriebspartner und Makler über die Produkte der INTER, ihre Zielgruppen und die Ansprachemöglichkeiten von Kunden zu schulen.

Zeitraum	INTER Akademie	Makler	VM
2017	20 Webinare	1.464 Webinare	19 Webinare
	5 Schulungsvideos		
2018	36 Webinare	2.890 Webinare	31 Webinare
	8 Schulungsvideos		

Bei unserem Zahntarif INTER QualiMed Z Zahn<sup>®</sup> haben wir 2017 gesehen, wie gut unser Online-Abschluss angenommen wird. Wir wollen unseren Kunden auch künftig digitale Abschlussmöglichkeiten zur Verfügung stellen und haben im Dezember 2018 den Online-Abschluss für den INTER QualiMed Z<sup>®</sup> Stationär live geschaltet, der INTER QualiCare<sup>®</sup> wird 2019 folgen.

Auch die Nutzung von iPads und die Durchführung digitaler Meetings reduzieren Fahrtkosten. 2018 wurden 390 iPads im Außen- und 200 im Innendienst genutzt. Diesen Einsparungsmaßnahmen stehen gesetzliche Informationspflichten gegenüber. So mussten wir 2018, wie bereits in Kriterium 4 beschrieben, all unsere Kunden über unsere neue INTER Mitglieder Assistance informieren, was mit einem hohen Papierverbrauch einherging, den wir nicht vermeiden konnten.

Neben dem Papierverbrauch beim Druck von Dokumenten und Werbemitteln nehmen wir den Papierverbrauch im Betriebsrestaurant und in den sanitären Einrichtungen in den Blick. Über Aushänge animieren wir zum sparsamen Papiergebrauch in Küchen und auf Toiletten. In unseren Bereichsküchen werden wir ab 2019 fortlaufend zudem intensiver auf die korrekte Mülltrennung hinweisen.

Unseren Stromverbrauch reduzieren wir über Bewegungsmelder und LED-Lampen, die wir bei Neuanschaffungen ausschließlich einsetzen. Darüber hinaus

haben wir die Energieeffizienz und Sinnhaftigkeit der genutzten elektronischen Geräte im Blick.

Dem erhöhten Wasserverbrauch durch unsere Bewässerungsanlage an der Direktion gingen wir 2018 über die Installation eines Unterzählers nach. 2019 prüfen wir hier mögliche Gegenmaßnahmen.

Erfolge in der Betriebsausstattung und im Restaurant kommunizieren wir über das Intranet, um unsere Mitarbeiter für die Ressourcenschonung zu sensibilisieren und über Änderungen zu informieren.

Ab dem Jahr 2019 gehen wir der Einführung eines Umweltmanagementleitfadens nach, in dem die Konzepte zur Ressourcenschonung gebündelt werden. Dabei kommt auch unser Mobilitätskonzept auf den Prüfstand.

Eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht, da diese für uns als nicht produzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Da wir als Dienstleister keine Materialien benötigen, um Produkte herzustellen, nutzen wir diese nur indirekt, um unsere Dienstleistungen zu veranschaulichen, zu dokumentieren sowie unsere Betriebsorganisation am Laufen zu halten. Zu diesen Zwecken setzten wir 2018 folgende Materialien in den angegebenen Mengen ein:

### Papier

Qualität	Absatz 2018	Umsatz 2018	Kg
holzfrei 80 weiß DIN lang Haftg. mit Fenster	1.000	13,45 €	80
Offset weiß 75 C6/5 gum. mit Fenster ISK	77.000	727,65 €	5.775
Offset 75 weiß DL selbstklebend mit Fenster	2.000	20,60 €	150
PlanoSpeed 80g 210x297 R	2.180.000	10.324,58 €	174.400
PlanoSuperior 100g A4 500 Blatt	4.000	28,10 €	200.000
PlanoSuperior 120g 210x297 R	16.250	157,00 €	1.950
PlanoSuperior 160g 210x297 R	2.500	36,00 €	400
PlanoSuperior 90g 210x297 R	5.000	31,25 €	450
PlanoUniversal 80g 210x297 R	400.000	1.811,00 €	32.000
Color Copy Papyrus 120g 210x297 R	3.500	42,88 €	420
Color Copy Papyrus 120g 420x297 R	1.750	42,88 €	210
Color Copy 90g 210x297 R	2.500	54,40 €	225
Umzugskarton, 500x350x370mm, 0,95 kg	120	167,62 €	114
<b>Summe in kg</b>			<b>416.174</b>
<b>Summe in in t</b>			<b>416,1</b>

Unseren Kühl- und Löschmittelverbrauch haben wir 2018 nicht ermittelt, da diese Ressourcen ausschließlich in geschlossenen Systemen verwendet wurden und es hierbei nicht zu signifikanten Verlusten bzw. einem Austausch kam.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i. Stromverbrauch
  - ii. Heizenergieverbrauch
  - iii. Kühlenergieverbrauch
  - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i. verkauften Strom
  - ii. verkaufte Heizungsenergie
  - iii. verkaufte Kühlenergie
  - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch	2018
Strom kWh	3.179.450
Fernwärme MWh	1.721.990

Von unserem Stromverbrauch fielen 92 % in den Direktionsgebäuden und 8 % in den Geschäftsstellen (48 Messstellen) an.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Durch unsere CSR-Ziele und -Maßnahmen adressieren wir die Bereiche des Ressourcenverbrauchs, es ist uns allerdings nicht möglich, die dadurch entstandenen Einsparungen exakt zu beziffern. Mit dem nächsten, 2019 anstehenden Energie-Audit soll uns dies gelingen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Gesamtwasserentnahme	2018
Abwasser cbm	13.136,00

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters



Behälter, Ort Mannheim	Entsorgung	Verwertung	Grand Total	Gesamt Liter
7070 T7 (70 l)	1		1	70
7210 T21 (250l)	7		7	1.750
7230 T23 (250l)	12		12	300
7240 T24Kd-schl/250l	2		2	500
7600 T60 BS/Kun/660l		849	849	560.340
7610 T61 (600l)	75		75	45.000
7620 T62 Schlil/600l	4		4	2.400
Grand Total	101	849	950	610.360

Die Abkürzungen der einzelnen Behälter finden Sie hier: [Behälterarten Rhenus.pdf](#) (1.56 MB)

### 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.*

#### 13.1. Reduktionsziele und Prozesse

Die INTER bemisst die klimarelevanten Emissionen der Hauptverwaltung nach der Treibhausgasbilanz gemäß den VfU Indikatoren 2015 und dem Greenhouse Gas Protocol.

Unseren Kühl- und Löschmittelverbrauch erheben wir nicht, da dieser einerseits sehr gering ist und die Kühl- und Löschmittel ausschließlich in geschlossenen Systemen genutzt werden.

Die Zielerreichung mit Blick auf die Reduktionsziele orientiert sich am bestehenden Ressourcenmanagement. Die Kernaktivitäten stellen das Controlling der Umweltkennzahlen, der Test geeigneter Maßnahmen im Betriebsablauf und die Sensibilisierung der Mitarbeiter und Lieferanten für die Emissionsvermeidung dar.

Die INTER produzierte 8 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ihren Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen) und 1.708 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ihren Stromverbrauch. Ferner produzierte die INTER 759t CO<sub>2</sub> (Verkehr: 39 t, Papier: 456 t, Wasser: 9 t, Abfall: 51 t) als indirekte Emissionen.

Die Reduktionsziele sind in Kriterium 3 nachzulesen. Maßnahmen und Konzepte finden sich in Kriterium 12.

#### 13.2. Nutzung regenerativer Energien

Bislang werden keine regenerativen Energien genutzt. Eine Nutzung überprüfen wir regelmäßig.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die INTER produzierte 8 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ihren Verkehr (Fuhrpark und Bahnreisen).

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die INTER produzierte 1.708 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ihren Stromverbrauch.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die INTER produzierte 759t CO<sub>2</sub> (Verkehr: 39 t, Papier: 456 t, Wasser: 9 t, Abfall: 51 t).

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

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Direkte THG-Emissionen senkt die INTER über die Animierung zur Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und durch digitale Meetings und Services. Die indirekten THG-Emissionen adressieren wir über die Überprüfung unserer Verbrauchskennzahlen in den Bereichen Strom, Wasser, Papier und Abfall. Je nach Stand der Verbräuche etablieren wir Maßnahmen, um die Verbräuche zu senken.

Im zweiten Jahr der Berichterstattung existieren noch keine konkreten Ziele zur Reduktionsgrößenordnung. Im Rahmen der Umsetzung unserer kurz- und langfristigen Ziele sammeln wir Daten und Erfahrungen und denken dann über die Formulierung von generellen Reduktionszielen nach.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

#### 14.1. Achtung der Arbeitnehmerrechte

Die Rechte unserer Arbeitnehmer in Deutschland sind unter anderem in Tarifverträgen festgehalten. Da der Großteil unserer Mitarbeiter nach diesen

Tarifen angestellt ist, gelten die jeweiligen Arbeitnehmerrechte. Wir achten darüber hinaus die gewerkschaftlichen Rechte der INTER-Mitarbeiter.

Entsprechend kommen wir unseren Zahlungsverpflichtungen nach und beachten Gesetze, Verordnungen und aufsichtsrechtliche Aspekte der Arbeitsverhältnisse. Mit der Einführung der europäischen Datenschutzgrundverordnung erhielten Mitarbeiter durch unseren Datenschutzbeauftragten umfangreiche Schulungen – entweder persönlich oder online. Somit lernen unsere Mitarbeiter ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf den Datenschutz kennen.

Wichtige Aspekte der Achtung der Rechte der INTER-Mitarbeiter sind der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit. Beide Punkte sind Teil unseres Onboarding-Prozesses und werden auch danach regelmäßig aufgegriffen.

Des Weiteren informieren wir unsere Mitarbeiter umfassend über unsere Geschäftstätigkeit und Neuerungen.

Über die festgeschriebenen Arbeitnehmerrechte hinaus stellen wir die Weiterbildung unserer Mitarbeiter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicher.

Die INTER positioniert sich zudem explizit gegen jegliche Form der Diskriminierung.

#### **14.2. Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter**

Die Partizipationsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter waren auch im Geschäftsjahr 2018 umfangreich gegeben. Die Basis der Partizipation sind dabei offene Türen zwischen den Bereichen.

Das Projekt Kundenmanagement sei hier beispielhaft genannt. So luden wir unsere Mitarbeiter 2018 zu einem Dialogmarkt ein, bei dem sie ihr bestes Service-Erlebnis sowie ihre Kundenerfahrung einbringen konnten. Darüber hinaus laufen bei der INTER zahlreiche Projekte, in denen unsere Mitarbeiter die Zukunft der INTER aktiv mitgestalten können. z. B. ALADIN, Produktentwicklungen etc.

Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften des AGG wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet. Im Jahr 2018 erreichte uns keine Beschwerde.

Ergänzend haben die Mitarbeiter des Beschwerdemanagements die Möglichkeit, nach jedem Fall einen grundsätzlichen Verbesserungsvorschlag zu äußern. Im regelmäßigen Beurteilungsgespräch können die Mitarbeiter weiterhin bereichsinterne und -übergreifende Vorschläge einbringen.

#### **14.3. Partizipation der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement**

Unsere Mitarbeiter haben die Option, sich über [nachhaltigkeit@inter.de](mailto:nachhaltigkeit@inter.de), über die Mitarbeiter des CSR-Kernteams und im direkten Austausch am CSR-Management der INTER zu beteiligen.

#### **14.4. Arbeitnehmerrechte bei internationaler Tätigkeit**

Da wir lediglich in Deutschland und Polen tätig sind, sind die Arbeitnehmerrechte durch die deutsche und europäische Gesetzgebung fixiert. Durch die Einhaltung des Europarechts werden auch unsere in Polen arbeitenden Angestellten fair behandelt.

## **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**

Wie das Thema CSR ist auch der Bereich Personal seit Anfang 2019 unserem neuen Vorstandssprecher Dr. Michael Solf unterstellt. An unserer Ausrichtung im Sinne von zuverlässiger und fairer Bezahlung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengerechtigkeit hat sich dadurch nichts geändert.

Als Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland richten wir uns bei der Bezahlung unserer Mitarbeiter nach den hiesigen Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft. Das Vergütungssystem der INTER zielt auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ab, gleichzeitig ist es transparent sowie fair. Nur wenige Mitarbeiter werden zu sehr geringen Teilen variabel vergütet, sodass sie mit angemessenen Fixgehältern langfristig kalkulieren können.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern beschreiben wir unser Vergütungssystem ausführlich im Entgelttransparenzbericht. Neben den genannten Kriterien ist unser Vergütungssystem geschlechtsneutral ausgerichtet und marktgerecht. Dies stellen wir durch eine jährliche Vergütungsbenchmark in der Versicherungswirtschaft sicher, mit der wir die Bezahlung unserer Mitarbeiter vergleichen.

Die Vergütungspolitik ist an den Geschäftszielen der INTER ausgerichtet und erfüllt alle gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorgaben.

#### **15.2. Antidiskriminierungsprozesse**

Die INTER positioniert sich gegen jede Form von Diskriminierung. Um diesen Anspruch zu erfüllen, haben wir Herrn Dr. Frank Reinhard aus dem Bereich Recht zum AGG-Beauftragten bestellt. Der AGG-Beauftragte stellt die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sicher. Im Falle des

Verdachts von diskriminierenden Sachverhalten können sich Betroffene direkt an den AGG-Beauftragten wenden.

Es gab im Jahr 2018 eine Beschwerde wegen einer vermeintlichen Diskriminierung. Im Ergebnis lag kein Verstoß gegen das AGG vor. Dies schreiben wir der ausführlichen Information unserer Mitarbeiter zur Antidiskriminierung zu. Ein Merkblatt bei der Einstellung erweist sich als erfolgreiches Informationsmittel in diesem Bereich.

### 15.3. Integration und Vielfalt

Während unsere Antidiskriminierungsvorkehrungen Fälle der Diskriminierung verhindern sollen, streben wir im positiven Sinne nach Integration und Vielfalt bei den INTER-Mitarbeitern.

Die nachfolgenden Tabellen illustrieren die soziodemographische Aufteilung der Belegschaft und die Art der Arbeitsverhältnisse über die vergangenen beiden Jahre:

#### Direktion INTER Gesellschaften, Deutschland

INTER										
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	m/w %	Unter 30 Jahre	30-50 Jahre	Über 50 Jahre
2017	m	403	383	20	63	24		168	519	362
	w	646	384	262	14	38				
2018	m	390	363	27	61	11	37,2%	68 (4,4%)	186 (17,7%)	158 (15,1%)
	w	659	384	275	15	32	62,8%	115 (11,0%)	318 (30,3%)	226 (21,5%)
<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										
2017	m	70	69	1	28	0		0	41	46
	w	17	17	0	3	0				
2018	m	76	76	0	24	17	71,0%	16 (15,0%)	24 (22,4%)	36 (33,6%)
	w	31	31	0	3	12	29,0%	14 (13,1%)	10 (9,3%)	7 (6,5%)

#### BKM

BKM	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre	
2017	m	84	75	9	19	0		6	75	111
	w	108	50	58	3	0				
2018	m	86	76	10	20	0	7	75	113	
	w	109	48	61	3	0				

#### FAMK

FAMK	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre
2017	m	10	10	0	2	0	7	13	21
	w	30	18	12	0	1			
2018	m	11	11	0	2	0	7	11	22
	w	29	18	11	0	1			

## INTER Gesellschaften, Polen

INTER Gesellschaften, Polen																																																															
Innendienst	m/w	Mitarbeiter	Vollzeit	Teilzeit	Führungs- kräfte	Azubis	Bis 30 Jahre	31-50 Jahre	Über 50 Jahre																																																						
2017	m	36	36	1	12	1	38	82	13																																																						
	w	97	90	7	9	3				2018	m	38	37	1	12	1	34	89	11	w	96	88	8	7	6	<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										2017	m	3	1	2	2	0	7	30	8	w	42	35	7	7	0	2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8	w	41
2018	m	38	37	1	12	1	34	89	11																																																						
	w	96	88	8	7	6				<b>Außendienst (§59 HGB)</b>										2017	m	3	1	2	2	0	7	30	8	w	42	35	7	7	0	2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8	w	41	35	6	6	1												
<b>Außendienst (§59 HGB)</b>																																																															
2017	m	3	1	2	2	0	7	30	8																																																						
	w	42	35	7	7	0				2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8	w	41	35	6	6	1																																						
2018	m	6	4	2	2	0	9	30	8																																																						
	w	41	35	6	6	1																																																									

### Schwerbehinderte

Bei der INTER arbeiten derzeit 76 schwerbehinderte Personen. Damit steigerte sich die absolute Anzahl schwerbehinderter INTER-Mitarbeiter um acht Menschen. Mit einer Quote von 7,46 % liegen wir weit über der gesetzlichen Quote von 5 %. Um die Belange unserer schwerbehinderten Mitarbeiter kümmert sich die Schwerbehindertenbeauftragte der INTER derzeit mit einer Vollzeitstelle.

Das Hauptgeschäft der INTER ist die Personenversicherung. Dementsprechend ist es uns ein besonderes Anliegen auch unsere Mitarbeiter – z. B. nach längerer Arbeitsunfähigkeit, einer schweren Erkrankung oder Schwerbehinderung – bestmöglich zu unterstützen.

Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung (§178 SGB IX) besteht in der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb und deren Interessenvertretung. Hierbei agiert die Schwerbehindertenvertretung als Ansprechpartner und Schnittstelle zum Arbeitgeber. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit und den Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen zu erhalten.

Sie wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen eingehalten werden und beantragt präventive Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern dienen bei den zuständigen Stellen. Sie steht zudem schwer erkrankten Mitarbeitern bei der Stellung von Anträgen zur Schwerbehinderteneigenschaft, oder auch bei der Antragstellung für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben behilflich zur Seite.

### Frauenförderung

Bei der INTER arbeiten 59,6 % Frauen, aber nur rund 17,4 % in Führungspositionen. Die Frauenquote in der Führung hat sich damit um 2,4 % erhöht. Kurzfristig sehen wir, dass sich gerade intern zu wenige Frauen für Führungspositionen bewerben. Genau hier setzen wir an.

Mit unserem Ziel, die Übernahmequote für Auszubildende - wie 2018 – bei 100 % zu halten, stärken wir überdies die Integration von jungen Menschen in die INTER.

### 15.4 Work-Life-Balance/Arbeitszeit

Mit der zunehmenden Digitalisierung und dem Wunsch nach der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bringen unsere Mitarbeiter moderne Erwartungen an ihren Arbeitsplatz mit. Diesen entsprechen wir durch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens und Angeboten zur Vereinbarkeit.

Bezüglich des mobilen Arbeitens basieren unsere Leistungen auf einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung für die Direktion in Mannheim mit individuellem Arbeitszeitkonto sowie der Option zu Home-Office-Tagen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie streben wir durch

- die Rückkehrgarantie nach bis zu 12 Monaten Elternzeit auf den gleichen Arbeitsplatz;
- flexible Teilzeit-Modelle (u. a. für Führungspositionen);
- eine dreimonatige Auszeit (Sabbatical);
- ein Geburtsgeld (250 €);
- der Kooperation mit der Familiengenosenschaft eG mit Beratungs- und Betreuungsleistungen von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen;
- der Möglichkeit des Mittagessens mit der Familie im Betriebsrestaurant und
- einem Paketannahmeservice an.

Im Jahr 2018 begannen insgesamt 9 Männer und 23 Frauen ihre Elternzeit.

Neben diesen etablierten Maßnahmen prüfen wir zurzeit ein Eltern-Kind-Büro, in das unsere Mitarbeiter in Ausnahmefällen wie geschlossenen Kindertagesstätten oder Unterrichtsausfall ihre Kinder mitbringen können.

Seit Anfang 2019 gibt es eine neue Möglichkeit, Kleidungsstücke reinigen zu lassen. Die Reinigung erfolgt mit einem umweltfreundlichen und materialschonenden Verfahren (Greenearth).

Für unsere Mitarbeiter stehen mit dem Programm „Corporate Benefits“, das vom Betriebsrat ausgehandelt wurde, zudem Rabatte für verschiedene Angebote zur Verfügung.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Insgesamt ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen. Die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten tragen hierzu einen weiteren Teil bei.

Im Jahr 2019 prüfen wir, ob wir bestehende Freiflächen in unserer Direktion so umgestalten können, dass sich das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter weiter steigert.

Über die bereits vielfältig bestehenden Möglichkeiten der Chancengleichheit hinaus arbeiten wir aktuell an den in Kriterium 3 aufgeführten Zielen. Selbstverständlich diskutieren wir laufend im Fachbereich, im Kernteam sowie mit dem Vorstand, weitere Ziele mit aufzunehmen.

## 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.*

### 16.1. Gesundheitsmanagement

Damit unsere Mitarbeiter ihr Potential voll entfalten können und sich bei uns wohlfühlen, sind wir in den Bereichen Gesundheit, Aus- und Weiterbildung und personengerechter Arbeitsplatzgestaltung aktiv. All diese Maßnahmen zahlen auf unser Ziel ein, die Mitarbeiterfluktuation der INTER (5,25 % in 2018) unter dem Branchendurchschnitt von 5,35 % in 2018 zu halten.

Im Bereich Gesundheit können sich unsere Mitarbeiter im Betriebssport sowie in unserem hauseigenen Fitnessstudio gesund halten. Im INTER-Fitnessstudio finden die Mitarbeiter Cardio- und Kraftgeräte vor. Zudem können sie an Fitnesskursen wie Business Yoga, Pilates und der Rückenschule teilnehmen. Die Aktion „Bewegen bringt Segen 2.0“, in der unsere Mitarbeiter Spendengelder erradeln und erlaufen, rundet das Angebot des Fitnessstudios ab.

Derweil dienen mobile Massagen der Entspannung der Mitarbeiter. Zu den Fortbildungsangeboten zählen ebenfalls gesundheitsrelevante Themen wie Stressmanagement und Konfliktbewältigung. Im präventiven Bereich bieten wir Augenvorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen an.

Neben Sporttreiben und der Teilnahme an Gesundheitskursen informieren wir unsere Mitarbeiter auf dem alljährlichen Gesundheitstag über Gesundheitstrends und einen gesunden Lebensstil.

2019 möchten wir diese Fülle an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung weiter sinnvoll ergänzen.

Zur Sicherheit unserer Auszubildenden im Außendienst, die aufgrund ihres Alters häufig noch Fahranfänger sind, haben wir 2018 erstmals ein Fahrsicherheitstraining angeboten. An diesem Angebot wollen wir ab 2019 dauerhaft festhalten.

### 16.2. Aus- und Weiterbildungskonzept

Neben ihrer Gesundheit ist die persönliche und fachliche Qualifikation ein Indikator für die Potentialentfaltung unserer Mitarbeiter.

Aus diesem Grund bilden sich unsere Mitarbeiter im Innen- und im Außendienst fort.

Die Personalentwicklung für unseren Außendienst ist in der INTER-Akademie sowie im Bereich Vertriebsmanagement gebündelt. Die Qualität der Fort- und Weiterbildungen garantiert der Lerntransferprozess, der von der Vorab-Festlegung von Lernzielen über die Vorbereitung und Nachbereitung der Veranstaltungen führt. Dieser Lerntransferprozess wird von den Führungskräften unterstützt.

Für die Weiterentwicklung unseres Innendienstes steht das INTER-Bildungsprogramm zur Verfügung. Wir unterstützen außerdem externe Weiterbildungsangebote wie die Ausbildung zur/zum Geprüften Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen, den Bachelor of Insurance Management (B.A.) und die Aktuarsausbildung (DAV). Dabei beteiligen wir uns an den Fortbildungskosten und -zeiten.

Im Bereich Kommunikation werden unsere Mitarbeiter mit individuellen Telefoncoachings fortgebildet. Zudem etablieren wir 2019 ein Bildungsangebot rund um das Thema Projektmanagement. Das modulare Trainingsprogramm reicht von klassischen Projektmanagementmethoden bis hin zu agilem Arbeiten. Das Bildungsangebot zum Thema Projektmanagement qualifiziert die teilnehmenden Mitarbeiter zur Leitung von Projekten. Die INTER bildet jedoch nicht nur für die Projektleitung aus, sondern auch für die Führung von Mitarbeitern. In regelmäßigen Abständen stärken wir das Führungswissen und -handeln unseres Führungsnachwuchses. Die Auswahl der Teilnehmer dieses Entwicklungsprogramms erfolgt über ein qualifiziertes Assessment Center. Im Rahmen des einjährig-jährigen Programms entwickeln die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiv ihr Führungswissen und -handeln. Professionelle Trainerinnen und Trainer unterstützen und begleiten diese hierbei.

Die wesentlichen Inhalte des Entwicklungsprogramms:

- Führung leben – Grundlagen der Führung
- Offenen Dialog gestalten – Kommunikation und Information
- Effizienzsteigerung und Prozessoptimierung
- Veränderungen gestalten – Change Management
- Projektarbeit im Vertrieb bzw. Betrieb



- Sich selbst als Führungskraft steuern
- Arbeitsrecht – Grundlagen für Führungskräfte
- Begleitendes Coaching

Daneben erhalten unsere Führungskräfte gezielte Weiterbildungen zu den Herausforderungen des Versicherungsmarkts und wirtschaftlichen Trends sowie technologischen Entwicklungen. Wir verstehen die Aufgabe der Führungskräfte darin, wirksame Zusammenarbeit und Kommunikation auf allen Ebenen zu gewährleisten. Daran arbeiten wir mit Workshops auf allen Führungsebenen.

#### 2018 ließen sich unsere Mitarbeiter in folgendem Zeitumfang (in Stunden) fortbilden:

Mitarbeiterart	Stunden
Azubi (Berufsschule enthalten)	35.149,85
Führungskräfte	292,83
Mitarbeiter (ohne Azubis und Führungskräfte)	5653,02
Gesamt	41.095,70

Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017 bedeutet dies eine Steigerung um 7.714 Stunden bzw. 23 %.

Abgesehen von expliziten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verhilft unser einheitlicher Einarbeitungsprozess neuen Mitarbeitern dabei, sich schnell in die INTER zu integrieren. Ein Mentor begleitet zusätzlich die neuen Mitarbeiter im Vertrieb dabei durch die unterschiedlichen Phasen des Onboardings.

Das jährliche Beurteilungsgespräch bietet den Mitarbeitern neben der Einbringung von Optimierungsideen (Kriterium 13.2) die Möglichkeit, den Dialog mit den Führungskraft zu stärken, die eigenen Stärken und Schwächen mit der Führungskraft zu reflektieren, Feedback an die Führungskraft zu geben und Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren.

#### 16.3. Demographischer Wandel

Im Jahre 2018 ist auch die INTER von den Konsequenzen des demografischen Wandels betroffen. Gemeinsam mit dem Fachkräftemangel führt dies zu Herausforderungen in der Personalplanung. Aufgrund dieser Herausforderungen versuchen wir, jungen sowie erfahrenen INTER-Mitarbeitern passende Angebote und Arbeitsplätze zu liefern.

Die Anforderungen der verschiedenen Generationen sind dabei nicht allzu unterschiedlich. Durch die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze treten wir den Risiken sitzender Tätigkeiten entgegen.

Mit PC-Schulungen und Fitnessangeboten machen wir unsere Mitarbeiter außerdem persönlich und fachlich fit für ihre Arbeit bei der INTER.

Insgesamt sind die Arbeitsverhältnisse bei der INTER darauf ausgelegt, allen Mitarbeitern eine optimale Arbeitsatmosphäre und Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten. Damit unsere Mitarbeiter auch im Alter sorgenarm leben können, beinhaltet unser Versorgungsplan eine betriebliche Altersvorsorge, die die Mitarbeiter in unterschiedlichen Ausgestaltungen abschließen können.

Die INTER geht mit ihrem Gesundheits- und Weiterbildungskonzept auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ein. In Bezug auf die Zusammensetzung unseres Vertriebsteams erkennen wir jedoch eine typische Zuteilung nach dem demographischen Wandel: unser Vertriebsteam wird älter. Unser Fokus liegt daher auf der Verjüngung unseres Vertriebsteams – mithilfe unserer Azubis. Um ihnen nach der Ausbildung einen angenehmen Einstieg in ihre eigenverantwortlichen Aufgaben zu ermöglichen, stellen wir diese mit Zweijahresverträgen aus, bevor sie - wie sonst üblich - in die Selbstständigkeit starten. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass wir 2018 100 % der Auszubildenden im Innen- und Außendienst übernommen haben. In den kommenden beiden Jahren verjüngen wir unseren Vertrieb durch die Einstellung von mehr Auszubildenden weiter. Zeitgleich streben wir danach, die Auszubildendenübernahmequote bei 100 % zu halten.

Die Ziele dieses gesamten Kriteriums sind in Kriterium 3 nachzulesen.

#### Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.* Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.* Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.* die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

- i.* Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.* Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.* die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

2018 gab es bei der INTER keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingte Todesfälle zu vermelden. Die Zahl der Betriebs- und Wegeunfälle beläuft sich auf 16, von diesen waren vier in den Geschäftsstellen und zwölf in unserer Direktion zu verzeichnen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Der Arbeitsschutzausschuss der INTER 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 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 GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mitarbeiterart	Stunden
Azubi (Berufsschule enthalten)	35.149,85
Führungskräfte	292,83
Mitarbeiter (ohne Azubis und Führungskräfte)	5653,02
<b>Gesamt</b>	<b>41.095,70</b>

Da wir bei der Fort- und Weiterbildung keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern machen, erörtern wir die geschlechtsspezifische Stundenzahl zur Fort- und Weiterbildung bisher nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
  - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
  - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a) Der Aufsichtsrat des INTER Versicherungsverein aG besteht aus 6 Personen, von denen eine weiblich (16,7 Prozent) und fünf männlich (83,3 Prozent) sind. Die Altersstruktur sieht wie folgt aus:

- keine Person zwischen 30 und 50 Jahren (0 Prozent)
- 6 Personen über 50 Jahre (100 Prozent).

b) Finden Sie in der angehängten pdf-Datei [20190404 Personal\\_neu.pdf](#) (42.53 KB)

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

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

Auf Grund der gesetzlichen Vorschriften des AGG wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet (Kriterium 15.2). Es gab im Jahr 2018 eine Beschwerde wegen einer vermeintlichen Diskriminierung. Im Ergebnis lag kein Verstoß gegen das AGG vor.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

## 17. Menschenrechte

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

### 17.1. Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten durch Zulieferer

Für die INTER gehört die Achtung der Menschenrechte zu den unumstößlichen Grundprinzipien menschlichen Zusammenlebens. Wir kaufen überwiegend national ein und folgen dem Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen (erarbeitet vom Deutschen Global Compact Netzwerk, twentyfifty und dem Deutschen Institut für Menschenrechte) und dem nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Aufträge an Dienstleister werden nur dann vergeben, wenn vom Dienstleister alle geltenden Unfallverhütungsvorschriften, sicherheitstechnischen Regeln, Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die Menschenrechte eingehalten werden. Außerdem wird darauf geachtet, dass vorwiegend umweltverträgliche Stoffe und Materialien von den Dienstleistern eingesetzt werden.

In unseren Zielen haben wir die Einhaltung von Menschenrechten durch unsere Zulieferer bereits verankert. Ab 2019/2020 wird eine Menschenrechtsklausel in die Einkaufsrichtlinien sowie in die Kapitalanlagerichtlinien hinsichtlich der Anlageausschlusskriterien einbezogen. Über die Zielerreichung und Risiken werden wir künftig berichten. Insgesamt sehen wir das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung als sehr niedrig an. Aus diesen und den oben genannten Gründen sehen wir derzeit keine Notwendigkeit, ein weiterführendes Konzept zu erstellen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

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

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

Es finden sich bei unseren Geldanlagen keine Staatsanleihen außerhalb Europas, Anlagen in Rohstoffe sowie solche Anlagen, die weitere Menschenrechte verletzen. Es bestehen weiterhin keine Engagements in ABS-Produkten oder anderen Kreditderivaten.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Da der Großteil der Geschäftstätigkeiten im deutschen (europäischen) Raum stattfindet, gehen wir davon aus, dass Menschenrechte und Arbeitsnormen eingehalten werden, da diese gesetzlich reguliert sind (u. a. Tarifverträge, Mindestlohn, Kernarbeitszeiten). Soweit uns möglich, achten unsere Mitarbeiter an allen Standorten sorgsam auf verantwortungsbewussten Umgang miteinander inklusive Menschenrechtsaspekten.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Da die INTER-Direktion ausschließlich Lieferanten aus dem EU-Raum beauftragt, sind Menschenrechtskriterien gesetzlich vorauszusetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Der INTER liegen zum Berichtsjahr 2018 keine Erkenntnisse über negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette vor.

Wir arbeiten nur mit seriösen und integren Partnern in Deutschland (Europa) zusammen. Daher haben wir bislang nur einzelne Verträge (z.B. Werbemittel) nach Menschenrechtsaspekten überprüft.

## 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.

#### 18.1. Soziales Engagement

Unsere soziale Verantwortung nehmen wir nach wie vor wahr. Wir engagieren uns dabei hauptsächlich durch das Sponsoring von regionalen Institutionen in den Bereichen Sport, Kultur und Bildung. Voraussetzung für unsere Unterstützung ist, dass die Institutionen einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Umwelt und/oder die Gesellschaft leisten. Sämtliche Unterstützungen werden in Abstimmung mit dem Vorstand vorgenommen.

Folgende Institutionen haben wir auch 2018 unterstützt:

- Adler helfen Menschen e.V., 2.500 €
- Ärzte ohne Grenzen, 7.500 €
- Badischer Blinden- und Sehbehindertenverein, 1.000 €
- Rheinpfalz-Aktion 72, 1.500 €
- MM-Hilfsverein „Wir wollen helfen“, 10.000 €
- MM-Hilfsverein „Wir wollen helfen“, 10.000 €

Hinzu kamen die Unterstützung für das Kinderhilfswerk International Children Help (ICH e.V.) mit 1.000 Tröster-Teddys. Im kulturellen Bereich unterstützen wir 2018 erstmals die Lange Nacht der Kunst und Genüsse. Die Bausparkasse Mainz konzipierte den BKM City Finder, mit dem für alle deutschen Städte bis zu zehn Gesundheitswerte abgefragt werden können.

Bei der Quadratetour radelten 2018 250 Personen gemeinsam zur SAP-Arena. Für jeden Teilnehmer spendeten wir 5 Euro. Der Erlös geht an das Kinderkrebsprojekt Rosy's Kids Corner. Zudem spenden wir seit vielen Jahren liefern wir für das soziale Blumepeterfest am Mannheimer Wasserturm Sachspenden für die Tombola und für die Durchführung des Festes.

#### Soziales Engagement unserer Mitarbeiter

Als besonders nachhaltig sind Initiativen des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter zu kennzeichnen. Bei Bewegen bringt Segen 2.0 erlaufen und erradeln unsere Mitarbeiter Spenden für die Aktion „Wir wollen helfen“.

19 Teilnehmer liefen – organisiert vom Betriebsrat der INTER – beim 5. Spendenlauf für das Sterntaler Kinderhospiz zusammen 506 Runden, dies entspricht 202,4 Kilometer. Jede gelaufene Runde wurde von der INTER honoriert, so dass ein Spendenscheck von 750 EUR überreicht werden konnte.

#### 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, ein Preis für vorbildliche Ausbildung, der mit insgesamt 15.000 € dotiert ist.

Den Lehrstuhl Corporate Social Responsibility an der Universität Mannheim unterstützt die INTER bis zum Jahr 2021 mit 1.000 € jährlich; zusätzlich vergibt sie zwei Deutschland-Stipendien.

Hier sind wir Gründungsmitglied (seit 2017). Das gemeinsame Ziel im Verein Gesundheitsplattform Rhein-Neckar e.V. ist es, das Gesundheitswesen in der Region aktiv zu gestalten und voranzubringen sowie neue Verbindungen zwischen den Akteuren zu schaffen und deren Interessen zu bündeln.

Das Internet ist für viele Menschen zum Lebensraum geworden. Reale Welten verbinden sich mit der Virtualität. Viele Jugendliche, aber auch Erwachsene können heutzutage Gefangene im Netz werden. Oftmals spielen sich viele ihrer Lebensinhalte im Netz ab und werden davon bestimmt. Auf dieser Grundlage hat sich das Mobbing von der Straße, dem Arbeitsplatz oder der Schule auch ins Internet verlagert und das Phänomen Cybermobbing ist entstanden.

Aber dieses Phänomen entwickelt sich immer mehr zu einem weitreichenden Problem in unserer Gesellschaft. Das Bündnis gegen Cybermobbing hat sich zur Aufgabe gemacht dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Wir unterstützen 2018 mit 20.000 Euro.

#### Regionale Kulturprojekte:

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

Weitere Mitgliedschaften bestehen unter anderem in folgenden Verbänden:

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

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

Die INTER Polska ist über einen Wohltätigkeitsfonds in Höhe von 10.000 PLN (ca. 2.500 Euro) pro Jahr nachhaltig aktiv. Der Fonds wird wie folgt genutzt:

- 5.000 PLN (ca. 1.200 Euro) für die Aktion "Ich laufe und helfe": Das INTER Running Team bekommt 10 PLN (ca. 2,30 Euro) für jeden gelaufenen Kilometer. Das Geld geht dann an einen ausgewählten wohltätigen Zweck.
- 5.000 PLN (1.200 Euro) für eine andere Tätigkeit, die von der INTER-eigenen Wohltätigkeitskommission ausgewählt wird - z. B. Unterstützung einer Stiftung.
- In besonderen Situationen bekommen Mitarbeiter der INTER eine separate Unterstützung z. B. bei der Operation eines Familienmitglieds.
- Schenkungen für die besten Absolventen der medizinischen Fachrichtungen in ausgewählten medizinischen Hochschulen in Polen.
- Sponsoring-Unterstützung für medizinische Vereine

Für 2019 planen wir, das soziale Engagement unserer Auszubildenden auszubauen, z. B. durch eine Weihnachtsbaumaktion und weitere eigenständig durchgeführte Projekte. Generell strebt die INTER danach, ihr soziales Engagement auf mindestens gleichbleibendem Niveau zu halten.

In 2018 haben wir unsere Sponsoring-Aktivitäten weiter ausgebaut. Der Bereich Nachhaltigkeit soll künftig stärker miteinbezogen werden. 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. Unsere Sponsoring- und Spendenkonzepte sind langfristig angelegt. So sind wir vielen Organisationen schon seit vielen Jahren eng verbunden und ein verlässlicher Partner. Trotzdem werden unsere Aktivitäten permanent durch den verantwortlichen Bereich UK/KK in Absprache mit dem Vorstand auf Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit überprüft.

Ausführliche Darstellungen zu unserem Risikomanagement, was auch für Sozialbelange gilt, sind Bestandteil der Geschäftsberichte und der Berichte über Solvabilität und Finanzlage, die über die Homepage [www.inter.de](http://www.inter.de) einsehbar sind. Zur Vermeidung von Risiken, die mit der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung einhergehen, hat die INTER 2018 ein CSR-Management-System etabliert. Dieses ist dem Vorstandssprecher zugeordnet. Die Zuständigen werden für Risiken im Kontext mit CSR sensibilisiert. Relevante Risiken wurden in der INTER Risikomanagement-Software erfasst. 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. Es wird sowohl aus der eigenen Geschäftstätigkeit als auch mit der aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken gesehen, weil zum Thema

Gemeinwesen ein ausschließlich positiver Beitrag geleistet wird.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

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

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

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

Eine detaillierte Aufschlüsselung des wirtschaftlichen Wertes der INTER findet sich im Geschäftsbericht. Das Gesamtspendenvolumen belief sich im Jahr 2018 auf rund 60.000 Euro.

Beitragseinnahmen brutto gesamt: 833.182 TEuro

Anzahl Verträge: 913.688

Anzahl versicherte Personen: 392.848

Aufwendungen für Versicherungsfälle: 643.021 TEuro

Kapitalanlagen: 7.398.448 TEuro

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

#### 19.1. Relevante Gesetzgebungsverfahren

Das einschlägige rechtliche Umfeld für die INTER Versicherungsgruppe als Versicherungskonzern ist in erster Linie das deutsche und das europäische Versicherungsaufsichtsrecht sowie die hieraus resultierenden Vorgaben und Anforderungen der Versicherungsaufsichtsbehörde. Daneben erfüllen wir Gesetze für Finanzdienstleister und solche, die alle Unternehmen betreffen.

Zu den rechtlich relevanten Rahmenbedingungen zählen neben der Gesetzgebung auch die höchstrichterliche Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene, die Einfluss auf die Produktgestaltung und die ordnungsgemäße Erfüllung der verbraucherschützenden Informationspflichten hat.

#### 19.2. Positionierung Lobbyismus

Die INTER nimmt keinen direkten Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren.

#### 19.3. Kriterien des politischen Engagements und Mitgliedschaften

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

Wir sind in keiner politischen Organisationen Mitglied. Indirekt werden unsere Interessen dadurch vertreten, dass die INTER Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. ([www.gdv.de](http://www.gdv.de)) und im Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. ([www.pkv.de](http://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.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19



Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Parteispenden erfolgten in Höhe von 2.000 € ausschließlich nach Deutschland (CSU).

## 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- sowie 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 Leiter Compliance
- Prüfungen der Internen Revision
- Festlegung des Vier-Augen-Prinzips bei Rechnungsfreizeichnungen und anderen Vermögensverfügungen
- Prüfung aller atypischen Verträge durch den Bereich Recht
- Hinweisgeber-System beim Verdacht von Verstößen: Unser Hinweisgeber-System bzw. unsere Whistleblowing-Plattform können alle Stakeholder der INTER und der FAMK online unter <https://compliance.inter.de/> in Anspruch nehmen.

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 Reputationschäden (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 Leiter Compliance berät die Bereichsleiter und deren DRB bei der Identifikation, Analyse, Bewertung, Steuerung und Überwachung der Compliance-Risiken. Ergänzend erläutert der Leiter Compliance im Rahmen von DRB-Foren das Thema Compliance-Risiken. Der Leiter Compliance berichtet dahingehend direkt an den Vorstand.

Für 2019 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Korruptionsfälle und Bußgelder weiterhin bei 0 zu halten. Die erfassten Compliance-Risiken werden vom Leiter Compliance stichprobenartig in der INTER Risikomanagement-Software (IRS) eingesehen und auf Plausibilität überprüft. Außerdem überwacht der Leiter Compliance, dass in den operativen Bereichen prozessintegrierte Kontrollen implementiert sind, um Compliance-Risiken effektiv zu begegnen. Stellt der Leiter Compliance 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.

Mit dem Unternehmenshandbuch bieten wir seit 2018 eine Kategorie in unserem Intranet an, in denen diese Dokumente, zentrale Arbeitsanweisungen und weitere rechtsverbindliche Vorgaben zusammengefasst sind. Die technische und organisatorische Betreuung und Weiterentwicklung des Unternehmenshandbuchs obliegt dem Bereich Organisationsentwicklung, während der Leiter Compliance bspw. Dokumente überprüft, welche per Gesetz zentrale Arbeitsanweisungen erfüllen müssen. Das Unternehmenshandbuch ermöglicht das schnelle Finden aktueller und gut verständlicher Dokumente. Damit stellt es eine wesentliche Erleichterung für das gesetzes- und richtlinienkonforme Handeln entlang unserer Geschäftstätigkeit dar. Die Aktualisierung des INTER-Binnenrechts erfolgt in Zukunft zentral über das Unternehmenshandbuch, sodass unseren Mitarbeitern aktuelle und relevante Informationen zu gesetzestreuem Handeln zentral zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Regulierung unserer Geschäftstätigkeit sehen wir darin auch einen

wichtigen Faktor für unseren Unternehmenserfolg.

Auch IT-Sicherheit ist in Bezug auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ein zunehmend wichtiges Thema. 2018 haben wir das IT-Sicherheits-Audit der Assekurata Management Services GmbH durchlaufen. Zum dritten Mal in Folge bestätigte uns das Analysehaus Assekurata das Zertifikat „Geprüfte IT-Sicherheit“.

Auch die INTER Polska tritt der Bekämpfung von Bestechung und Korruption durch die Compliance-Funktion entgegen. Die Compliance-Geschäftsordnung bestimmt, dass man die Annahme eines Geschenks oder eines anderen materiellen Vorteils über 200 PLN (ca. 40 Euro) an die Compliance-Funktion melden muss. Als ein Geschenk betrachtet werden insbesondere materielle Güter, die einen Geldwert haben, wie z. B. Geschenkkörbe, Tickets, Eintrittskarten oder Gutscheine. Hierunter fallen auch Rabatte und nicht-monetäre Leistungen wie Einladungen zur Teilnahme an Events in Polen oder im Ausland, die keinen direkten Bezug zu den beruflichen Pflichten haben.

## 20.2. Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für das Thema gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sind unser Leiter Compliance Herr Dr. Reinhard, der Anti-Fraud-Beauftragte und Bereichsleiter der Internen Revision, Herr Maurer, die dezentralen Risikobeauftragten und Herr Fischler als Geldwäschebeauftragter. Der Leiter Compliance tauscht sich in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 6 Wochen) mit dem Ressortvorstand zu Compliance relevanten Sachverhalten aus und berät den Vorstand anlassbezogen.

## 20.3. Sensibilisierung der Mitarbeiter

Mit dem Unternehmenshandbuch steht unseren Mitarbeitern ein zentrales Informationsmedium für Compliance-Themen zur Verfügung. Darüber hinaus werden Führungskräfte und Beschäftigte folgendermaßen für das Thema Compliance sensibilisiert:

- Präsenzschulung der Bereichsleiter bei Einführung von Compliance sowie bei wesentlichen Änderungen des Compliance-Management-Systems;
- Anlassbezogene Präsenzschulung der dezentralen Risikobeauftragten zur korrekten Erfassung von Compliance-Risiken;
- Compliance-Vortrag beim Begrüßungstag für neue Mitarbeiter;
- 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 Geldwãsche hat die INTER Versicherungsgruppe ein Anti-Fraud-Management-System eingerichtet. Fraudgefãhrdete Organisationseinheiten wurden im Rahmen von Betrugs- und Gefãhrdungsanalysen durch die Interne Revision bezuãglich Fraud-Risiken sensibilisiert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

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

Analog zum INTER-Wert *Fairness* wird das Thema Korruption in unserem Compliance-Kompass erwähnt. Es wird dabei klarstellend auf die einschlägigen Normen des StGB verwiesen.

- alle wesentlichen Aufträge werden zentral durch die Direktion vergeben, daher bestehen keine Korruptionsrisiken an den Standorten der Geschäftsstellen. Eine Prüfung wird daher nur anlassbezogen durchgeführt.
- Die Überwachung der Fachbereiche erfolgt gem. den CMS-Leitlinien. Ein Korruptionsrisiko besteht im Wesentlichen nur im Bereich OE-Zentraler Einkauf.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

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

Wie in den Vorjahren gab es 2018 bei der INTER keine bestätigten Korruptionsfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

2018 fielen bei der INTER erneut keine Bußgelder an. .