



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

HALLESCHE Krankenversicherung
auf Gegenseitigkeit

Philine Arnold

Alte Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel
Deutschland

06171662924
philine.arnold@alte-leipziger.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die beiden Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung und die HALLESCHER Krankenversicherung, bilden einen Gleichordnungskonzern (im Folgenden: Konzern) nach § 18 Abs. 2 AktG. Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern koordiniert die Strategien und bündelt die Kräfte mit dem Ziel, den wirtschaftlichen Erfolg jedes einzelnen Unternehmens zum Vorteil der Versicherten dauerhaft sicherzustellen. In den Vorständen der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung, der HALLESCHER Krankenversicherung und der ALTE LEIPZIGER Holding besteht Personalunion. Die einheitliche Leitung ermöglicht eine besonders effiziente Nutzung aller personellen, sachlichen sowie finanziellen Ressourcen und trägt so dazu bei, den Herausforderungen in einem anspruchsvollen Markt umfeld erfolgreich zu begegnen.

Kerngeschäftsfelder des Konzerns sind die Lebens-, die Kranken- und die Kompositversicherung. Die Finanzdienstleistungsgesellschaften ALTE LEIPZIGER Bauspar AG und ALTE LEIPZIGER Trust Investment-Gesellschaft mbH ergänzen das Produktangebot der Versicherungsunternehmen. Für weitere Angaben zu dem Geschäftsmodell verweisen wir auf den Geschäftsbericht der HALLESCHER Krankenversicherung 2019, Seiten 19-20.

Ergänzende Anmerkungen:

Die HALLESCHER Krankenversicherung erstellt einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §341a Abs. 1a HGB i.V.m §289c HGB unter Verwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Rahmenwerk. Der Bericht wurde vom Aufsichtsrat der HALLESCHER Krankenversicherung geprüft und im Auftrag des Aufsichtsrats der HALLESCHER Krankenversicherung von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §341a Abs. 1a HGB i.V.m. §§289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben geprüft.

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.

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit haben wir per Definition eine wertorientierte Ausrichtung und beachten ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in unserem Tagesgeschäft. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten steuern wir mit Hilfe einer umfassenden konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie. So können wir Maßnahmen zielgerichtet umsetzen und unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter verbessern.

In einem mehrstufigen Strategieprozess haben wir 2019 unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Dabei orientierten wir uns unter anderem an den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes, des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Ausgangspunkt der Strategieentwicklung waren die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse von 2017, aus der wir damals die drei Handlungsfelder „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Produkte und Leistungen“ und „Personal und Soziales“ abgeleitet hatten. Beim damaligen Wesentlichkeitsprozess waren sowohl interne als auch externe Stakeholder beteiligt. Im Jahr 2018 führten wir eine Portfolioanalyse unserer Kapitalanlagen anhand von Nachhaltigkeitskriterien durch und nahmen in diesem Zuge das Thema Nachhaltige Kapitalanlagen als eigenes Handlungsfeld in unsere Strategie auf. 2019 führten wir Vorstandsgespräche sowie Workshops mit Führungskräften und dem Gesamtvorstand des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie durch. Ziel war es, unseren Beitrag zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs, s. Kriterium 3) herauszuarbeiten und damit die vorhanden wesentlichen Themen und Handlungsfelder auf Aktualität zu überprüfen und zu schärfen. Dabei wurde

auch der betriebliche Umweltschutz als strategisches Handlungsfeld für die Strategie festgelegt. Obwohl unsere Produkte und unsere Kapitalanlage einen weitaus größeren Einfluss auf die Umwelt haben, möchten wir mit gutem Beispiel voran gehen und einen Beitrag zu mehr Umweltschutz auch in unserem Betrieb leisten.

Damit hat die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie **fünf Handlungsfelder**, auf die wir in Zukunft den Fokus legen möchten: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Produkte und Leistungen, nachhaltige Kapitalanlagen, Personal und Soziales sowie betrieblicher Umweltschutz. Diese sind im Folgenden kurz beschrieben.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns langfristig orientiertes wirtschaftliches Handeln nach gesellschaftlich verantwortungsvollen und ethischen Grundsätzen. Dazu gehört es unter anderem, verantwortungsbewusst mit Risiken umzugehen und uns mit unseren internen und externen Stakeholdern auszutauschen. So bringen wir ertragreiches Wachstum mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung in Einklang.

Produkte und Leistungen

Bei der Entwicklung unserer Produkte und Leistungen berücksichtigen wir konsequent die Sichtweise unserer Kunden. Neben bezahlbaren Beiträgen und unseren langfristigen Leistungsversprechen gewinnen dabei auch weitere Nachhaltigkeitsanforderungen immer mehr an Bedeutung. Durch unsere Produkte möchten wir es unseren Kunden ermöglichen, nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Nachhaltige Kapitalanlage

Eine verantwortungsvolle Kapitalanlage spielt für die langfristige Finanzierung unserer Leistungen eine zentrale Rolle. Mit den uns anvertrauten Geldern haben wir aber auch einen Hebel und die Verantwortung, gezielt Einfluss auf ESG-Kriterien zu nehmen.

Personal und Soziales

Unsere Mitarbeiter sind von großer Bedeutung, um unsere Rolle als dauerhaft verlässlicher Partner für unsere Anspruchsgruppen zu erfüllen. Wir fördern eine von Wertschätzung und Respekt geprägte Unternehmens- und Führungskultur und die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter in einem sicheren und verlässlichen Arbeitsumfeld. Unsere Werte tragen wir auch in die Gesellschaft, indem wir uns in verschiedenen sozialen Projekten engagieren.

Betrieblicher Umweltschutz

Den größten Einfluss haben wir beim Umweltschutz in der nachhaltigen Kapitalanlage sowie durch unsere Produkte und Leistungen. Gleichzeitig möchten wir aber mit gutem Beispiel vorangehen und setzen uns deshalb selbst Ziele zur Reduktion von Emissionen und unseres Ressourcenverbrauchs.

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.

Bereits 2017 führte der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern eine Wesentlichkeitsanalyse durch, bei der interne und externe Interessengruppen eingebunden waren. Im Zuge der mehrstufigen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie (s. Kriterium 1) überarbeiteten wir die wesentlichen Themen auf Basis der SDGs. Hierbei analysierten wir unter anderem, bei welchen Themen der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern positive oder negative wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen hat bzw. wo unsere Stakeholder Ansprüche an uns haben. Ausführlichere Angaben zu unserem Umfeld finden Sie in Kriterium 4 "Tiefe der Wertschöpfungskette". Aus diesem Prozess ergeben sich die folgenden wesentlichen Themen in den fünf Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie:

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Digitalisierung, insbesondere Corporate Digital Responsibility
- Interne und externe Stakeholderbeteiligung
- Transparenz und Kommunikation
- Risikomanagement
- Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette

Produkte und Leistungen

- Versicherung gegen Armuts- und Gesundheitsrisiken
- Bezahlbarkeit der Beiträge
- Nachhaltige Produkte

Nachhaltige Kapitalanlage

- Umsetzung der „Principles of Responsible Investment“ der Vereinten Nationen (UN-PRI)
- ESG-Engagement (Responsible Engagement Overlay)
- Impact Investing, insb. Förderung nachhaltiger Infrastruktur und Energie

Personal und Soziales:

- Führungs- und Zusammenarbeitskultur
- Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung
- Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance
- Aus- und Weiterbildung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Mitarbeiterbindung zu Nachhaltigkeitsthemen
- Gesellschaftliches Engagement

Betrieblicher Umweltschutz^[1]

- Nachhaltige Verwaltung

Eine erneute Priorisierung dieser wesentlichen Themen aus Sicht des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns und eine Erhebung der Perspektive der Stakeholder ist für 2020 geplant. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie die damit verbundenen Chancen und Risiken beschreiben wir in den Kriterien 4 und 6 sowie in themenspezifischen Kapiteln.

^[1] Aufgrund des geringen Ressourcen- und Energieverbrauchs des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns ist das Handlungsfeld „Betrieblicher Umweltschutz“ nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG. Da wir selbst jedoch mit gutem Beispiel vorangehen möchten, ergänzen wir das Thema 2019 in unserer Nachhaltigkeitsstrategie als eigenes Handlungsfeld

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.

Das übergeordnete Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, die Nachhaltigkeitsperformance des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns im Sinne der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen weiter zu verbessern. Nach unserer Analyse (s. Kriterium 1 – Strategische Analyse und Maßnahmen) bilden insbesondere die SDGs 1, 3, 8 und 13 den Rahmen für unser nachhaltiges Handeln. Da die Strategie für den gesamten ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern gilt, sind hier Beiträge für alle Gesellschaften dargestellt.



Ziel 1: Armut in allen ihren Formen und überall beenden.

Handlungsfelder: Produkte und Leistungen, nachhaltige Kapitalanlage, Personal und Soziales, Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die Absicherung von finanziellen Risiken ist das Kerngeschäft unserer Lebens- und Krankenversicherung. Dabei kommt der Bezahlbarkeit der Beiträge und der langfristigen Gewährleistung des Versicherungsschutzes eine zentrale Rolle zu. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen tragen wir dazu bei, dass unsere Kunden nicht in finanziell prekäre Situationen geraten und dadurch bedingt in Armut abrutschen. Die Absicherung im Alter durch eine private oder betriebliche Altersvorsorge bzw. eine private Pflegeversicherung verhindert beispielsweise Altersarmut. Aufgrund der demographischen Entwicklung und der umlagefinanzierten gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung ist dies auch in Deutschland ein zunehmend wichtiges Thema.

Im Bereich der Sachversicherungen (z. B. Haftpflicht- und Gebäudeversicherungen) können unsere Kunden ebenfalls finanzielle Risiken minimieren, die beispielsweise durch Unfälle oder extreme Wetterereignisse entstehen können.

Auch durch unsere Kapitalanlage haben wir Handlungsmöglichkeiten, um weltweit Armut zu verringern, indem wir uns durch die aktive Stimmrechtsausübung und Engagement im Aktienbereich für Arbeitnehmer- und Menschenrechte einsetzen.

Durch unsere Spendentätigkeit und unser Nachhaltigkeitsengagement setzen wir uns darüber hinaus für Armutsvermeidung in der Region ein und binden dabei insbesondere unsere Mitarbeiter ein. Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung achten wir außerdem auf mögliche Armutsrisiken entlang unserer Wertschöpfungskette und steuern diese in unserem Risikomanagement.



Ziel 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Handlungsfelder: Produkte und Leistungen, Personal und Soziales

Wir sehen es als unseren sozialpolitischen Auftrag, guten Krankenversicherungsschutz zu bezahlbaren Beiträgen zu erbringen. Die

HALLESCHER investiert als privates Krankenversicherungsunternehmen aktiv in die Gesundheit und Prävention ihrer Versicherten und trägt somit zur Gesundheit und zum Wohlergehen in der deutschen Gesellschaft bei. Dabei legen wir Wert auf die persönliche Kommunikation mit unseren Kunden wie auch digital über hallesche4u. Zukünftig möchten wir unser Konzept als Gesundheitspartner weiterentwickeln und so unseren Beitrag zu SDG 3 vertiefen.

Auch als Konzern tun wir viel zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Zum Beispiel gibt es für Mitarbeiter „Vorsorge-Schecks“ für Vorsorge-Leistungen, Angebote zur Rückenschule, Gripeschutzimpfungen und Zuschüsse für Sehhilfen sowie Zahnersatz.



Ziel 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Handlungsfelder: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Nachhaltige Kapitalanlage, Personal und Soziales

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Diversität unserer Mitarbeiter und begegnen durch interne Ausbildungsmöglichkeiten dem demographischen Wandel. Durch unseren Versicherungsschutz in der betrieblichen Krankenversicherung und Altersversorgung unterstützen wir diese Werte auch bei unseren Kunden.

Auch entlang der Wertschöpfungskette setzen wir uns für gerechte Löhne und eine menschenwürdige Arbeit ein. Dies verfolgen wir in der Kapitalanlage durch unser Engagement als „aktiver Investor“ (s. Kriterium 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette). Für unsere Geschäftspartner haben wir dazu verbindliche Grundsätze in unserem Lieferanten-Verhaltenskodex verankert.



Ziel 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Handlungsfelder: Nachhaltige Kapitalanlage, betrieblicher Umweltschutz, Produkte und Leistungen

Der Klimawandel wird schwerwiegende Folgen für unsere Gesellschaft und Umwelt haben, wenn nicht sofort Maßnahmen ergriffen werden um den

Temperaturanstieg zu begrenzen. Auch wir sehen uns in der Verantwortung einen Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaschutzabkommens zu leisten, mit dem die Erwärmung des Klimas auf maximal 1,5 bis 2 Grad Celsius begrenzt werden soll.

Den größten Hebel haben wir hier in der Kapitalanlage, indem wir durch unsere eigenen Investments in erneuerbare Energien sowie die Einflussnahme auf investierte Unternehmen unseren Beitrag zu einer kohlenstoffarmen Welt leisten. Aber auch durch die Ausgestaltung unserer Produkte können wir dieses Ziel verfolgen (s. Kriterium 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette). Einen weiteren, wenn auch wesentlich geringeren Beitrag können wir durch die Emissionsreduktion in unserer Verwaltung leisten.

Für unsere Handlungsfelder haben wir uns im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements folgende **Ziele** gesetzt:

Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Strategisches Ziel	Operatives Ziel / Maßnahme	bis	Status 2019	Ebene
Verantwortungsvoller Umgang mit Themen im Zusammenhang mit der Digitalisierung	Entwicklung eines Konzepts zur Corporate Digital Responsibility	2022	In Prüfung	Konzern
	Stakeholderbefragung zur überarbeiteten Strategie durchführen	2020	In Prüfung (Letzte Befragung fand 2017 statt)	Konzern
Ideen und Anregungen der Stakeholder aktiv und systematisch aufgreifen, bewerten und umsetzen	Erfassung und Bewertung Nachhaltigkeitsideen über Ideenmanagement-Tool PI	2019 / 2020	In Umsetzung	Konzern
	Schaffen von mehr Transparenz zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten	Erstellen eines nicht-finanziellen Berichts im Sinne des CSR-RUG nach DNK	∞	Fortlaufend
	Erarbeitung eines Kommunikationskonzepts bzgl. Nachhaltigkeit für den Vertrieb	2020	In Prüfung	Konzern
	Abfrage der Relevanz für die SDGs in jedem Projektantrag	2020	In Umsetzung	Konzern
	Erstellen eines Konzern-Nachhaltigkeitsberichts	2020 (Berichtsjahr 2019)	In Umsetzung	Konzern
	Kommunikation zu den SDGs im Topnews-Intranet	2019/2020	In Umsetzung	Konzern
	Entsprechenserklärung gem. Deutschen	∞	Fortlaufend	Konzern

	Corporate Governance Kodex			
Weitere Integration von Nachhaltigkeitsrisiken ins Risikomanagement	Erfassung und Überwachung der Risiken durch den Klimawandel nach TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure)	2020	In Umsetzung	Konzern
	Bewertung und Einbindung der o. g. Risiken in das Kapitalanlage- und Risikomanagement	2020/2021	In Prüfung	Konzern
Einhaltung der Regulierung zum Thema Nachhaltigkeit	Vorstudie zur aktuellen Regulatorik im Bereich Sustainable Finance	2020	In Umsetzung	Konzern
	Umsetzung der Regulatorik im Bereich Sustainable Finance	2020/2021	In Prüfung	Konzern
Förderung von Nachhaltigkeit in der eigenen Lieferkette	Integration des Lieferanten-Verhaltenskodex in Neuverträge oder Vertragsnachträge mit Lieferanten und Geschäftspartnern	∞	In Umsetzung	Konzern
	Überprüfung von Menschenrechtsaspekten in der Wertschöpfungskette	2021	In Planung	Konzern
	Entwicklung Konzept nachhaltige Werbemittel/Veranstaltungen	2020	In Umsetzung	Konzern
	Aufbau nachhaltiger Werbemittelshop	2020	In Umsetzung	Konzern

Handlungsfeld: Produkte und Leistungen

Strategisches Ziel	Operatives Ziel / Maßnahme	bis	Status	Ebene
Versicherungsschutz aufrechterhalten	Hilfestellungen für bedürftige Mitglieder, z. B. Beratung zu Tarifwechsel z. B. in Basis- oder Notlagentarif	∞	Fortlaufend	Hallesche
	Weiterhin Beitragsfreistellung oder Stundung bei finanziellen Engpässen in der Lebensversicherung ermöglichen	∞	Fortlaufend	AL-Leben
Bezahlbarkeit der Beiträge gewährleisten	Langfristige finanzielle Stabilität	∞	Fortlaufend	Konzern
Produkte digital verwalten	Reduzierung des Papierversandes in Vertrag und Schaden bis zur weitgehenden Abschaffung von Papierdruck durch sukzessiven Ausbau des elektronischen Versandes und Ausbau des Kundenportals	laufend	In Umsetzung	AL-Sach
Ausbau der Produktpalette	Fortführung und sukzessiver Ausbau nachhaltiger Inhalte vorhandener Produkte im Rahmen des laufenden Produkterneuerungszyklus	laufend	In Planung	AL-Sach
	Erweiterung des Angebots der AL Sachversicherung um nachhaltige Produkte	2022	In Prüfung	AL-Sach
	Entwicklung eines Baufinanzierungsprodukts zur Förderung der Klimaziele	2020	In Prüfung	AL-Bauspar
	Ausbau von Nachhaltigkeitsaspekten in den Kapitalanlageoptionen der Lebensversicherungsprodukte	2020	In Prüfung	AL-Leben
	Testat nachhaltiger bKV-Tarif Feelfree	2019	umgesetzt	Hallesche
Kunden und Vertrieb für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren	Integration von Nachhaltigkeit in Vertriebsprozesse	2021	In Prüfung	AL-Leben, AL-Trust

Handlungsfeld: Nachhaltige Kapitalanlagen

Strategisches Ziel	Operatives Ziel / Maßnahme	bis	Status	Ebene
Umsetzung der „Principles of Responsible Investment“ der Vereinten Nationen (UN PRIs)	Unterzeichnung der UN PRIs durch die Konzerngesellschaften	2020	In Prüfung	Konzern
	Berichterstattung zum Umsetzungsstand der PRIs	2022	In Prüfung	Konzern
Auswirkungen des Klimawandels auf die Kapitalanlage analysieren	Portfolioanalyse in unterschiedlichen Assetklassen	2020 / 2021	In Prüfung	Konzern
Förderung von nachhaltigen Investitionen / Projekten	Aufnahme von Sustainable Bonds in das Anleiheportfolio	2019	Umgesetzt	Konzern
Durch responsible Engagement und die Ausübung von Stimmrechten Einfluss auf die ESG-Performance bei investierten Unternehmen nehmen	Responsible Engagement Overlay und aktive Stimmrechtsausübung zu Nachhaltigkeitsthemen	ab 2020	Fortlaufend (Bündelung des aktiven Engagements und der Stimmrechtsausübung bei einem Overlay-Manager)	Konzern
Gesellschaftlich relevante und nachhaltige Infrastruktur ausbauen und fördern	Investitionen in gesellschaftlich relevante und nachhaltige Infrastruktur	ab 2019	Fortlaufend (Investitionen z. B. in die Erzeugung und Verteilung von erneuerbarer Energie, der Kreislaufwirtschaft, der Kommunikation, nachhaltige Transportinfrastruktur und soziale Infrastruktur)	Konzern
Erarbeitung einer Strategie zur ESG-Integration in den Investmentprozess	Evaluation der verschiedenen Ansätze wie Integration in die Finanzanalyse, Best-in-class, Exklusion	2021	In Prüfung	Konzern

Handlungsfeld: Personal und Soziales

Strategisches Ziel	Operatives Ziel/ Maßnahme	bis	Status 2019	Ebene
Transformation hin zu einem neuen Verständnis von Führung und Zusammenarbeit	Förderung und Weiterentwicklung von neuen und bestehenden Führungskräften	∞	In Umsetzung	Konzern
	Transformations-Workshops in allen Bereichen durchgeführt	2019	umgesetzt	Konzern

	Implementierung strukturierte Jahresgespräche	2019	umgesetzt	Konzern
	Etablierung Gesamtprozess Potenzialentwicklung (Potenzialanalysen, Portfoliokonferenzen)	2019 / 2020	In Umsetzung	Konzern
	Formate und Veranstaltungen zu Vernetzung, Führung und Zusammenarbeit	2019 - 2022	In Umsetzung	Konzern
	Mindestens 20 % der Positionen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen besetzen	2022	In Umsetzung	Konzern
	Mitarbeiterbefragung zum Strategieverständnis „Führung und Zusammenarbeit“	2020	In Prüfung	Konzern
Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung	Nachhaltiges Betriebsrestaurant	∞	In Umsetzung	Konzern
	Einführung Jobrad	2020	In Umsetzung	Konzern
	Einführung Firmenticket	2019 (HAL), 2020 (AL)	Umgesetzt (HAL Jobticket), In Umsetzung (AL Firmenkundenrabatt)	HAL, AL
Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance	Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen 2018-2021 aus dem Audit berufundfamilie, Re-Zertifizierung	∞	In Umsetzung (jährliche Überprüfung der Zielerreichung, alle 3 Jahre Re-Auditierung)	Konzern
	Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz	2020	In Prüfung	Konzern
Aus- und Weiterbildung	Erfassung der durchschnittlichen Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	2021	In Umsetzung	Konzern
Gesellschaftliches Engagement des Konzerns unter Einbindung der Mitarbeiter	Entwicklung einer Spendenphilosophie	2020	In Umsetzung	Konzern
Förderung von Diversität und Frauen in Führung	Mindestens 20 % der Positionen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen	2022	In Umsetzung	Konzern

	besetzen			
	Vorstands Mentoring- Programm	∞	In Umsetzung	Konzern

Handlungsfeld: Betrieblicher Umweltschutz

Strategisches Ziel	Operatives Ziel/Maßnahme	bis	Status 2019	Ebene
Emissionen und Ressourcenverbrauch in der Verwaltung reduzieren	Reduktion der CO ₂ -Emissionen in den Direktionsstandorten durch die Umstellung auf Ökostrom	2020	Umgesetzt	Konzern
	Elektroladestationen an Direktionsstandort	2020	In Prüfung	AL
	Konzept nachhaltiger Fuhrpark	2021	In Prüfung	Konzern
	Erfassung und Steuerung der Emissionen	2021	Scope 1-2 werden für 2019 erstmalig erfasst	Konzern

Die Zielerreichung wird durch das Nachhaltigkeitsmanagement und den Gesamtvorstand des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHHE Konzerns kontrolliert (s. Kriterium 5 – Verantwortung). Zur Kontrolle werden verschiedene Indikatoren (s. Kriterium 7 – Kontrolle) erhoben.

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.

Versicherungen sind unsichtbare Produkte, die in der Herstellung außer Verwaltungsgebäuden und Rechenzentren sowie einer Vertriebsinfrastruktur keine natürlichen Ressourcen benötigen. Den größten Teil der Wertschöpfung, nämlich die Produktentwicklung, die Kapitalanlage und den Kundenservice, erbringen wir als Versicherungsunternehmen selbst. Im Bereich der Beratung von Endkunden und im Vertrieb arbeiten wir größtenteils mit unabhängigen, bei uns registrierten Vermittlern zusammen. Für verschiedene Aufgaben und Beschaffungen vergeben wir aber auch immer wieder Aufträge an Lieferanten, Berater, Händler oder sonstige Anbieter von Waren und Dienstleistungen, die in der Regel zentral über unseren Einkauf gesteuert werden.

Bei der **Produktentwicklung** achten wir bereits früh auf die langfristige

Erfüllbarkeit der Verträge und auf Beitragsstabilität, indem wir potentielle Risiken (beispielsweise durch den Klimawandel) analysieren und bei Bedarf entsprechende Gegenmaßnahmen treffen (s. auch Kriterium 6 – Regeln und Prozesse). Daneben werden auch ökologische und soziale Aspekte bei der Produktentwicklung berücksichtigt (s. auch Kriterium 10 – Innovations- und Produktmanagement). Um Nachhaltigkeitsaspekte und -risiken noch strukturierter in den Produktentwicklungsprozess integrieren zu können, möchten wir diesen bis Ende 2020 überarbeiten und hinsichtlich ökologischer und sozialer Anforderungen systematisieren.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE Konzern gehört mit einem Kapitalanlagevolumen von ca. 42 Milliarden € zu den großen Versicherungsgruppen in Deutschland. Dieses Anlagevolumen wollen wir verantwortungsvoll einzusetzen – allein und im Verbund mit anderen Investoren. Bei der **Kapitalanlage** berücksichtigen wir daher neben den Aspekten Rendite, Sicherheit und Liquidität auch zunehmend nachhaltige Aspekte als Entscheidungskriterien.

Um einen Überblick über die ESG-Performance (ESG = Environmental, Social, Governance) unseres Kapitalanlageportfolios zu erhalten, führten wir im Jahr 2018 zusammen mit imug, Hannover, eine Portfolioanalyse anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durch. Gemäß dieser Analyse ist das Portfolio (Stichtag 31.03.18) des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHE Konzerns weitgehend frei von ESG-Risiken. Nur ungefähr 5% der untersuchten Kapitalanlagen unterlagen einem potentiellen ESG-Risiko. Die Zusammensetzung des Kapitalanlageportfolios hat sich seit 2018 nicht wesentlich verändert. Daher gehen wir davon aus, dass sich auch das ESG-Risiko-Exposure nicht wesentlich verändert hat und die imug-Ergebnisse weiterhin relevant sind.

Das höchste Handlungspotenzial identifizierte imug im Bereich Aktien, wo wir seit 2019 verstärkt als „aktiver Investor“ auftreten. Dazu haben wir unser aktives Engagement und Stimmrechtsausübung bei einem Overlay-Manager mit anderen Investoren gebündelt. Durch die aktive Stimmrechtsausübung setzen wir uns für eine bessere ESG-Performance bei den investierten Unternehmen ein. Der Engagement-Ansatz des „aktiven Investors“ entspricht auch den „Richtlinien für verantwortungsvolles Investment“ der Vereinten Nationen (UN Principles of Responsible Investment, kurz UN PRI), die wir 2020 unterzeichnen und anwenden möchten. Diese Richtlinien beinhalten unter anderem Verpflichtungen zu ESG-Kriterien in der Anlage, eine aktive Eigentümerschaft, Transparenz über die eigenen Aktivitäten und die Kooperation mit gleichgesinnten Partnern.

Neben der gezielten Einflussnahme auf Unternehmen möchten wir als verantwortungsvoller Investor unsere Kapitalanlagen in nachhaltige Investments ausbauen. Dies erfolgt seit 2016 durch Investitionen in Windenergie durch eigene Windparks. Darüber hinaus fördern wir eine

nachhaltige Infrastruktur, indem wir in die Erzeugung und Verteilung von erneuerbarer Energie, der Kreislaufwirtschaft, der Kommunikation, nachhaltige Transportinfrastruktur und soziale Infrastruktur investieren.

Zudem nahmen wir 2019 erstmals Sustainable Bonds in unser Anleiheportfolio auf, also beispielsweise Kommunalanleihen, bei denen die Erlöse dazu genutzt werden, um Nachhaltigkeitsprojekte zu finanzieren.

So fördern und fordern wir auf allen Ebenen, die uns als Investor zur Verfügung stehen, den Gedanken des nachhaltigen Investierens. Wir suchen den Dialog mit unseren Geschäftspartnern und nehmen Einfluss in den Anlagebereichen, um ein erfolgreiches und nachhaltiges Wirtschaften im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den PRI-Richtlinien zu gewährleisten. Weitere Informationen zu unserer Kapitalanlage finden Sie im Leistungsindikator GRI G4 - FS11 (Kriterium 10) sowie im Kriterium 17 – Menschenrechte.

Im **Vertrieb** setzen wir uns dafür ein, dass unsere Vertriebspartner langfristig mit uns zusammenarbeiten. Durch Anwendung des Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten sowie durch weitere Maßnahmen des Qualitätsmanagements sichern wir eine hohe Beratungsqualität. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wurde auch 2019 wieder von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer bestätigt. Darüber hinaus bieten wir unseren Vermittlern elektronische Unterstützung im Antragsprozess an (z. B. Online-Antrag, E-Signatur, e-Votum, individualisierte Online-Abschluss-Module zur Einbindung auf der Vermittlerwebseite) und informieren sie regelmäßig per Mail über Neuerungen im Produktportfolio und im Konzern. Das erleichtert ihre Abläufe für die Vermittler, erhöht die Servicequalität und reduziert den Papierverbrauch. Über unsere digitalen Services und skalierbaren Schnittstellen zum Empfang von Daten und Dokumenten können die Vertriebspartner zusätzlich beispielsweise in Echtzeit Informationen zum Vertrag abrufen oder Teile des Antragsprozesses automatisieren. Ab 2020 möchten wir darüber hinaus unsere Kunden noch mehr für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren und arbeiten deshalb darauf hin, entsprechende Strukturen in den Vertriebsprozess zu integrieren.

Auch in der **Beschaffung** achten wir auf Integrität und soziale, ökologische und ethische Geschäftspraktiken. So haben wir Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung seit 2018 in unserer Beschaffungsrichtlinie festgeschrieben. Sie sieht eine regelkonforme, faire und partnerschaftliche Beziehung zu unseren Lieferanten und Geschäftspartnern vor, die neben ökonomischen auch soziale und ökologische Aspekte der Beschaffung umfasst. So achten wir beim Kauf von IT-Geräten beispielsweise neben dem Anschaffungspreis auch auf die Energieeffizienz oder umweltgerechte Entsorgungsmöglichkeiten der Geräte nach der Nutzung. Seit 2019 werden alle Lieferanten und Geschäftspartner bei Neuverträgen oder Vertragsnachträgen zur Beachtung unseres 2018 in Kraft

getretenen Lieferanten-Verhaltenskodex aufgefordert. Dieser enthält allgemeine Prinzipien zu Compliance, Arbeitnehmerschutz, Menschenrechten (einschließlich ILO-Grundkonventionen und UN-Menschenrechtscharta), Umweltschutz, Transparenz, Kartellrecht und Datenschutz.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt im ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern beim Gesamtvorstand. Um der wachsenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern zu begegnen und die zahlreichen Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen zu koordinieren, wurde Anfang 2019 die Stelle der Nachhaltigkeitsbeauftragten im Ressort des Vorstandsvorsitzenden eingerichtet. Durch diese Zuordnung unterstreichen wir die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für unsere Unternehmensgruppe.

Unterstützt wird die Nachhaltigkeitsbeauftragte vom Nachhaltigkeitsmanagement. Dieses besteht aus Nachhaltigkeitskoordinatoren der Ressorts und Gesellschaften, welche für ihre Zuständigkeitsbereiche Nachhaltigkeitsthemen koordinieren. Das Nachhaltigkeitsmanagement kommt in regelmäßigen Abständen zusammen, tauscht sich zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus und erarbeitet Empfehlungen an den Vorstand. In diesem Rahmen unterstützt das Nachhaltigkeitsmanagement die Nachhaltigkeitsbeauftragte auch bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der Vorstandsvorsitzende wird regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen informiert und diskutiert diese mit seinen Vorstandskollegen. Der Gesamtvorstand trifft Entscheidungen zur strategischen Ausrichtung des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns und unterbreitet, wo nötig, dem Aufsichtsrat Vorschläge zu Nachhaltigkeitsthemen.

6. Regeln und Prozesse

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

Abhängig vom Handlungsfeld kommen unterschiedliche Regeln und Prozesse zum Tragen, mit denen die Nachhaltigkeitsstrategie im ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern umgesetzt wird.

Unternehmensführung

Durch ein transparentes, nachvollziehbares Corporate-Governance-System schaffen wir Vertrauen in die Leitung und Überwachung unseres Unternehmens bei Kunden, Anlegern, eigenen Mitarbeitern und der Öffentlichkeit. Ein Grundpfeiler des Systems ist der der **Deutsche Corporate Governance Kodex**, der international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung enthält. Vorstand und Aufsichtsrat der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. und der HALLESCHER Krankenversicherung a.G. bekennen sich zum Deutschen Corporate Governance Kodex und geben die Entsprechenserklärung gemäß §161 Aktiengesetz auf freiwilliger Basis ab. Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Projektmanagement

Auch im Projektmanagement haben wir es uns zum Ziel gesetzt, einen größeren Beitrag zur Nachhaltigkeit des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns zu leisten. In einem neuen Projektantragstool erfassen wir dafür ab Mitte 2020, welchen Beitrag die Projekte zur Erreichung der SDGs leisten. Dazu müssen in jedem Projektantrag Fragen zu den SDGs beantwortet werden. So setzen sich die Projektverantwortlichen früh damit auseinander, welche Nachhaltigkeitswirkung sie mit ihren Projekten entfalten. Perspektivisch möchten wir die gewonnenen Erkenntnisse zur weiteren Steuerung im Nachhaltigkeitsmanagement nutzen.

Risikomanagement

Durch unsere Geschäftstätigkeit, unsere Produkte und Dienstleistungen oder durch unsere Geschäftsbeziehungen könnten negative Auswirkungen auf die Umwelt, unsere Arbeitnehmer, die Gesellschaft oder auf Menschenrechte ausgehen oder Korruption und Bestechung ermöglichen. Um dies zu verhindern überprüft unser Risikomanagement regelmäßig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes, ob durch eine wesentliche Geschäftsaktivität „sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen“ auf einen der Nachhaltigkeitsaspekte ausgeht und somit ein wesentliches Risiko vorliegt. Dabei gehen wir wie folgt vor:

- **Identifikation möglicher Risiken:** Zunächst prüfen wir, ob aus der betreffenden Geschäftsaktivität (theoretisch) ein Risiko auf mindestens einen der genannten Aspekte der Nachhaltigkeit entstehen könnte.
- **Analyse vorhandener Maßnahmen:** Ist dies der Fall, so analysieren wir, welche Maßnahmen bereits ergriffen werden bzw. wie wir mit den Risikoquellen umgehen.
- **Bestimmung der Relevanz:** Grundsätzlich gehen wir in unserem risiko-orientierten und vorsichtigen Ansatz davon aus, dass ein mögliches Risiko immer auch relevant ist, es sei denn die im Konzern bereits vorhandenen

Maßnahmen sind so umfassend, dass das Risiko als nicht relevant eingestuft werden kann. Daher prüfen wir jedes mögliche Risiko auf seine Relevanz, indem wir die vorhandenen Maßnahmen analysieren.

- **Wesentlichkeit:** Im letzten Schritt bewerten wir, ob relevante Risiken unter Berücksichtigung der getroffenen Maßnahmen auch wesentlich sind. Damit ein Risiko wesentlich ist, muss seine Eintrittswahrscheinlichkeit „sehr wahrscheinlich“ und seine Auswirkungshöhe „schwerwiegend negativ“ sein. Entsprechend muss die Eintrittswahrscheinlichkeit über 50 % liegen. Das Beurteilungsschema der Auswirkungshöhe hängt dabei individuell von der jeweiligen Geschäftsaktivität ab.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden auf Basis dieses Prozesses keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Nichtsdestotrotz wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Maßnahmen beschlossen, die diese Risiken weiter reduzieren sollen. So wird der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern zum Beispiel im Rahmen seiner Aktienstrategie ab diesem Jahr seine Stimmrechte für die Unterstützung von Nachhaltigkeitszielen ausüben sowie über ein verstärktes Engagement mit weiteren Partnern ebenfalls auf die Erfüllung von Nachhaltigkeitszielen hinwirken.

Darüber hinaus prüft unser Risikomanagement auch, ob von den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten negative Auswirkungen auf uns als Unternehmen ausgehen können. Für den ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern sind dies insbesondere mögliche Auswirkungen des Klimawandels. In Übereinstimmung mit der Ansicht der BaFin bilden klimabezogene Risiken dabei im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern keine eigene Risikokategorie, sondern wirken durch bereits bestehende Risikokategorien. Dabei unterscheiden wir zwischen physischen und transitorischen Risiken.

- **Physische Risiken** beschreiben Risiken, die direkt aus Klimaveränderungen stammen, wie beispielsweise ein verstärktes Auftreten von Extremwetterereignissen (möglicherweise erhöhtes Risiko für Sachversicherer) oder das Aufkommen tropischer Krankheiten in Mitteleuropa durch langfristige Temperaturanstiege (möglicherweise erhöhtes Risiko für Kranken- und Lebensversicherer). Darüber hinaus können auch finanzielle Risiken entstehen, beispielsweise durch Bonitätsverluste eines Landes oder einer Region oder durch geringere Ertragskraft von Unternehmen. Auch die Bewertung von Immobilien kann betroffen sein.
- **Transitorische Risiken** beschreiben Risiken, die aus dem Übergang zu einer CO₂-freien Wirtschaft und Gesellschaft entstehen können. Bekannte Beispiele hierfür sind mögliche Wertverluste und damit einhergehende Aktienkursrückgänge von Unternehmen aus CO₂-intensiven Branchen. Auch vorübergehende konjunkturelle Eintrübungen sind nicht

auszuschließen. Aus transitorischen Risiken können wiederum auch Reputations- oder strategische Risiken entstehen, beispielsweise durch eine erhöhte Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Nachhaltigkeitsthemen, denen Unternehmen oder Versicherer nicht ausreichend nachkommen.

Bei der Überprüfung dieser physischen und transitorischen Risiken, insbesondere im Kapitalanlage-Portfolio des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns, orientieren wir uns an den Empfehlungen der **Task-Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)**. Hierzu analysieren wir in einer Heatmap das mögliche Gefahrenpotenzial aus dem Klimawandel für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern.

Beispielsweise wurde für die Analyse physischer Klimarisiken für die Kapitalanlagen unter anderem der GAIN-Index herangezogen.^[1] Dieser Index inklusive der verwendeten Daten wird von der University of Notre Dame angeboten und gibt für jedes Land an, wie sehr dieses von klimatischen Änderungen betroffen und wie gut das Land auf diese klimatischen Änderungen vorbereitet ist. Daneben werden auch kontinuierlich regulatorische Entwicklungen beobachtet, da mittelbare oder unmittelbare Risiken und Belastungen durch diese nicht ausgeschlossen werden können.

Weitere Details zum Umgang mit Nachhaltigkeitsinhalten (z. B. gezielte Maßnahmen) sind in den jeweiligen Kriterien dargestellt.

Vertrieb

Der **GDV-Verhaltenskodex** für den Vertrieb von Versicherungsprodukten bildet die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen dem ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern mit seinen Vertriebspartnern. Durch ihn soll ein rechtskonformes und redliches Verhalten von den Konzerngesellschaften und deren Vertriebspartnern sichergestellt werden, um so Schaden vom Unternehmen abzuwenden sowie dessen Reputation und Glaubwürdigkeit zu stärken.

^[1] Notre Dame Global Adaption Initiative (ND-GAIN).

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.

Um die Entwicklung in den Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie steuern und prüfen zu können, erfassen wir verschiedene Leistungsindikatoren. Für das Jahr 2020 planen wir, im Rahmen einer Überarbeitung unseres Zielprogramms auch die dazugehörigen Indikatoren zu prüfen und ggfs. anzupassen und zu ergänzen.

Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“

- Erfassung und zukünftige Überwachung der Klimarisiken nach TCFD
- Anteil der Lieferantenverträge, die den Lieferanten-Verhaltenskodex beinhalten
- Anteil Compliance-Verstöße
- Anzahl Korruptionsfälle

Handlungsfeld „Nachhaltige Kapitalanlagen“

- Umsetzungsstand der UN PRIs
- Summe / Anteil der in gesellschaftlich relevante und nachhaltige Infrastruktur investierten Anlagegelder
- Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Handlungsfeld „Personal und Soziales“

- Teilnehmerzahl Mentoring-Programme
- Teilnehmerzahl Führungskräfteprogramm
- Teilnehmerzahl Traineeprogramm
- Anzahl Führungskräfte in Teilzeit
- Fluktuationsrate
- Betriebszugehörigkeit in Jahren
- Anzahl Betriebs- und Wegeunfälle
- Anzahl Diskriminierungsvorfälle
- Nutzungsstatistiken Jobrad und Firmenticket
- Anzahl Frauen in Führungspositionen
- Altersstruktur je Gesellschaft und Führungsebene
- Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Vertrieb
- Spendensumme und -zweck

Handlungsfeld „Produkte und Leistungen“

- Anzahl und Art nachhaltiger Produkte
- Gesamtkreditsumme für Modernisierungen oder ökologische und energiesparende Baumaßnahmen

Handlungsfeld „Betrieblicher Umweltschutz“

- Für den betrieblichen Umweltschutz arbeiten wir derzeit noch an einer zentralen Erfassung der Indikatoren zu Energie, Wasser und Emissionen (GRI SRS-302-1, 302-2, 302-4, 303-3, 305-1, 305-2, 305-5)

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 Werte und Verhaltensstandards des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns spiegeln sich in unserem Unternehmensleitbild, unserem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit, dem Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Vertrieb von Versicherungsprodukten, dem Code of Conduct, dem Corporate Governance Kodex, dem Kodex für integrale Verhaltensweisen sowie dem Lieferanten-Verhaltenskodex wieder. Diese Leitlinien und Verhaltensstandards stehen allen Mitarbeitern im Intranet, im Fachbereich oder auf unserer Unternehmenshomepage zur Verfügung und wurden vom Vorstand verabschiedet. Alle neuen Mitarbeiter werden auf die Unternehmenswerte, Leitlinien und Verhaltensstandards aufmerksam gemacht und müssen einen Selbsttest zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz absolvieren.

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.

Die Vergütungspolitik für Mitarbeitende und Führungskräfte des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns ist in Leistungsindikator GRI SRS-102-35 dargestellt.

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.

Ziel unserer Vergütungssysteme ist es, ein auf langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtetes Management zu fördern.

Vergütungspolitik für den Vorstand

Die Vorstandsmitglieder der ALTE LEIPZIGER erhalten für ihre Tätigkeit vertraglich festgelegte maximale Jahresbezüge, die zu 70 % aus einer Fixvergütung und zu 30 % aus einer variablen Vergütung bestehen. Durch den hohen Anteil an fixer Vergütung entsteht keine übermäßige Abhängigkeit von der variablen Vergütung und es werden keine Anreize geschaffen, unverhältnismäßig hohe Risiken für die Erreichung der variablen Vergütungsbestandteile einzugehen.

Für den Vorstand wird die Zielerreichung durch den Aufsichtsrat geprüft und bewertet. Die Höhe der variablen Vergütung ist davon abhängig, ob im Voraus vereinbarte übergeordnete Unternehmensziele erreicht werden. Diese Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder gleich und werden aus der jeweiligen Jahres- und Mittelfristplanung des Unternehmens abgeleitet. In den Zielvereinbarungen setzt der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern verstärkt Komponenten mit mehrjähriger Anreizwirkung ein, das heißt wir fördern durch einen längeren Zeithorizont für die Ziele gezielt nachhaltiges Handeln. Dabei wird ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung bei Zielerfüllung zunächst zurückbehalten und frühestens nach drei Jahren gewährt, und das nur, wenn das entsprechende Ziel auch für den gesamten Zeitraum erfüllt ist.

In den Unternehmenszielen und damit auch in den Zielvereinbarungen für den Vorstand sind übergeordnete nichtfinanzielle Ziele wie Kundenzufriedenheit, Beitragsstabilität und ab 2020 auch die Unterzeichnung und Umsetzung der UN PRI berücksichtigt. Nicht alle Unternehmensziele sind vergütungsrelevant, jedoch muss der Vorstand dem Aufsichtsrat über den Fortschritt zu allen Unternehmenszielen Bericht erstatten.

Vergütungspolitik für leitende Angestellte

Das Vergütungssystem für die leitenden Angestellten enthält ebenfalls eine Kombination aus einer Fixvergütung, die 70 % des maximalen Jahreseinkommens beträgt, und einer variablen Vergütung von bis zu 30 % des maximalen Jahreseinkommens, wovon wiederum 1/3 ergebnisunabhängig garantiert werden. Auch hier sorgt der Anteil an fixer Vergütung dafür, dass die Führungskräfte keine Anreize für unverhältnismäßig hohen Risiken zur Erreichung der variablen Vergütungsbestandteile bekommen.

Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich zu 40 % in Abhängigkeit von der Erfüllung jährlich vorgegebener Unternehmensziele und zu 60 % in Abhängigkeit von der Erreichung jährlich vereinbarter erfolgs- (d. h. quantitativ formulierter) und leistungsbezogener (d. h. qualitativ formulierter) individueller bzw. Bereichsziele. Ein wesentlicher Teil der gemäß Zielerfüllung erreichten variablen Vergütung wird überdies auch bei den leitenden Angestellten zunächst zurückbehalten und frühestens nach einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gewährt, sofern das vom Vorstand im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung jeweils vorab vorgegebene und an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung oder dem nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtete Ziel während des Zurückbehaltungszeitraums erfüllt bleibt. Der Aufsichtsrat überprüft und bewertet die Erreichung der Ziele und bespricht das Ergebnis mit den Führungskräften.

Vergütungspolitik für die Mitgliedervertretung

Auch die Mitglieder der Mitgliederversammlung erhalten eine Vergütung. Die Hälfte hiervon wird nur bei Teilnahme an den Versammlungen gezahlt. Der Vergütungszeitraum beginnt nach einer ordentlichen Versammlung und endet mit dem Schluss der ordentlichen Versammlung des Folgejahres. Wird das Mandat innerhalb eines Vergütungszeitraums aufgenommen, beendet oder erfolgt eine Teilnahme nicht an allen Versammlungen, wird die Vergütung anteilig gezahlt. Die Höhe der Vergütung wird vom Vorstand im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festgesetzt. Mitgliedervertreter erhalten darüber hinaus Ersatz ihrer Fahrtkosten sowie Tage- und Übernachtungsgelder. Eine ggf. zu entrichtende Umsatzsteuer wird erstattet.

Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsvergütung ist fix und wird von der Mitgliederversammlung festgesetzt. Die Vergütung des

Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt das 2-fache und die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das 1,5-fache eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird nur die Mitgliedschaft und nicht der Vorsitz in Ausschüssen berücksichtigt. Für weitere Angaben zu den Vergütungssystemen, die nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts sind, verweisen wir auf den Geschäftsbericht der HALLESCHE Krankenversicherung 2019, Seiten 17 und 63.

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.

Dieser Leistungsindikator wird im Unternehmen nicht als Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn nicht für aussagekräftig erachten. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator für unser Unternehmen nicht aus.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Zu den Anspruchsgruppen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE Konzerns gehören Aufsichtsräte und weitere Gremien, Mitarbeiter, Vertriebspartner, Kunden und Interessenten, die Politik, Aufsichtsbehörden, Verbände, Verbraucher und ihre Schutzorganisationen sowie die Medien. Diese identifizierten wir 2017 in einem Workshop mit Fach- und Führungskräften des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHE Konzerns und einem externen Berater (s. Kriterium 2 der DNK-Erklärungen 2017 und 2018).

Der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHE Konzern steht in regelmäßigem Austausch mit den wichtigsten Anspruchsgruppen, auch zu Nachhaltigkeitsthemen. So führten wir im Jahr 2019 Interviews mit internen Stakeholdergruppen durch, um unsere Nachhaltigkeitsthemen zu schärfen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln. Auch durch verschiedene Gremien

stehen wir im direkten Dialog mit unseren Stakeholdern. Das höchste Gremium der Konzernmuttergesellschaften ist die Mitgliedervertretung. Sie repräsentiert unsere Kunden und setzt sich für deren Interessen ein. Die Aufsichtsräte nehmen ihre gesetzliche Überwachungsfunktion gegenüber den Vorständen wahr. Ein Beirat agiert als zusätzliches Gremium mit beratender Funktion für den Vorstand. Er setzt sich aus Vertretern von Unternehmen, Politik und Wissenschaft zusammen. Darüber hinaus sind unsere Konzernunternehmen Mitglied in Verbänden wie z. B. dem Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und dem Verband der privaten Krankenversicherung (PKV-Verband) und stehen dort in regelmäßigem Austausch mit Stakeholdern aus der Branche. Der Betriebsrat vertritt als unternehmensinterner Stakeholder die Interessen der Belegschaft.

Mithilfe des Mitarbeiternetzwerks Yammer können sich Mitarbeiter zudem über allgemeine Nachhaltigkeitsthemen austauschen und Anregungen zur Verbesserung diskutieren. Darüber haben wir 2019 das Ideenmanagement-Tool PI im Testbetrieb eingeführt. Parallel zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie über das Intranet erhielten die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Ideen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele über das Ideenmanagement-Tool einzureichen. Die besten Ideen wurden prämiert und der erstplatzierte Mitarbeiter durfte eine Spende in Höhe von 1.000 € an die wohltätige Organisation seiner Wahl richten.

Als Gesundheitspartner unterstützt die HALLESCHE ihre Versicherten in der Organisation ihrer Gesundheit und begleitet diese im Krankheitsfall. Um uns noch besser mit unseren Kunden austauschen zu können, erweiterten wir im Jahr 2019 unser Kundenfeedbacksystem deutlich. Neben Beschwerden können wir nun auch eine Vielzahl an weiteren Kundenmeinungen und -vorschläge erfassen und zur Verbesserung unserer Prozesse verwenden. Um die allgemeine Kundenzufriedenheit besser zu erfassen, planen wir im Jahr 2020 darüber hinaus den Net Promoter Score (NPS) im Rahmen eines Pilotprojektes im Unternehmen einzuführen. Der NPS ist eine standardisierte Kennzahl, bei der unsere Kunden die Wahrscheinlichkeit für eine Weiterempfehlung der HALLESCHE an Freunde und Bekannte angeben. Auch die übrige Kundenkommunikation verbesserten wir im Berichtsjahr weiter und bezogen dabei unsere Kunden, bspw. über Workshops und Kundenbefragungen, mit ein. In diesem Rahmen gestalteten wir beispielsweise unsere auflagestärksten Kundendokumente leserfreundlicher und entwickelten ein umfangreiches Weiterbildungskonzept zur Kundenkommunikation. In einem weiteren Schritt werden Trainingskonzepte auch mittels E-Learning bereitgestellt. Ein wichtiger Schritt in Richtung Digitalisierung ist die App hallesche4u. Diese startete Ende 2019 in den Pilotbetrieb. Das Portal begleitet unsere Kunden digital als Gesundheitspartner und dient als strategische Erweiterung zu bestehenden Kontaktmöglichkeiten wie z. B. unserem Servicetelefon. Perspektivisch werden wir hallesche4u Schritt für Schritt um weitere Gesundheitsservices erweitern.

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.

Durch das unternehmensinterne soziale Netzwerk Yammer und das Ideenmanagementtool PI erhalten wir diverse Anregungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit von unseren Mitarbeitern.

Dazu gehören beispielsweise Ideen wie das Angebot von Jobtickets und Jobrad, wobei das Angebot von Jobtickets bei der HALLESCHER bereits 2019 eingeführt wurde. Mitarbeiter des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns können ab Frühjahr 2020 ein Fahrrad ihrer Wahl, insbesondere auch Elektrofahräder, zu besonderen Konditionen über Jobrad leasen.

Auch Kunden, Vermittler und Ratingagenturen stellten vermehrt Nachfragen, insbesondere zur Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns. Aufgrund der wachsenden Bedeutung einer nachhaltigeren Kapitalanlage nahmen wir dieses Thema 2019 in der neuentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie als eigenes Handlungsfeld auf (s. Kriterium 1 – Strategische Analyse und Maßnahmen) und formulierten ein übergeordnetes Unternehmensziel dazu.

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.

Nachhaltige Produkte und Prozesse

Für die Entwicklung und Gestaltung unserer Produkte analysieren wir regelmäßig Trends im Markt und in der Gesellschaft, werten eigene Kundenbefragungen aus und binden den Vertrieb in den Prozess ein. Dabei wird auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und -risiken immer wichtiger. Zukünftig möchten wir das Thema Nachhaltigkeit noch intensiver in unseren Produktentwicklungsprozess integrieren.

Ein Beispiel für eine Produktinnovation der HALLESCHER Krankenversicherung ist das Gesundheitskonzept FEELfree für Unternehmen. Das Produkt ermöglicht die optimale Versorgung ganzer Belegschaften mit individuellem Gesundheitsschutz. Statt fester Bausteine erwerben Unternehmen Gesundheitsbudgets für ihre Mitarbeiter, aus denen diese selbst passende Gesundheitsleistungen auswählen können. Als erste betriebliche Krankenversicherung erhielten wir mit diesem Produkt das Werte- und Nachhaltigkeitstest der Universität Bayreuth und der concern GmbH. Im Rahmen des Testats wurden Kriterien wie Förderung ethischer Prinzipien, Förderung der Nachhaltigkeit, das Erzielen einer sozialen Wirkung und die Glaubwürdigkeit des Anbieters bewertet.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Die Digitalisierung erfordert von der Finanz- und Versicherungsbranche eine hohe Anpassungsfähigkeit, denn Kundenwünsche und Angebote am Markt befinden sich in einem dauerhaften Wandel. Im Rahmen der strategischen Gesamtausrichtung investieren auch wir weiterhin in die Digitalisierung. Weitere Schritte der Digitalisierung sind die Videolegitimation, Videoberatung und die E-Signatur. Bei allen unseren Aktivitäten steht unsere Corporate Digital Responsibility im Fokus, also unsere Unternehmensverantwortung in der digitalen Gesellschaft, sei es im verantwortungsvollen Umgang mit Kundendaten oder in ethischen Fragen zur Datenerhebung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Im Jahr 2018 wurde durch imug, Hannover, eine erste Portfolioanalyse anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durchgeführt. Dabei konnten rund 96 % der

Investments abgedeckt werden.

Gemäß der Analyse ist das Portfolio des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns zum Stichtag 31.03.2018 weitgehend frei von ESG-Risiken. Diese Analyse von imug ist weiterhin relevant, da sich die Zusammensetzung des Kapitalanlageportfolios nicht wesentlich verändert hat. Für nähere Informationen siehe auch Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

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.

Als Versicherer stellen wir keine materiellen Produkte her und benötigen daher außer Büros und Rechenzentren sowie einer Vertriebsinfrastruktur relativ wenig natürliche Ressourcen. Für unseren Verwaltungsbetrieb werden hauptsächlich Strom, Wasser, Papier, Gas, Fernwärme und selbsterzeugte Energie eingesetzt. Der Einfluss unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf die Umwelt ist somit vergleichsweise gering. Daher ist das Thema *betrieblicher* Umweltschutz für uns nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG (siehe auch Kriterium 2). Dennoch möchten wir mit gutem Beispiel vorangehen und die Mitarbeiter für Umweltthemen sensibilisieren. Die entsprechenden Maßnahmen sind in den Kriterien 12 und 13 ausführlich dargestellt.

Einen weitaus größeren Einfluss haben wir in der umweltfreundlichen Kapitalanlage und der Förderung nachhaltigen Verhaltens durch unsere Produkte, beides wesentliche Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Auch hier ergreifen wir Maßnahmen, beispielsweise indem wir eine nachhaltige Infrastruktur fördern und mit unseren Produkten Anreize zu umweltfreundlichem Verhalten setzen. Details hierzu sind in den Kriterien 4 und 10 beschrieben.

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.

Wir haben uns das strategische Ziel gesetzt unseren Ressourcenverbrauch in der Verwaltung zu reduzieren. Wir sehen unsere Verantwortung insbesondere darin, die mit dem Ressourcenverbrauch verbundenen klimarelevanten Emissionen zu reduzieren (siehe Kriterium 13). In diesem Rahmen bauen wir derzeit auch ein konzernweites Reporting von Umweltkennzahlen auf, deren Ergebnisse jedoch zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht zur Verfügung standen.

An unseren Standorten in Oberursel und Stuttgart haben wir ein Umwelt- und Energiemanagement implementiert, mit dem Energie- und sonstige Ressourcenverbräuche gesteuert und CO₂-Emissionen gesenkt werden können. Die Hauptverantwortung obliegt dabei unserer Immobilienverwaltung, da die größten Verbräuche durch unsere Gebäude verursacht werden.

2019 führten wir bei der HALLESCHER Krankenversicherung a. G. ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durch. Die Auditoren bewerteten mögliche Energiesparmaßnahmen und bestätigten, dass wir uns mit unseren Maßnahmen beim betrieblichen Umweltschutz auf einem sehr guten Weg befinden. So verwenden wir beispielsweise Bewegungsmelder und LED-Lampen, um den Stromverbrauch möglichst gering zu halten. Die Auditoren hoben auch positiv hervor, dass die Mitarbeiter durch ihr Verhalten zum Energiesparen beitragen (z. B. durch Licht ausschalten oder Heizung abdrehen in Bereichen, die nicht genutzt werden). Für das Jahr 2023 ist außerdem ein zentraler Neubau geplant, bei dem Energieeffizienz nach Möglichkeit ebenfalls eine große Rolle spielen soll.

Im Zusammenhang mit dem Ressourcenmanagement haben wir keine wesentlichen Risiken identifiziert. Hintergründe zu unserem Risikomanagement finden Sie in Kriterium 6.

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.

Versicherungen sind keine materiellen Produkte. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Organisation – benötigt.

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.

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer eigenen Verbrauchskennzahlen.
Deshalb ist eine Angabe zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht möglich.

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.

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer eigenen Verbrauchskennzahlen. Auch hier ist deshalb noch keine Angabe möglich.

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

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

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

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

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

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

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

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

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer eigenen
Verbrauchskennzahlen. Deshalb ist eine Angabe zum Zeitpunkt der
Berichtserstellung noch nicht möglich.

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

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer eigenen Verbrauchskennzahlen. Deshalb ist eine Angabe zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht möglich.

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.

Wie bereits in Kriterium 11 erläutert, liegt unser größter Hebel für eine Reduktion von Treibhausgasemissionen in der **Kapitalanlage**. Daher haben wir uns für die nächsten zwei Jahre das Ziel gesetzt, unser Kapitalanlageportfolio in Bezug auf Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu analysieren. Dabei möchten wir insbesondere die Auswirkungen des Klimawandels auf verschiedene Assetklassen betrachten und entsprechende Maßnahmen ableiten. Bereits heute beschäftigen wir uns im Rahmen des Risikomanagements mit diesen Risiken, Einzelheiten finden Sie dazu in Kriterium 6. Welche weiteren Ziele wir im Rahmen einer nachhaltigen Kapitalanlage verfolgen, lesen Sie in den Kriterien 3 und 4.

Um die Energiewende zu unterstützen und so die Emissionen aus der konventionellen Stromproduktion zu senken, investiert der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern seit Anfang 2016 in mehrere Onshore-Windparks in Deutschland. Mittlerweile besteht das Portfolio aus 14 Windparks mit 55 Anlagen. Zudem halten wir mehrere Beteiligungen an niederländischen und deutschen Offshore-Windparks. Die 2018 durchgeführte ESG-Risikoanalyse unserer Kapitalanlage (siehe Leistungsindikator GRI-G4 FS 11) ergab, dass die Investitionen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns in erneuerbare Energien in Hinblick auf die Nachhaltigkeit sehr positiv zu bewerten sind.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns darüber hinaus das Ziel gesetzt, die Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Eine Maßnahme ist unsere „Bahn vor Auto“-Politik. 2019 wurden durch Mitarbeiter des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns 2.911.091 Personenkilometer klimaneutral mit der Deutschen Bahn zurückgelegt. Gemäß den Angaben der Deutschen Bahn konnten dadurch im Vergleich zur PKW-Nutzung 375.330 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden. Auch die Emission von Stickstoffoxid (1.759 kg weniger als bei gleicher Strecke mit dem Auto) sowie die Feinstaub-Belastung (14 kg weniger als bei gleicher Strecke mit dem Auto) fielen erheblich niedriger aus als im Vergleich zum Auto. Bahn- anstatt Autoreisen sollen auch im kommenden Jahr von unseren Mitarbeitern weiter präferiert werden.

Um weiter klimarelevante Emissionen durch die **Reisetätigkeit bzw. Anfahrt unserer Mitarbeiter** zu verringern möchten wir Alternativen zum Verbrennungsmotor unterstützen. Daher haben wir uns für das nächste Jahr vorgenommen, die Installation von Elektroladestationen auf den Direktionsgeländen zu evaluieren sowie bis 2021 ein Konzept für einen nachhaltigen Fuhrpark vorzulegen. Dabei untersuchen wir auch

Fördermöglichkeiten sowie notwendige Maßnahmen für deren Umsetzung. In Stuttgart steht beispielsweise ein Elektrofahrzeug für Geschäftsfahrten zur Verfügung. Um die Schadstoffemissionen unserer Flotte zu reduzieren, setzen wir ausschließlich Dienstfahrzeuge ein, die mindestens über die Abgasnorm EURO 6 verfügen.

Zudem haben wir uns Ziele gesetzt, um unseren Mitarbeitern Alternativen zum Auto zu bieten. So möchten wir bis 2020 das Angebot von Jobtickets bzw. Firmenkundenrabatt weiter ausbauen, um den Anreiz zur Nutzung des ÖPNV zu erhöhen. Weiterhin möchten wir ab 2020 unseren Mitarbeitern das Angebot von Jobrad zur Verfügung stellen.

Auch die **Virtualisierung von Geschäftsprozessen** spielt in der Vermeidung von Emissionen eine bedeutende Rolle. Durch die Einführung und Nutzung von „Skype4Business“ und „Real-time Collaboration“ für Telefon- und Videokonferenzen finden immer mehr Besprechungen online statt. Nach Möglichkeit bieten wir unsere Schulungsmaßnahmen auch in Form von Webinaren an. Durch unsere beiden Direktionsstandorte in Oberursel und in Stuttgart reduzieren diese Maßnahmen den Reiseaufwand unserer Mitarbeiter und sparen so nicht nur Zeit und Reisekosten, sondern vermeiden auch reisebedingte Emissionen.

Für die extern hinzugekaufte Energie der beiden Direktionsstandorte verwenden wir seit dem 1. Januar 2020 zertifizierten **Ökostrom**, womit wir unsere Emissionen in 2020 erheblich senken werden.

Auch im **Veranstaltungsmanagement** achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, Umwelt und Klimaschutz, aber auch auf soziale Verantwortung. In unserer Veranstaltungsplanung werden schon seit einiger Zeit Hotels und Locations berücksichtigt und ausgewählt, die sich zur Nachhaltigkeit ausdrücklich verpflichten. Besonders wichtig ist uns bei solchen Green Events ein geringer CO₂-Ausstoß und die Verwendung regionaler und ökologischer Zutaten für das Catering. Deshalb achten wir beispielsweise bei Einmalprodukten, wie Strohhalmen, dass diese nicht aus Plastik sind. Verwendete Namensschilder sammeln wir wieder ein. So gelingt es uns, die Namensschilder immer wieder zu verwenden und so zusätzlich zur Müllvermeidung auch Kosten einzusparen. Weiterhin achten wir auf eine nachhaltige Anreise der Teilnehmer, indem wir Sie zur Nutzung der Bahn statt Flugreisen auffordern.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer eigenen Verbrauchskennzahlen. Deshalb ist eine Angabe der Scope-1-Emissionen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht möglich.

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 CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer eigenen Verbrauchskennzahlen. Deshalb ist eine Angabe der Scope-2-Emissionen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht möglich.

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 CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Wir arbeiten derzeit noch an der zentralen Erfassung unserer wichtigsten Emissionskennzahlen. Deshalb ist eine Angabe zu unseren Scope-3-Emissionen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht möglich.

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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Leider liegen uns für diese Kennzahl nicht ausreichend Daten vor. Eine Auswahl der Reduktionsmaßnahmen (Bahn statt Auto) ist mit Angabe der CO₂-Einsparungen im Text von Kriterium 13 beschrieben.

In die Berechnungen der Bahn fließen laut der uns vorliegenden Dokumente CO₂- sowie NO_x-Emissionen ein. Die Annahmen und Emissionsfaktoren basieren auf Studien des Umweltbundesamtes (UBA Umwelttipps für den Alltag), der Vimcar Firmenwagenstudie 2018 und von IFEU, UIC und der DB AG. Ein separater Ausweis der Emissionsfaktoren erfolgt in den uns vorliegenden Unterlagen nicht.

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.

Als ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren Mitarbeitern eine gute Work-Life-Balance zur ermöglichen. Dies setzen wir durch vielfältige Maßnahmen um.

Um beispielsweise psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu vermeiden und präventiv dagegen vorzugehen, analysieren wir regelmäßig unsere Arbeitsbedingungen hinsichtlich möglicher psychischer oder physischer Belastungen und ergreifen geeignete Maßnahmen, um dem entgegen zu wirken. Aus diesem Grund führen wir 2020 eine konzernweite Mitarbeiterbefragung zu diesem Thema durch. Im Zuge dessen haben wir bereits alle Führungskräfte des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern für die erfolgreiche Durchführung dieses Prozesses im Rahmen von Schulungen sensibilisiert und ihnen die Rahmenbedingungen, den Prozess sowie den Fokus der Befragung erläutert. Die Ergebnisse der Befragung sollen als Basis dienen, um nachhaltig gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Auch darüber hinaus beteiligen wir unsere Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement (s. Kriterium 9 – Beteiligung der Anspruchsgruppen).

Darüber hinaus bieten wir Workshops zum gesunden und familienbewussten Führen an. Dabei erhalten unsere Führungskräfte das nötige Handwerkszeug, um durch Früherkennung die Voraussetzungen für eine stabile und gesunde Organisation zu schaffen. Fallen dennoch Mitarbeiter längere Zeit aus (z. B. aufgrund einer Krankheit), sorgt unser betriebliches Eingliederungsmanagement dafür, dass sie Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsalltag zurückkehren, ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangen und diese auch dauerhaft halten können.

Da der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern ausschließlich in Deutschland tätig ist, unterliegt er den strengen in Deutschland geltenden gesetzlichen

Regelungen für Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Als Mitglied des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) berücksichtigen wir darüber hinaus uneingeschränkt die tariflich vereinbarten Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeiter im Innen- und im angestellten Außendienst. Die Interessen und Rechte unserer Mitarbeiter werden durch Mitarbeitergremien wie z. B. dem Betriebsrat vertreten, mit denen wir eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit pflegen. Darüber hinaus haben wir ein umfassendes Arbeitsschutz-Management, in dem Arbeitgebervertreter, unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt sowie die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeiter mögliche Risiken identifizieren und Maßnahmen ableiten, um diese zu beheben. Ein Risiko ist beispielsweise eine nicht optimale Work-Life-Balance, da ein dauerhaftes Ungleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu Erkrankungen der Mitarbeiter, z. B. durch Stress, führen kann. Diesem Risiko wirken wir durch eine Vielzahl an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen (s. Kriterium 15), wir setzen uns aber auch generell für die Gesundheitsförderung ein.

Im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern werden zeitlich begrenzt auch Leiharbeitnehmer beschäftigt. Die Konditionen entsprechen den gesetzlichen Anforderungen. Dabei achten wir darauf, dass die gesetzlichen Regelungen des Mindestlohngesetzes und insbesondere der Equal-Pay-Anspruch (gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit) gewährleistet sind, indem die Dienstleistungsverträge auf Rechtskonformität geprüft werden. Unsere Geschäftspartner und Zulieferer verpflichten wir vertraglich darauf, dass deren Arbeitnehmer, die im Rahmen eines abgeschlossenen Vertrages eingesetzt werden, mindestens nach dem Mindestlohngesetz bezahlt werden.

Ein Indiz dafür, dass all diese Maßnahmen zu einer zufriedeneren Belegschaft beitragen, ist die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter der HALLESCHER Krankenversicherung von 14,8 Jahren sowie die geringe Fluktuation von 4,7 %.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir setzen uns im gesamten ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern für lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle ein. Die **Vereinbarkeit von**

Familie und Beruf fördern wir beispielsweise durch flexible Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit und die Möglichkeit, Führungsfunktionen auch in Teilzeit auszuüben. Dabei erproben wir immer wieder auch neue Themen, wie zum Beispiel mobiles Arbeiten (bei geeigneten Aufgabenfeldern). Bei der HALLESCHER konnten 2019 bereits 19 Prozent der Beschäftigten mit mobilen Geräten (Laptops / Convertibles) ausgestattet werden. Darüber hinaus nahmen 2019 bei der HALLESCHER sieben Mitarbeiter eine Führungsposition in Teilzeit wahr. In Zusammenarbeit mit einem Dienstleister unterstützen wir zudem unsere Mitarbeiter in Fragen der Kinderbetreuung, der Pflege und Versorgung hilfebedürftiger Angehöriger sowie bei der Bewältigung schwieriger persönlicher Lebenslagen.

Unseren Fortschritt in diesem Bereich lassen wir seit 2012 im Rahmen des **Audits „berufundfamilie“** regelmäßig prüfen. Da wir mit unseren vielfältigen Services und geldwerten Leistungen für Familien bereits sehr gut aufgestellt sind, rückten in den letzten Jahren neue Themenfelder in den Fokus des Konzerns, z. B. der Umgang mit Veränderungen, das Thema Resilienz sowie die geschlechtergerechte Förderung von potenziellen Führungskräften. Im Oktober 2018 wurde durch den Vorstand im Rahmen des Audits erneut eine Zielvereinbarung unterzeichnet, die unsere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsolidiert. Auch unser Engagement im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ hält uns stets auf aktuellem Stand, um fortschrittliche Ideen für eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben umzusetzen.

Auf **Chancengleichheit** achten wir bereits beim Einstellungs- und Auswahlverfahren. Im Rahmen der Einarbeitung neuer Mitarbeiter fördern wir das Thema durch eine obligatorische E-Learning-Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Etwaige Diskriminierungsvorfälle können über den Betriebsrat, die Personalabteilung oder über eine anonyme Whistleblowing-Hotline berichtet werden.

Für eine **angemessene Bezahlung** unserer Mitarbeiter sorgen tarifliche Vergütungsregelungen. Die Vergütung richtet sich dabei nach der beruflichen Erfahrung und den Anforderungen der konkreten Stelle und ist unabhängig von Geschlecht oder anderen Faktoren gültig. Darüber hinaus gewährt das Unternehmen eine Vielzahl weiterer freiwilliger sozialer Leistungen, wie etwa ein übertarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld, eine betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, Geldzuwendungen bei Dienstjubiläen und vergünstigte Verpflegung in den Betriebsrestaurants an den Direktionsstandorten bzw. Restaurantschecks in den Außenstellen.

Im Rahmen des vom Vorstand verabschiedeten Programms **„Vielfalt in der Führung“** haben wir es uns zum Ziel gesetzt, bis 2022 mindestens 20 % der Positionen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen zu besetzen. Unterstützt wird die Arbeit von unserer 2018 verabschiedeten Leitlinie „Verständnis von Führung und Zusammenarbeit“, das

2018 und 2019 schrittweise über Workshops in die Organisation getragen wurde. Zentraler Bestandteil dieser neuen strategischen Ausrichtung sind die sechs Aspekte Vorbild, Vernetzung, Verantwortung, unternehmerisches Handeln, Veränderungsbereitschaft und Wertschätzung. Darüber hinaus vereinheitlichten wir Prozesse zur Potenzialentwicklung (d. h. Jahresgespräche zu Kompetenzen, Entwicklungsmaßnahmen und Karriereperspektiven; mittelfristige Nachfolgeplanung für Führungspositionen inkl. Potenzialbetrachtung und Austausch mit Gleichgesinnten). Für Nachwuchs-Führungskräfte bieten wir zudem ein Mentoring-Programm an, bei dem die Hälfte der Plätze für Frauen vorgesehen ist. 2019 nahmen elf Mitarbeiter an diesem Programm teil, davon vier Frauen. Wir hoffen, im nächsten Jahr wieder mehr Frauen für das Programm gewinnen zu können. Darüber hinaus bieten wir im Rahmen unseres internen Bildungsangebotes Seminare an, in denen Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung die Gelegenheit geboten wird, sich mit dem Thema Führung auseinanderzusetzen und die eigenen Führungsambitionen zu reflektieren. Beide Veranstaltungen fanden 2019 mit jeweils insgesamt 12 Teilnehmenden statt.

Auch die Eingliederung von **Menschen mit Behinderung** in Arbeit und Ausbildung ist für uns ein wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Über das betriebliche Eingliederungsmanagement (s. Kriterium 14) analysieren wir Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation und entwickeln gemeinsam mit allen Beteiligten fachgerechte Lösungen. Darüber hinaus findet zwischen Vertretern des Zentralbereichs Personal und Soziales und der Schwerbehindertenvertretung jährlich mindestens ein Gespräch zur Beteiligung von Menschen mit Behinderung im Berufsalltag statt.

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.

Das Wirtschaftsmagazin Capital, die Talentplattform Ausbildung.de und die Personalmarketingexperten von TERRITORY Embrace analysierten 2019 in einer gemeinsamen Studie die Ausbildungsqualität von Unternehmen in Deutschland. Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern erhielt in dieser Studie die Höchstbewertung von jeweils fünf Sternen in den Kategorien „Beste Ausbilder“ und „Beste Ausbilder Duales Studium“. Damit zählt der Konzern zu den 500 besten Ausbildungsbetrieben in Deutschland. Zum Ausbildungsbeginn 01.09.2019 befanden sich insgesamt 131 junge Menschen bei uns in

Ausbildung oder in einem dualen Studium. Die berufliche Erstausbildung hat im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern traditionell einen hohen Stellenwert: Wir bilden für den eigenen Bedarf aus und bieten bei guten Leistungen eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Auch jenseits der Ausbildung verpflichten wir uns dem Ansatz des lebenslangen Lernens. Um ein kontinuierlich hohes Qualifikationsniveau zu halten, aber auch um unsere Fachkräfte langfristig an uns zu binden, bieten wir vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Den inhaltlichen Rahmen für unsere Qualifizierungsmaßnahmen bildet unser Kompetenzmodell, das fünf Kompetenzfelder umfasst: fachlich, methodisch, sozial, persönlich sowie Führung. Unser internes Bildungsangebot deckt diese Kompetenzfelder sowohl mit Seminaren, Praxisworkshops und weiteren Lernmöglichkeiten ab. Im Berichtsjahr boten wir so beispielsweise 22 unterschiedliche Seminare zu fachlichen Kompetenzthemen an. Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch Optionen wie individuelles Coaching am Arbeitsplatz, Training on the Job oder Mentoring. Alle unsere Angebote sind in einer Kompetenzlandkarte zusammengefasst, mit Hilfe derer sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter einen Überblick bekommen, welche Qualifizierungsmaßnahmen welche Inhalte abdecken.

Mit unseren Maßnahmen sprechen wir gezielt verschiedene Zielgruppen an, bspw. Absolventen, Angestellte, Frauen oder Führungskräfte. Hochschulabsolventen zum Beispiel haben durch Trainee-Programme die Möglichkeit, verschiedene Schnittstellen des Unternehmens kennenzulernen. 2019 nahmen erneut zwölf Hochschulabsolventen an dem Traineeprogramm teil. Für unsere Führungskräfte stellen wir ein separates Bildungsangebot zusammen. 2019 boten wir 12 Seminare an, an denen 23 Führungskräfte teilnahmen. Ergänzt werden diese Angebote durch bedarfsorientierte Veranstaltungen, wie beispielsweise einem zweitägigen Führungskräfte-seminar zur konzernweiten Vereinheitlichung der Jahresendgespräche. Auch jene Führungskräfte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, qualifizieren wir über ein eigens für sie gestaltetes, modular aufgebautes Entwicklungsprogramm. Dazu gehören Bausteine zum Thema Führung ebenso wie übergeordnete Angebote zum Umgang mit Veränderungsprozessen oder zunehmender Komplexität (s. auch Kriterium 15). 2019 befanden sich 10 Führungskräfte in diesem Entwicklungsprogramm. Weitere 8 Führungskräfte begannen im Dezember 2019 mit dem Programm.

Im Rahmen einer bereichsspezifischen Qualifizierungs-Offensive der HALLESCHER Krankenversicherung lernten darüber hinaus im Berichtsjahr insgesamt 709 Mitarbeiter das Thema Kundenkommunikation aus verschiedenen Perspektiven kennen. 2019 wurden zum Thema „Fokus Telefonie“ 172 Mitarbeiter und zum Thema „Fokus Korrespondenz“ 211 Mitarbeiter qualifiziert. Der Qualifizierungsbaustein „Fokus Kundenfeedback“ gliedert sich in der Qualifizierungs-Offensive in zwei Bausteine auf. In beiden Bausteinen wurden im Laufe des Jahres bereits 326 Mitarbeiter geschult.

Neben unseren internen Angeboten bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, sich nebenberuflich weiterzubilden, beispielsweise im Rahmen eines Studiums. Um die Bedeutung der Qualifizierung herauszustellen, fördern wir eine nebenberufliche Weiterbildung nicht nur durch bezahlte Freistellung, sondern auch finanziell durch die anteilige Übernahme von Studien- und Prüfungsgebühren.

Die mit diesem Thema verbundenen Ziele sind in Kriterium 3 zu finden. Aufgrund der umfangreichen Maßnahmen haben wir im Bereich Personal (Kriterien Chancengleichheit, Arbeitnehmerrechte und Qualifizierung) keine wesentlichen Risiken festgestellt (siehe auch Kriterium 17). Hintergründe zu unserem Risikomanagement bzw. -bewertung finden Sie in Kriterium 6.

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.**

Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE
Konzern hält sich seit Jahren auf niedrigem Niveau. Im Geschäftsjahr 2019
ereigneten sich bei der HALLESCHE 5 Betriebs- und Wegeunfälle (2018: 16
Unfälle).

Als Unfall gilt, wenn ein Unfallereignis und eine
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von mindestens 3 Kalendertagen vorliegen.
Die Informationen erhalten wir von den betroffenen Mitarbeitern oder
spätestens aufgrund einer Krankmeldung mit Arbeitsunfall durch die
Berufsgenossenschaft. Eine Unterscheidung zwischen leichten und schweren
Verletzungen erfolgt nicht. Die Unfälle werden jeweils dem Jahr ihrer Meldung
zugeordnet. Die Definition Unfälle umfasst sowohl Wege- als auch
Betriebsunfälle. Eine detailliertere Berichterstattung bezüglich der weiteren
geforderten Angaben des GRI-Indikators sehen wir in unserer Branche nicht als
wesentlich an, da wir als Versicherungsunternehmen kein hohes Unfallrisiko im
Alltag haben.

In 2019 wurden keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingte Todesfälle
verzeichnet. Arbeitsbedingte Todesfälle und Berufskrankheiten gemäß der
Berufskrankheiten-Liste der Berufskrankheitenverordnung erachten wir in
unserer Branche als nicht wesentlich.

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.

Für das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist beim ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern unsere Arbeitsschutzorganisation zuständig. Zu dieser Organisation gehören Vertreter des Bereichs Personal und Soziales, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, die Betriebsräte, die Betriebsfeuerwehr, Betriebssanitäter / Ersthelfer, Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzbeauftragte. Diese tagen regelmäßig in einem Arbeitsschutzausschuss und haben die Aufgabe, das Unternehmen bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Dabei führen insbesondere eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt regelmäßige Begehungen durch, um beispielsweise Ursachen von Arbeitsunfällen frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns werden darüber hinaus über regelmäßige Schulungen in die Themen eingebunden.

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.

Aufgrund technischer Restriktionen ist uns eine Auswertung der durchschnittlichen jährlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie nicht möglich. Mit Einführung eines Personalmanagementsystems werden sich für diesen Indikator in Zukunft neue Auswertungsmöglichkeiten ergeben.

Für unsere IDD-weiterbildungspflichtigen Fachbereiche im Haus können wir jedoch die durchschnittliche Stundenzahl angeben. Dies betrifft ca. 760 Mitarbeiter und Führungskräfte im Haus. Im Jahr 2019 sind das durchschnittlich 26 Zeitstunden je Mitarbeiter. Hierbei handelt es sich um eine reine Weiterbildungszeit.

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).

Mitarbeiterstruktur der HALLESCHER zum 31.12.2019:

Gesamtbelegschaft	
Frauen	59 %
Männer	41 %
< 30 Jahre	14,7 %
30 bis 50 Jahre	54,7 %
> 50 Jahre	30,6 %
Ø Alter	43,1 Jahre
Vorstand	
Frauen	17 %
Männer	83 %
< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	0 %
> 50 Jahre	100 %
2. Führungsebene	
Frauen	18 %
Männer	82 %
< 30 Jahre	2 %
30 bis 50 Jahre	45 %
> 50 Jahre	54 %

Aufsichtsrat	
Frauen	33 %
Männer	67 %
< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	11 %
> 50 Jahre	89 %

1. Führungsebene	
Frauen	15 %
Männer	85 %
< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	27 %
> 50 Jahre	73 %

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 Abhilfepäne;
- iii.** Abhilfepäne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

2019 lagen keine Diskriminierungsvorfälle 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.

Das Geschäftsgebiet und der Sitz des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns einschließlich aller Beteiligungen befindet sich in Deutschland. Daher gelten für unsere eigene Tätigkeit die strengen deutschen gesetzlichen Vorgaben, deren Einhaltung wir durch verschiedene Maßnahmen sicherstellen (siehe Kriterium 20). Auch Menschenrechte sind damit Teil unserer Compliance-Risikoanalysen, -Abfragen und -Schulungen. Im Rahmen der Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken konnten hierzu keine wesentlichen Risiken identifiziert werden. Ein potenzielles, jedoch nicht wesentliches, Risiko könnte z.B. in der Diskriminierung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund von Ethnie, Behinderung oder Geschlecht liegen. Diesem Risiko wird durch umfassende im Unternehmen implementierte Maßnahmen zur Chancengleichheit (s. Kriterium 15) entgegengewirkt. Bei Verstößen stehen die gleichen internen und externen Meldestrukturen wie bei anderen Compliance-Fällen zur Verfügung.

Auch unsere Beschaffungsrichtlinie enthält Menschenrechtskriterien. Damit ebenso unsere Zulieferer die Menschenrechte und weitere Anforderungen achten, führten wir 2018 unseren „Lieferanten-Verhaltenskodex“ ein. Ein Hinweis auf die Beachtung des Kodex ist Bestandteil aller Verträge mit neuen Lieferanten sowie bei Vertragsanpassungen mit bestehenden Lieferanten. Der Kodex verweist in einem eigenen Absatz auf national und international anzuwendende Vorschriften und Bestimmungen einschließlich der ILO-Grundkonventionen, der UN-Menschenrechtscharta und der Vorschriften und Standards der entsprechenden Geschäftsfelder. Die Einhaltung des Kodex prüfen wir durch repräsentative Stichproben, bei denen die Compliance-Organisation des Konzerns kontrolliert, ob den Verträgen unser Lieferanten-Verhaltenskodex oder eine vergleichbare Regelung zugrunde liegt. Diese Kontrolle umfasst die Prüfung bei zufällig ausgewählten Lieferanten, welche Maßnahmen diese Unternehmen zur Einhaltung des Lieferanten-Verhaltenskodex ergreifen. Sollten wir bei dieser Prüfung feststellen, dass sich einer unserer Lieferanten wiederholt nicht an unsere Vorgaben hält, so behalten wir es uns vor, ihn von unserer Lieferantenliste zu streichen.

Darüber hinaus besteht auch hier die Möglichkeit einer Meldung von Verstößen

über das Hinweisportal: sowohl eigene Mitarbeiter als auch Mitarbeiter der Lieferanten, Geschäftspartner und die Öffentlichkeit können etwaige Verstöße oder zweifelhafte Vorgänge anonym an den Compliance Officer des Konzerns melden.

Unseren Kunden bei der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung bieten wir bei fondsgebundenen Produkten darüber hinaus die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. So können sie beispielsweise Fonds auswählen, die Staaten oder Unternehmen ausschließen, bei denen das Risiko für Menschenrechtsverletzungen besonders hoch ist. Wir haben bereits einige solcher und anderer Fonds mit unterschiedlichsten Nachhaltigkeitskriterien im Programm. Da das Interesse an solchen ökologischen und ethischen Anlagen stetig steigt, möchten wir die Auswahl noch weiter ausbauen.

Unsere Ziele in diesem Bereich sind in Kriterium 3 dargestellt.

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“.

Im Jahr 2018 wurde durch die Rating-Agentur imug, Hannover, eine erste Portfolioanalyse unserer Kapitalanlage anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durchgeführt (s. Kriterium 4). Zum Analysezeitpunkt deckte diese Analyse 96 Prozent der Investments ab. Nur bei ungefähr 5 Prozent der untersuchten Kapitalanlagen konnte ein potenzielles ESG-Risiko nicht ausgeschlossen werden, hierzu können auch solche zur Verletzung der Menschenrechte zählen. Für diese verbliebenen potenziellen ESG-Risiken entwickelten wir 2019 eine ESG-Strategie für die Kapitalanlagen des Konzerns. Diese sieht zunächst das Engagement und die Stimmrechtsausübung im Sinne verantwortlicher Investmentstrategien vor (s. Kriterium 17). Für das Jahr 2020 haben wir uns darüber hinaus vorgenommen, den UN PRI beizutreten. Ergänzt wird das Vorgehen durch die Erarbeitung einer Strategie zur ESG-Integration in den Investmentprozess.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Es wurde 100 % unserer beiden Direktionsstandorte, der sechs
Vertriebsstandorte und der drei Kundenservice Center überprüft (s. auch
Kriterium 20).

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.

Seit 2018 beinhalten alle Neuverträge und Vertragsnachträge im Bereich der
Beschaffung einen Passus zur Beachtung des Lieferanten-Verhaltenskodex.
Dadurch werden neue Lieferanten, bzw. bei bestehenden Lieferanten solche mit
Vertragsnachträgen, dazu verpflichtet, den Lieferanten-Verhaltenskodex zu
beachten und auf eine Beachtung der genannten Prinzipien entlang ihrer
Lieferkette hinzuwirken. Hinweise auf Verhaltensweisen, die gegen die
Prinzipien des Lieferanten-Verhaltenskodex verstoßen, können vertrauensvoll
über das Hinweisportal gemeldet werden.

Erlangt der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern Kenntnis über einen
Konflikt eines Vertragspartners mit den im Lieferanten-Verhaltenskodex
genannten Prinzipien, tritt der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern
zunächst in den Dialog mit dem Vertragspartner. Bei Nichtbeachtung des
Lieferanten-Verhaltenskodex seitens des Vertragspartners oder seiner Zulieferer
behält sich der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern das Recht vor, nach
Prüfung und Beurteilung des Sachverhalts die Geschäftsbeziehung zum
Vertragspartner unter Einhaltung der anwendbaren Gesetze und vertraglichen
Vereinbarungen zu beenden.

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 Lieferanten-Kodex gilt seit 2018 für alle Neuverträge und Vertragsnachträge. Damit deckten wir 2019 mehr als 85 % aller Verträge ab.

Insgesamt wurden 20 Lieferantenverträge stichprobenartig überprüft, ob der Lieferanten-Verhaltenskodex oder ähnliches in die Verträge mit einbezogen wurde. Bei einigen davon wurde darüber hinaus geprüft, ob adäquate Compianceregeln in den einzelnen Firmen existieren, die eine Einhaltung unserer Grundsätze plausibel bestätigen.

Seit der Einführung des Lieferanten-Verhaltenskodex im November 2018 wurden dem Konzern-Compliance-Officer über die in Kriterium 17 beschriebenen Prüfungen und Meldekanäle keine Verstöße bekannt

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.

In unserem Kerngeschäft – vorrangig die Bereitstellung von Versicherungsschutz – fördern wir soziale Aspekte wie Vorsorgeuntersuchungen, Präventionsmaßnahmen zur Schadenverhütung, Altersvorsorge oder finanzielle Absicherungen bei Naturereignissen wie Sturm und Hagel. Doch auch über das Kerngeschäft hinaus engagieren wir uns seit Jahren für soziale Projekte.

Seit 1948 befindet sich der Sitz der HALLESCHER am Standort Stuttgart, wo wir uns gerne auch in der Gemeinschaft einbringen. Im Jahr 2019 spendete die HALLESCHER insgesamt 20.178 Euro an gemeinnützige Institutionen (hauptsächlich) aus der Region. So erhielt zum Beispiel die Stiftung Hänsel+Gretel, welche Kinder vor Gewalt und Missbrauch schützt, eine Spende in Höhe von 5.000 Euro. Des Weiteren unterstützten wir den Häuslicher Kinder- und Jugend-Hospizdienst in Kirchheim/Teck mit insgesamt 5.000 Euro, wobei die Hälfte durch unsere Mitarbeiter gespendet wurde.

Einen Teil der Spendensummen bringen unsere Mitarbeiter auf. Seit vielen Jahren spenden sie im Rahmen der unternehmensinternen Aktion „Cents lindern Not“ Geld für wohltätige Zwecke. Hierbei werden die Monatsgehälter auf glatte Euro-Beträge abgerundet. Die Differenz wird durch die Vorstände des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns verdoppelt und auf ein Spendenkonto überwiesen. Seit der Initiierung dieser Aktion im Jahr 1991 wurden auf diesem Wege über 500.000 Euro an Institutionen verteilt, die Menschen mit Behinderungen oder hilfebedürftigen Kindern helfen, sie betreuen oder fördern. Die Vorschläge zu den Spendenempfängern kommen regelmäßig aus der Belegschaft.

Im Berichtsjahr starteten wir außerdem unser Ideenmanagement-Tool PI im Testbetrieb (s. auch Kriterium 9). Ein wichtiger Ideenaufwurf beschäftigte sich mit den Beiträgen, die der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern zu den Sustainable Development Goals (SDGs) machen kann. Insbesondere bei „SDG 1 – Keine Armut“ kamen vielfältige Ideen für gesellschaftliches Engagement, von denen die besten nun mit Unterstützung durch die Geschäftsleitung umgesetzt werden sollen. Ein Beispiel hierfür ist das Projekt „StreetAngels“, bei dem warmes Essen, Kleidung und Schlafsäcke an Obdachlose und Bedürftige in Frankfurt verteilt werden. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter

bei der Ausübung von Ehrenämtern in Fördervereinen und Netzwerken, etwa in Form von Freistellungen.

Eine weitere institutionalisierte Spendentätigkeit unserer Gesellschaften steht unter dem Motto „Spenden statt Schenken“: Seit vielen Jahren verzichten wir auf Weihnachtsgeschenke für unsere Geschäftspartner und spenden stattdessen jährlich 12.500 Euro an gemeinnützige Organisationen. Dabei unterstützen wir schwerpunktmäßig Einrichtungen, die sich der Arbeit mit geistig oder körperlich behinderten Menschen oder sozial benachteiligten Kindern widmen.

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.

Diese Informationen finden Sie im [Geschäftsbericht 2019 der HALLESCHER Krankenversicherung](#), Seiten 3 (Bruttobeitragseinnahmen, Leistungen an Versicherungsnehmer), 41 (Steuern) und 61 (Provisionen, Personalaufwendungen).

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.

Mitgliedschaften

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V., im Bundesverband Investment und Asset Management e.V. und im Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. Die Vorstände des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns sind in verschiedenen Ausschüssen dieser Verbände vertreten. Die Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik. Die Stellungnahmen der Verbände können eingesehen werden unter <http://www.gdv.de/category/politik/> bzw. <http://www.pkv.de/politik/>.*

Aktuelle Gesetzgebungsverfahren

Das Jahr 2019 war geprägt durch die Verabschiedung des EU-Aktionsplans zu Sustainable Finance. Ziel des Aktionsplans ist die Umlenkung der Kapitalströme in der Finanz- und Versicherungsbranche in nachhaltige Investments. Über den Kapitalmarkt soll so Druck auf die Wirtschaft ausgeübt werden, um die Klimaschutzziele durch das Pariser Klimaschutzabkommen bis 2030 zu erreichen. In Folge dieses Aktionsplans definierte der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern verschiedene Maßnahmen, welche seit 2019 schrittweise in Kraft treten. Für den ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern werden die Offenlegungspflichten durch die Offenlegungsverordnung und die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die Geschäftsorganisation und in die Kundenberatung besonders relevant sein.

*Der Inhalt der Webseiten ist nicht Inhalt des nichtfinanziellen Berichts

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Jahr 2019 erfolgten keine Spenden an politische Parteien.

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.

Für uns ist gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten selbstverständlich. Um die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen, externer Regelwerke (z. B. Deutscher Corporate Governance Kodex, s. Kriterium 6) und interner Richtlinien sicherzustellen, gibt es im ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern eine **Compliance-Organisation** mit Compliance-Officer, Compliance-Komitee und Compliance-Verantwortlichen sowie ein zertifiziertes Compliance-Management-System. Zusätzlich unterstützt eine Compliance-Stelle im Vertrieb die tägliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und vertritt Vertriebspositionen im Konzern und in den Compliance-Organen. Unser Ziel ist es, durch einen ständigen und fortlaufenden Risikokontrollprozess (Identifikation, Analyse und Bewertung) potenzielle und auftretende Compliance-relevante Schwachstellen im Konzern aufzudecken, um daraus Maßnahmen zu entwickeln, die eine Steuerung und Überwachung der entsprechenden Risikobereiche ermöglichen. Auch die Unternehmensführung ist in den Compliance-Prozess eingebunden. So verabschiedet sie beispielsweise die Compliance-Richtlinien und wird bei Verstößen informiert und konsultiert.

Um Regelverstöße zu verhindern oder aufzudecken, sind zahlreiche Maßnahmen vorhanden, wie zum Beispiel:

- Durchführung von Risikoanalysen einschließlich der Entwicklung angemessener Kontrollmaßnahmen sowie regelmäßige Überprüfung der Compliance-Risiken
- Jährliche Interviews der Compliance-Officer mit den Compliance-Verantwortlichen sowie den Mitgliedern des Vorstands bzw. der Geschäftsführung
- Erstellung und Pflege von Risikoprofilen auf Bereichs- und Gesellschaftsebene
- Sofortige Meldepflicht der Compliance-Verantwortlichen, Vorstände und Geschäftsleiter
- Compliance- und Antikorruptions-Regelungen bzw. Richtlinien (z. B. die Richtlinie „Compliance-Funktion“)
- Regelmäßige und anlassbezogene Schulungen von Mitarbeitern sowie Hinweise an neue Mitarbeiter
- Funktionstrennungen
- Vollmachts- und Unterschriftenregelungen
- Genehmigungsverfahren
- Unabhängige Gegenkontrollen („Vier-Augen-Prinzip“)
- Berechtigungskonzepte

Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über ein **Hinweisgeber-/Whistleblower-System**, mit dem Mitarbeiter, aber auch Externe, über ein Hinweisportal Regelverstöße melden können.

Auch die Leitsätze des **GDV-Verhaltenskodexes** (s. Kriterium 6) sind Bestandteil des bestehenden Compliance-Systems, um Kundenbeziehungen und Kundeninteressen im Vertrieb optimal zu schützen. Für jeden Teilaspekt des Vertriebs von Versicherungsprodukten sind Abläufe und Maßnahmen in unserem Compliance-Programm für den Vertrieb zusammengefasst.

Die HALLESCHER hat ihr **Compliance-Management-System** in Hinblick auf die Schwerpunkte Korruptionsprävention, Betrugsprävention und Wettbewerbs-/Kartellrecht 2017 von externen Wirtschaftsprüfern überprüfen lassen. Im Ergebnis wurde der Gesellschaft bescheinigt, dass die Beschreibung ihres Compliance-Management-Systems den Wirtschaftsprüfer-Standards IDW PS 980 entspricht und angemessen ist. Vor dem Hintergrund, dass die Anforderungen an eine TAX-Compliance in den letzten Jahren durch neue Vorgaben der Rechtsprechung und der Steuerbehörden enorm gestiegen sind und deshalb strengere Maßstäbe als bisher zugrunde zu legen sind, wird derzeit auch das Tax-Compliance-Management-System der HALLESCHER von externen Wirtschaftsprüfern überprüft. Ein angemessen eingerichtetes Tax-Compliance-Management-System dient dem Schutz der HALLESCHER vor dem Vorwurf einer etwaigen Steuerhinterziehung.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine wesentlichen Compliance-Verstöße

registriert, die zu Bußgeldern oder sonstigen Sanktionen geführt hätten. Insbesondere fanden nach Auskunft aller Compliance-Verantwortlichen der Direktion und der Außenstellen keine kartellrechtswidrigen Absprachen, keine Geschäfte oder Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen oder Personen zu marktunüblichen Bedingungen statt. Der Kodex für integre Handlungsweisen, der Corporate Governance Kodex (bis auf explizit ausgewiesene Ausnahmen) und der Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten wurden eingehalten. Im Berichtsjahr wurden keine Compliance-Verstöße bei uns bekannt. Unser Bestreben ist es, auch in Zukunft die Compliance im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE Konzern sicherzustellen und dem Corporate Governance Kodex, mit den extern ausgewiesenen Ausnahmen, zu entsprechen.

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.

100%.

Es wurden beide Konzernstandorte, alle sechs Vertriebsdirektionen und zwei Kundenservice-Standorte geprüft. Aufgrund der vielfältigen Compliance-Maßnahmen lagen keine Korruptionsrisiken vor.

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.

Es liegen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

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.

Es liegen keine Bußgelder, nicht-monetäre Sanktionen oder Fälle mit Streitbeilegungsverfahren wegen wesentlichen Compliance-Verstößen vor.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1