



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

---

## 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](mailto:philine.arnold@alte-leipziger.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# 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: 2020, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die beiden Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die Alte Leipziger Lebensversicherung und die Hallesche Krankenversicherung, bilden einen Gleichordnungskonzern (im Folgenden: ALH Gruppe) nach § 18 Abs. 2 AktG. Die ALH Gruppe 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 Hallesche 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 Marktumfeld 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 Lagebericht der [Hallesche Krankenversicherung 2020](#), Seiten 19 bis 20.

### Ergänzende Anmerkungen:

Die Hallesche Krankenversicherung erstellt einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 341a i.V.m. 289b HGB unter Verwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Rahmenwerk. Der Bericht wurde vom Aufsichtsrat der Hallesche Krankenversicherung geprüft und im Auftrag des Aufsichtsrats der Hallesche Krankenversicherung von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, in Übereinstimmung mit dem 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 i.V.m. 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben geprüft. Verweise auf externe Links sowie den Nachhaltigkeitsbericht der ALH Gruppe sind nicht Bestandteil des gesonderten nichtfinanziellen Berichts und der freiwilligen Prüfung.

---

# 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. Sie gibt den Rahmen für die nachhaltige Ausrichtung unserer Schlüsselaktivitäten vor: Für unsere Kunden sind wir Gesundheits-Partner in der privaten Krankenversicherung und Vorsorge-Partner in der Lebensversicherung und Altersvorsorge. Mit unseren Versicherungen für Berufsunfähigkeit, Gebäude und Wohnen, Reise und Freizeit, Fahrzeuge und Haftpflicht sichern wir weitere Risiken unserer Kunden ab. Das uns anvertraute Kapital investieren wir verantwortungsvoll, um unseren Kunden auch in Zukunft sicher beiseitestehen zu können.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln wir stetig weiter. 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, woraus wir 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 der ALH Gruppe 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. Um die Umsetzung dieser Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie für die einzelnen Ressorts und Unternehmen innerhalb der ALH Gruppe zu gewährleisten, wurde die Entwicklung von Teil-Nachhaltigkeitsstrategien erstmalig als vergütungsrelevantes Unternehmensziel für das Jahr 2021 aufgenommen (siehe Kriterium 8). Dieser Prozess wird durch Strategie-Workshops und einer Überarbeitung der Stakeholderanalyse (s. Kriterium 2 und 9) begleitet.

Die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie hat **fünf Handlungsfelder**: 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 Anreize für unsere Kunden setzen, 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 mit unseren Produkten und Leistungen und in der nachhaltigen Kapitalanlage. 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 die ALH Gruppe eine Wesentlichkeitsanalyse durch, bei der interne und externe Interessengruppen eingebunden waren. Im Zuge der mehrstufigen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie (s. Kriterium 1) überarbeiteten wir 2018 die wesentlichen Themen auf Basis der SDGs. Hierbei analysierten wir unter anderem, bei welchen Themen die ALH Gruppe positive oder negative wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen hat bzw. wo unsere Stakeholder Ansprüche an uns haben. Im Berichtsjahr führten wir eine Wesentlichkeitsanalyse inklusive Stakeholder-Dialog für die Versicherungsbranche durch (siehe Kriterium 9), um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die Versicherungsbranche zu evaluieren und zu überprüfen. Dabei wurden die Schwerpunkte unserer Handlungsfelder und wesentlichen Themen größtenteils bestätigt. Aufgrund der Rückmeldung unserer Stakeholder fassten wir das Thema „Bezahlbarkeit der Beiträge“ weiter zu „Kundenorientierung, Service und Verbraucherschutz“. Sowohl aus Sicht der Versicherungsbranche sowie der Stakeholder ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage das wichtigste Thema, gefolgt von der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken. Die wesentlichen Themen Kundenorientierung und Digitalisierung sind aus Kundensicht besonders wichtig.

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
- Nachhaltige Produkte
- Kundenorientierung, Service und Verbraucherschutz

### **Nachhaltige Kapitalanlage**

- Umsetzung der „Principles of Responsible Investment“ (PRI)
- ESG-Engagement (Responsible Engagement Overlay)
- Impact Investing, insb. Förderung nachhaltiger Infrastruktur und Energie
- Auswirkungen des Klimawandels auf Kapitalanlage
- ESG-Integration in den Investmentprozess

### **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<sup>[1]</sup>**

- Nachhaltige Verwaltung

Lesen Sie Weiteres zu den ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten des Umfelds der ALH Gruppe in Kriterium 1 sowie zu der Beeinflussung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch unsere Geschäftstätigkeit in den Kriterien 1 und 4. Die Chancen und Risiken finden Sie in den jeweiligen Kapiteln dargestellt sowie in Kriterium 6 (Risikomanagement).

---

<sup>[1]</sup> Aufgrund des geringen Ressourcen- und Energieverbrauchs der ALH Gruppe 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 Nachhaltigkeits-Performance der ALH Gruppe 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 die gesamte ALH Gruppe 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 Lebensversicherung. 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. So gleichen wir durch unsere Berufsunfähigkeitsversicherung Einkommensverluste aufgrund von Erwerbsunfähigkeit aus. Betriebliche und private Altersvorsorge leisten einen wichtigen Beitrag zur Absicherung im Alter und fördern Generationengerechtigkeit. Aufgrund der demographischen Entwicklung und der umlagefinanzierten Rentenversicherung 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 Hallesche 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, auch digital über hallesche4u.

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*

Versicherungen sind ein wesentliches Fundament für wirtschaftliches Handeln und Wachstum. Als Risikoträger und Investor leisten wir einen zentralen Beitrag für die Innovationstätigkeit und Wirtschaftswachstum.

Dabei fördern als verantwortungsvoller Arbeitgeber 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:[\[1\]](#)

**Schwerpunkte unserer Ziele 2020**

Handlungsfeld	Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme	bis	Status 2020	Ebene
<b>Priorität 1</b>					
<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>	<b>Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette</b>	Umsetzung der Regulatorik im Bereich Sustainable Finance	2020/2021	In Umsetzung	ALH Gruppe
	<b>Digitalisierung</b>	Entwicklung eines Konzepts zur Corporate Digital Responsibility	2022	In Prüfung	
	<b>Interne und externe Stakeholderbeteiligung</b>	Jedes Ressort legt bis zum 30.09.2021 auf Basis der Konzernnachhaltigkeitsstrategie eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie vor.	2021	In Umsetzung	
		Beobachten der Rahmenbedingungen und Kundenanforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeitsmerkmalen in Lebensversich-			

<b>Produkte und Leistungen</b>	<b>Nachhaltige Produkte</b>	erungsprodukten und darauf aufbauend das Produktangebot sukzessive weiter optimieren, um unterschiedlichen Kundenbedürfnissen passgenaue Produkte anbieten zu können.	2021	In Umsetzung	AL-Leben
	<b>Kundenorientierung, Service und Verbraucherschutz</b>	Integration von Nachhaltigkeit in Vertriebsprozesse	2022	In Umsetzung	AL-Leben, AL-Trust
<b>Nachhaltige Kapitalanlage</b>	<b>Umsetzung der „Principles of Responsible Investment“ (PRI)</b>	Berichterstattung zum Umsetzungsstand der PRI	2022	In Umsetzung	ALH Gruppe
	<b>ESG-Integration in den Investmentprozess</b>	Gründung eines ESG-Komitees zur konzern- und fachbereichsübergreifenden Weiterentwicklung der ESG-Strategien	2021	In Umsetzung	ALH Gruppe
<b>Personal und Soziales</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>	Erfassung der durchschnittlichen Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	2021	In Umsetzung	ALH Gruppe
	<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	Mindestens 20 % der Positionen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen besetzen	2022	In Umsetzung	
	<b>Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung</b>	Mitarbeiterbefragung "Arbeiten während der Coronakrise" NEU2020	2021	In Umsetzung	
<b>Priorität 2</b>					
<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>	<b>Transparenz und Kommunikation</b>	Erarbeitung eines Kommunikationskonzepts bzgl. Nachhaltigkeit für den Vertrieb	2021	In Umsetzung	ALH Gruppe
	<b>Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette</b>	Überprüfung von Menschenrechtsaspekten in der Wertschöpfungskette	2021	In Planung	
		Einholen des Kundenfeedbacks über die NPS-Methode, Analyse differenzierter Kundenrückmeldungen	2021	Pilot 2020 gestartet	Hallesche

<b>Produkte und Leistungen</b>	<b>Kundenorientierung, Service und Verbraucherschutz</b>	Hallesche4u bündelt als digitales Gesicht zum Kunden relevante Services der Hallesche	2021	Hallesche4u 2020 eingeführt, App-entwicklung inhouse geplant	Hallesche
<b>Nachhaltige Kapitalanlage</b>	<b>Auswirkungen des Klimawandels auf die Kapitalanlage</b>	Langfristige Klimawandelziele gemäß SBT <sup>1</sup> NEU2020	2022	In Prüfung	ALH Gruppe
<b>Personal und Soziales</b>	<b>Führungs- und Zusammenarbeitskultur</b>	Mitarbeiterbefragung zum Strategieverständnis „Führung und Zusammenarbeit“	2021	verschoben von 2020, aufgrund von Corona	ALH Gruppe
	<b>Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance</b>	Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen 2018-2021 aus dem Audit berufundfamilie, Re-Zertifizierung	2021	Umsetzung Zielkatalog	
		Maßnahmenableitung aus Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz (im Rahmen der Gesamtmaßnahme „Psychische Gefährdungsbeurteilung“) <sup>NEU2020</sup>	2021	Analysephase der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung aus 2020 u.a. Vertiefung in 97 Workshops	

### Weitere Ziele in den Handlungsfeldern

#### Handlungsfeld: Produkte und Leistungen

Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme	bis	Status 2020	Ebene
<b>Nachhaltige Produkte</b>	Erweiterung des Angebots der AL Sachversicherung um nachhaltige Produkte	2022	In Prüfung	AL-Sach

#### Handlungsfeld: Nachhaltige Kapitalanlagen

Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme	bis	Status 2020	Ebene
<b>ESG-Integration in den Investmentprozess</b>	Integration in die Finanzanalyse, Best-in-class, Exklusion	2021	In Prüfung	ALH Gruppe

### Handlungsfeld: Personal und Soziales

Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme	bis	Status 2020	Ebene
<b>Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung</b>	Einführung Firmenticket	2021	Hallesche Firmenticket 2019 umgesetzt; Einführung/Umsetzung RMV-Firmenkundenrabatt Oberursel: Die Modalitäten wurden geprüft. Die Einführung/Umsetzung des RMV-Firmenkundenrabattes im Jahr 2020 wurde aufgrund von Corona verschoben.	ALH Gruppe
<b>Führungs- und Zusammenarbeitskultur</b>	Formate und Veranstaltungen zu Vernetzung, Führung und Zusammenarbeit	2019 - 2022	In Umsetzung	

### Handlungsfeld: Betrieblicher Umweltschutz

Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme	bis	Status 2020	Ebene
<b>Nachhaltige Verwaltung</b>	Elektroladestationen	2022	40 überdachte, abschließbare Fahrradstellplätze mit Lademöglichkeit wurden am Standort Oberursel installiert / PKW Lademöglichkeiten für E-Autos in Planung	ALH Gruppe
<b>Nachhaltige Verwaltung</b>	Konzept nachhaltiger Fuhrpark	2021	Das Thema der Elektromobilität ist weitestgehend in Planung. „Plug-in-Hybride“ für Vorstände und leitende Angestellte sind in Umsetzung.	

### Umgesetzte Maßnahmen

Handlungsfeld	Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme	Zeitpunkt Umsetzung	Ebene

<b>Betrieblicher Umweltschutz</b>	Nachhaltige Verwaltung	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen in den Direktionsstandorten durch die Umstellung auf Ökostrom	2020	ALH Gruppe
		Erfassung und Steuerung der Emissionen <sup>[2]</sup>	2020	
<b>Nachhaltige Kapitalanlagen</b>	Umsetzung der „Principles of Responsible Investment“ der Vereinten Nationen (PRI)	Unterzeichnung der PRI durch die ALH Gruppe	2020	
	Auswirkungen des Klimawandels auf die Kapitalanlage	Portfolioanalyse in unterschiedlichen Assetklassen	2020	
	Impact Investing, insb. Förderung nachhaltiger Infrastruktur und Energie	Aufnahme von Sustainable Bonds in das Anleiheportfolio	2019	
		Investitionen in gesellschaftlich relevante und nachhaltige Infrastruktur	2016	
ESG-Engagement (Responsible Engagement Overlay)	Einführung Responsible Engagement Overlay und aktive Stimmrechtsausübung zu Nachhaltigkeitsthemen	2020		
<b>Personal und Soziales</b>	Führungs- und Zusammenarbeitskultur	Transformations-Workshops in allen Bereichen durchgeführt	2019	
		Implementierung strukturierte Jahresgespräche	2019	
		Etablierung Gesamtprozess Potenzialentwicklung (Potenzialanalysen, Portfoliokonferenzen)	2019	
	Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung	Einführung Jobrad	2020	
	Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance	Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz	2020	
	Gesellschaftliches Engagement	Einbindung Mitarbeiter bei Auswahl Weihnachtsspende	2020	
		Entwicklung einer Spendenphilosophie	2020	
	Vielfalt und Chancengleichheit	Vorstands Mentoring-Programm	2018	
<b>Produkte und Leistungen</b>	Nachhaltige Produkte	Entwicklung eines Baufinanzierungsprodukts zur Förderung der Klimaziele	2020	AL-Bau-spar
		Integration von Nachhaltigkeit in den Investmentprozess des Wertsicherungsfonds AL DWS GlobalAktiv+	2020	AL-Leben
		Testat nachhaltiger bKV-Tarif Feelfree	2020	Hallesche
		Ausbau von		

	Nachhaltigkeitsaspekten in den Kapitalanlageoptionen der Lebensversicherungsprodukte: Anpassung des Wertsicherungsfonds auf Nachhaltigkeit	2020	AL- Leben	
<b>Verantwortungs- volle Unter- nehmensführung</b>	Interne und externe Stakeholderbeteiligung	Stakeholderbefragung zur überarbeiteten Strategie durchführen	2020	
		Erfassung und Bewertung Nachhaltigkeitsideen über Ideenmanagement-Tool PI	2020	
	Transparenz und Kommunikation	Abfrage der Relevanz für die SDGs in jedem Projektantrag	2021	
		Erstellen eines Konzern-Nachhaltigkeitsberichts	2020	
		Kommunikation zu den SDGs im Topnews-Intranet	2020	
	Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette	Entsprechenserklärung gem. Deutschen Corporate Governance Kodex	1990	ALH Gruppe
		Vorstudie zur aktuellen Regulatorik im Bereich Sustainable Finance	2020	
	Risikomanagement	Erfassung und Überwachung der Risiken durch den Klimawandel nach TCFD ( <i>Task Force on Climate-Related Financial Disclosure</i> )	2020	
		Bewertung und Einbindung der o. g. Risiken in das Kapitalanlage- und Risikomanagement	2020	
	Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette	Entwicklung Konzept nachhaltige Werbemittel inkl. Aufbau nachhaltiger Werbemittel-Shop	2020	
	Integration des Lieferanten-Verhaltenskodex in Neuverträge oder Vertragsnachträge mit Lieferanten und Geschäftspartnern	2018		

Die Zielerreichung wird durch das Nachhaltigkeitsmanagement und den Gesamtvorstand der ALH Gruppe kontrolliert (s. Kriterium 5 – Verantwortung). Zur Kontrolle werden verschiedene Indikatoren (s. Kriterium 7 – Kontrolle) erhoben.

[1] Aus dem vollumfänglichen Zielkatalog wurden die Ziele in hoch priorisierte Ziele, Ziele pro Handlungsfeld und umgesetzte Ziele kategorisiert, wodurch die folgende Darstellung entstand. Die hoch priorisierten Ziele sind die Ziele, welche eine Priorität von eins oder zwei erhalten haben (Skala 1-5), die



übrigen Ziele sind in einer Übersicht zum jeweiligen Handlungsfeld aufgeführt. Alle erreichten Ziele wurden entsprechend als umgesetzt in einer weiteren Übersicht dargestellt. Beim Überführen in diese Übersicht wurde ein Augenmerk darauf gerichtet, ob Folgemaßnahmen aus den erledigten Maßnahmen entstehen. In diesem Fall wurden sie neu aufgenommen (NEU2020). [2] Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht der ALH Gruppe: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

## 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). Der Produktentwicklungsprozess wurde in 2020 überarbeitet, um Nachhaltigkeitsaspekte und -risiken systematisch und strukturiert zu berücksichtigen.

Die ALH Gruppe gehört zu den großen Versicherungsgruppen in Deutschland. Unser Kapitalanlagevolumen wollen wir verantwortungsvoll einsetzen – 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. Dabei spielen die für uns besonders relevanten Sustainable Development Goals 1 (Armutsbekämpfung), 3 (Gesundheitsförderung), 8 (Nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit) und 13 (Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkung) eine

zentrale Rolle.

Im Rahmen der Betrachtung des Sustainable Development Goals 13 haben wir für unser Portfolio an Staatsanleihen und Aktien eine Bestandsaufnahme der Scope 1 und 2 Emissionen von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten durchgeführt. Die absoluten Mengen haben wir je nach Assetklasse mit unterschiedlichen Kennzahlen ins Verhältnis gesetzt, um die besser vergleichbare **CO<sub>2</sub>-Intensität** zu ermitteln.

Bei Staatsanleihen haben wir für jedes Land, in das wir investiert sind, die Emissionen mit dem Bruttoinlandsprodukt des Landes ins Verhältnis gesetzt. Anschließend haben wir die Intensitäten mit ihrem Anteil am Portfolio gewichtet und somit eine mittlere CO<sub>2</sub>-Intensität für unser Portfolio an Staatsanleihen ermittelt. Für unsere Aktieninvestments haben wir verschiedene Tools herangezogen, um die CO<sub>2</sub>-Intensität bezogen auf den Umsatz zu bestimmen und entsprechend ihrem Anteil zu gewichten. Dabei haben wir ein Bloomberg-Tool, das Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA)-Tool sowie Auswertungen eines externen Dienstleisters verwendet. Die gewonnenen Auswertungen haben wir im Zeitverlauf betrachtet um Trends zu erkennen.

Die Haupteckdaten dabei war, dass unsere CO<sub>2</sub>-Intensität im Bereich der Staatsanleihen aufgrund der Tatsache, dass wir hauptsächlich in hochentwickelte Industriestaaten investiert sind, relativ hoch ist. Allerdings haben alle Staaten das Pariser Klimaabkommen unterzeichnet und glaubhaft entsprechende 5-Jahres-Ziele (Nationally Determined Contributions) beschlossen, die darauf abzielen bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu sein. Unsere Aktieninvestments bilden große, breit diversifizierte Indizes nach und haben demnach eine im Vergleich zu nachhaltigen Indizes höhere CO<sub>2</sub>-Intensität. Diese Erkenntnisse sind in die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlage eingeflossen, die im Weiteren näher beschrieben wird.

Im Bereich **Staatsanleihen** investieren wir ausschließlich in Staaten, die sich durch die Ratifizierung des Pariser Klimaabkommens das Ziel gesetzt haben, den globalen Temperaturanstieg bis zum Jahr 2100 auf möglichst 1,5° C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Konsequenterweise vom Investment ausgeschlossen haben wir daher Staaten, die nicht das Pariser Abkommen zum globalen Klimaschutz ratifiziert haben.

Zudem investieren wir nur in Anleihen von Emittenten aus Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der International Labour Organization (ILO). Damit unterstützen wir das erklärte Ziel der OECD, eine Politik zu befördern, die das Leben der Menschen weltweit in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht verbessert. Die OECD ist ein Forum, in dem Regierungen ihre Erfahrungen austauschen und Lösungen für gemeinsame Herausforderungen erarbeiten. Beispielsweise wurden und werden im Rahmen der OECD Standards erarbeitet, um den negativen Seiten der Globalisierung entgegenzutreten. Dazu gehören die OECD-Leitsätze für

multinationale Unternehmen. Diese sind weltweit ein wichtiges Instrument zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Für Unternehmen bieten sie einen Verhaltenskodex bei Auslandsinvestitionen und für die Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern. Sie beschreiben, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von Verbraucherinteressen erwartet wird.

Ebenfalls von Bedeutung ist die OECD-Konvention gegen Bestechung, sowie Standards zur Verhinderung von Geldwäsche und Steuerflucht. Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der Kernarbeitsnormen, die soziale und faire Gestaltung der Globalisierung sowie die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit als eine zentrale Voraussetzung für die Armutsbekämpfung.

Die ALH Gruppe beabsichtigt darüber hinaus den Ausbau von Investitionen in Green, Social und Sustainability Anleihen. Dies sind Anleiheinstrumente, bei dem der Erlös ausschließlich für förderfähige Umwelt- und/oder Sozialprojekte verwendet wird.

Im Bereich der **Aktienanlage** bringt sich die Alte Leipziger Trust als Vermögensverwalter der ALH Gruppe gemeinsam mit einem externen Dienstleister durch aktives Engagement und Abstimmungsverhalten ein. Dabei werden Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte berücksichtigt. Die Gespräche mit der Unternehmensleitung und die Stimmrechtsausübung in den Gesellschaften dienen dem Ziel, das Management von Nachhaltigkeitsrisiken und –Chancen im Unternehmen zu verbessern und darauf hinzuwirken, dass Verfahrensweisen einer guten Unternehmensführung angewendet werden. Die Engagement-Schwerpunkte lagen 2020 auf den Themen Arbeitsbedingungen, Klimawandel und Corporate Governance. Hier konnten auch die meisten Meilensteine im Austausch mit den Unternehmen erreicht werden. Im Rahmen der Stimmrechtsausübung wurde 2020 auf insgesamt 201 Hauptversammlungen über 2.671 Anträge abgestimmt. Dabei lag u.a. ein Fokus auf dem Thema Klimawandel und Unternehmen aus besonders betroffenen Sektoren, die noch keine ausreichende klimafreundliche Geschäftsstrategie aufweisen. Durch Ablehnung von Anträgen der Geschäftsleitung wie etwa zu Geschäftsberichten und Abschlüssen, zur Wiederwahl von Boardmitgliedern und zu Kapitalmaßnahmen wird der Druck auf die Geschäftsleitung erhöht. Auch in Bezug auf die Förderung der Diversität wurde darauf hingewirkt, dass die Quote von weiblichen Boardmitgliedern weltweit erhöht wird. Im Bereich Corporate Governance wurden insbesondere die Wiederbestellung von Wirtschaftsprüfern und die Führungskräftevergütung kritisch geprüft und entsprechende Ablehnungen erteilt. Diese Stimmrechtsausübungen und Engagement-Projekte stehen im Zusammenhang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG). Die Prozesse fokussierten sich 2020 insbesondere auf SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und 12 (nachhaltiger Konsum und Produktion).

Nachhaltigkeitsfaktoren sind ein Teil unserer Due-Diligence bei Neu-Investitionen in **Immobilien**. Wir investieren lediglich in Immobilien in Deutschland und stellen damit sicher, dass unser Portfolio strenge gesetzliche Nachhaltigkeits-Vorgaben, z.B. zur Energieeffizienz, erfüllt.

Ein Anlageschwerpunkt unserer Investitionen in **Infrastruktur** liegt bei erneuerbaren Energien, Energie-, Kommunikations- und Verkehrs-Netzen (z.B. Mobilfunk, Glasfaser, Fernwärme), Umwelt sowie sozialer Infrastruktur (z.B. Recyclinganlage, Anlage für betreutes Wohnen). Insbesondere mit der Investition in Erneuerbare Energien leisten wir einen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduktion. Investitionen in die Energieerzeugung durch die Verbrennung sowie die Gewinnung von Kohle schließen wir explizit aus, sofern über die Investition kein Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduktion geleistet wird. Darüber hinaus werden Infrastrukturinvestitionen in Kernenergie und Erdölraffinerien ausgeschlossen.

In diesem Jahr haben wir die **Principles for Responsible Investment (PRI)** unterschrieben und damit begonnen diese umzusetzen. Die PRIs beinhalten unter anderem Verpflichtungen zu ESG-Kriterien in der Anlage, eine aktive Eigentümerschaft, Transparenz über die eigenen Aktivitäten und die Kooperation mit gleichgesinnten Partnern.

So fördern und fordern wir als Investor den Gedanken des nachhaltigen Investierens. 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. 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 in Mails und Webinaren über Neuerungen im Produktportfolio und im Konzern. Das erleichtert die 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. In 2020 haben wir zudem begonnen unsere Vertriebspartner umfassender über und deren Vorteile in Interviews, Mails, Pressemitteilungen, Webinaren und auf Messen zu informieren.

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 in der ALH Gruppe beim Gesamtvorstand. Um der wachsenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit in der ALH Gruppe 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 wird die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für die ALH Gruppe unterstrichen.

Unterstützt wird die Nachhaltigkeitsbeauftragte vom Nachhaltigkeitsmanagement. Dieses besteht aus Nachhaltigkeitskoordinatoren der Ressorts und Gesellschaften, welche für ihre Zuständigkeitsbereiche Nachhaltigkeitsthemen koordinieren. Darüber hinaus wurden Anfang 2020 im Rahmen der Umsetzung von regulatorischen Anforderungen ein „Koordinierungsboard Nachhaltigkeit“ gegründet, welches unternehmensübergreifend die Umsetzungsaktivitäten koordiniert, sowie ein „Stab Recht“, welcher für die unterstützende juristische Beratung zuständig ist.

Der Vorstandsvorsitzende wird regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen informiert und diskutiert diese mit seinen Vorstandskollegen. Der Gesamtvorstand trifft Entscheidungen zur strategischen Ausrichtung der ALH Gruppe und unterbreitet, wo nötig, dem Aufsichtsrat Vorschläge zu Nachhaltigkeitsthemen. Aber auch der Aufsichtsrat übernimmt Verantwortung im Rahmen seiner Überwachungsfunktion des Vorstands. Vor diesem Hintergrund prüft er die Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung sowie passte die Vergütungspolitik des Vorstands hinsichtlich der Berücksichtigung von kurz- und langfristigen Nachhaltigkeitszielen an (siehe Kriterium 8).

### 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 in der ALH Gruppe 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 **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 Hallesche 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 der ALH Gruppe zu leisten. In einem neuen Projektantragstool erfassen wir dafür seit September 2020, welchen Beitrag die Projekte zur Förderung von verantwortungsvollen und nachhaltigen Verhalten in der ALH Gruppe leisten. Dazu müssen in jedem Projektantrag entsprechende Fragen beantwortet werden. So setzen sich die Projektverantwortlichen früh damit auseinander, welche Nachhaltigkeitswirkung sie mit ihren Projekten entfalten.

### **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 2020 wurden auf Basis dieses Prozesses keine wesentlichen Risiken identifiziert. Dennoch wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Maßnahmen beschlossen, die diese Risiken weiter reduzieren sollen. So hat die ALH Gruppe in 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlage verabschiedet, in der sie sich zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Kapitalanlage sowie zu den Pariser Klimazielen bekennt und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele unterstützt. Je nach Assetklasse kommen unterschiedliche Ansätze, z.B. Ausschlusskriterien (negatives Screening), gezieltes Engagement und Stimmrechtsausübungen zum Einsatz. Durch den Ausbau der Investitionen in Infrastruktur, insbesondere Windkraft, leisten wir ebenfalls einen Beitrag zum Klimaschutz. In 2020 wurden darüber hinaus die Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet. Die Erfüllung der PRI ist Bestandteil der Unternehmensziele.

Darüber hinaus prüft unser Risikomanagement auch, ob von den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten negative Auswirkungen von uns als Unternehmen ausgehen können. Für die ALH Gruppe sind dies insbesondere mögliche Auswirkungen des Klimawandels. In Übereinstimmung mit der Ansicht der BaFin bilden klimabezogene Risiken dabei in der ALH Gruppe 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 emissionsarmen Wirtschaft und Gesellschaft entstehen können. Bekannte Beispiele hierfür sind mögliche Wertverluste und damit einhergehende Aktienkursrückgänge von Unternehmen aus CO<sub>2</sub>-



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 der ALH Gruppe, 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 die ALH Gruppe. Dabei werden in einer Matrixdarstellung die physischen und transitorischen Risiken den Assetklassen gegenübergestellt. Für jedes Risiko werden die Auswirkungen auf jede einzelne Assetklasse analysiert und eine Einschätzung zur Höhe des Risikos getroffen.

Beispielsweise wurde für die Analyse physischer Klimarisiken auf die Assetklassen Anleihen, Immobilien und Infrastruktur 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. Über diese Werte können für die genannten Assetklassen Einschätzungen vorgenommen werden, inwieweit die Auswirkungen für Klimarisiken wahrscheinlich bzw. schwerwiegend sind. Da sich weder unser Anlageuniversum, noch die Indexwerte der relevanten Länder wesentlich geändert haben, ist auch die Einschätzung des physischen Klimarisikos konstant geblieben.

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 Nachhaltigkeitsrisiken (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 der ALH Gruppe mit ihren 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. Die Prozesse zur Überprüfung der Datenqualität beschreiben wir insbesondere in den Kriterien 20 und 6, zudem findet eine Überprüfung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten im Rahmen der Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung durch den Wirtschaftsprüfer statt. Im Rahmen der Erarbeitung der Teil-Nachhaltigkeitsstrategien der einzelnen Ressorts und Unternehmen der ALH Gruppe 2021, werden sich gegebenenfalls die Leistungsindikatoren ändern.

### **Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“**

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

### **Handlungsfeld „Nachhaltige Kapitalanlagen“**

- Umsetzungsstand der 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“**

Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

## 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 der ALH Gruppe 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 der ALH Gruppe 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 Hallesche 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 überwiegend aus der jeweiligen Jahres- und Mittelfristplanung des Unternehmens abgeleitet. Zusätzlich wurden die einschlägigen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und hieraus nachhaltige Unternehmensziele abgeleitet. In den Zielvereinbarungen setzt die ALH Gruppe 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 sind ab 2021 übergeordnete vergütungsrelevante Nachhaltigkeitsziele wie die Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien für die einzelnen Ressorts und Tochtergesellschaften und die schrittweise Umsetzung der PRI berücksichtigt (siehe Kriterium 1).

### **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. Die für den Vorstand definierten kurz- und langfristigen Nachhaltigkeitsziele wurden ebenso in die variable Vergütung der leitenden Angestellten aufgenommen. Der Vorstand überprüft und bewertet die Erreichung der Ziele und bespricht das Ergebnis mit den Führungskräften.

### **Vergütungspolitik für die Mitgliedervertretung**

Auch die Mitglieder der Mitgliedervertreterversammlung 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**

Bei der Alte Leipziger Lebensversicherung und der Hallesche Krankenversicherung erhält der Aufsichtsrat eine Festvergütung, deren Höhe von der Mitgliedervertreterversammlung festgesetzt wird. Hierbei beträgt die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden das 2-fache und die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das 1,5-fache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird nur die Mitgliedschaft und nicht der Vorsitz in Ausschüssen berücksichtigt. Im Aufsichtsrat der Alte Leipziger Versicherung Aktiengesellschaft erhalten nur die Vertreter der Arbeitnehmer eine Vergütung und zwar in Form einer Festvergütung, deren Höhe jeweils von der Hauptversammlung festgesetzt wird. An die von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder wird hingegen keine Vergütung gezahlt, da ihre Aufsichtsrats Tätigkeit mit ihrer Vergütung als Vorstandsmitglied der Alte Leipziger Holding abgegolten ist.

Für weitere Angaben zu den Vergütungssystemen, die nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts sind, verweisen wir auf den Solvency and Financial Condition Report 2020 der Hallesche Krankenversicherung, Seite 23.

### 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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten der Hallesche beträgt 6,11.

## 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 der ALH Gruppe 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 der ALH Gruppe und einem externen Berater (s. Kriterium 2 der DNK-Erklärungen 2017 und 2018) sowie in einer Wesentlichkeitsanalyse inklusive Stakeholder-Dialog die wir in der „Werkstatt Gemeinsame Wesentlichkeitsanalyse“ (2020) gemeinsam mit neun weiteren Versicherungsgesellschaften mit :response und den Versicherungsforen Leipzig durchgeführt haben. Ziel war die gemeinsame Erarbeitung von wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die Versicherungsbranche und der aktive Austausch zu diesen Themen mit unseren Stakeholdern.

Hierzu wurden zunächst die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und -risiken mit den teilnehmenden Versicherungsgesellschaften diskutiert und intern bewertet. Anschließend wurden über 500 Versicherungskunden aus ganz Deutschland befragt, wie wichtig Ihnen diese Themen im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit eines Versicherungsunternehmens sind. Beide Sichtweisen flossen in die Ergebnisse der wesentlichen Themen ein. In einem Stakeholder-Dialog „Nachhaltigkeit in der Versicherungswirtschaft“, den wir im November 2020 mit Stakeholdern und Experten aus der Versicherungswirtschaft und Sustainable Finance aufgrund der Corona-Pandemie online durchgeführt haben, wurden diese Themen gemeinsam besprochen. Hier wurden gemäß den vorab definierten wesentlichen Handlungsfeldern von Versicherern Workshops zu folgenden Themen mit den Stakeholdern durchgeführt: Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage, Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und Krisen, Produkte und Kunden, Unternehmensführung und Transparenz sowie Nachhaltigkeit im Unternehmen. Im Rahmen der Veranstaltung erfolgte eine Diskussion, Validierung und Priorisierung der wesentlichen Themen. An dem Dialog nahmen Vertreter von Verbänden, Unternehmen der Finanzwirtschaft, Non-Profit-Organisationen, spezialisierte Institute für Nachhaltigkeitsratings, Wissenschaft und Forschung, experten für Reporting und nachhaltige Kapitalanlage sowie Behörden und Politik teil. Die wesentlichen Themen finden Sie in Kriterium 2.

Darüber hinaus stehen wir durch verschiedene Gremien im regelmäßigen

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 befindet sich das Ideenmanagement-Tool PI zur Erfassung von Mitarbeitervorschlägen seit 2019 im Testbetrieb und wird 2021 für alle Mitarbeiter der ALH Gruppe eingeführt. Als GesundheitsPartner unterstützt die Hallesche ihre Versicherten in der Organisation ihrer Gesundheit und begleitet diese im Krankheitsfall. Basis hierfür ist unsere Haltung: Partnerschaft auf Augenhöhe. Darauf aufbauend möchten wir über die kundenzentrierte Gestaltung von Produkten, Prozessen und Services in die Wirkung als GesundheitsPartner bei unseren Kunden kommen. Um die Bedeutung des Themas zu betonen, ist die Entwicklung zum GesundheitsPartner ein wesentlicher Teil der Geschäftsstrategie der Hallesche im Jahr 2020 geworden. Die dafür notwendigen Umsetzungsschritte werden im Jahr 2021 eingeleitet.

Relevant hierfür sind verschiedene Faktoren wie der Aufbau einer partnerschaftlichen Kundenbeziehung. Hier legen wir u.a. viel Wert auf die Qualifizierung der Mitarbeiter, die eine wichtige Schnittstelle zu unseren Kunden einnehmen. Hierzu haben wir im Jahr 2020 unsere bisherigen Qualifikationsmaßnahmen, die bisher ausschließlich in Präsenzveranstaltungen erfolgten, durch mehrere E-Learningmodule zur Kundenkommunikation ergänzt. Mit dem E-Learning können die Mitarbeiter zeit- und ortsunabhängig ihre Kompetenzen in der Kundenkommunikation auf einem aktuellen Stand halten bzw. auffrischen.

Ob Prävention, Therapie oder Nachsorge – umfassende Gesundheitsservices bieten unseren Kunden Unterstützung in allen Lebenslagen. In Gesundheitsprogrammen erhalten chronisch Kranke einen persönlichen Coach, lernen mit der Erkrankung bestmöglich umzugehen und schaffen es so, Verschlimmerungen oder Folgeerkrankungen vorzubeugen. Bei Unsicherheiten hinsichtlich einer Diagnose oder Therapieoptionen besteht die Möglichkeit, eine zweite Meinung einzuholen oder durch die Empfehlung eines Spezialisten sicherzugehen, dass bestmögliche Behandlungsergebnisse erzielt werden. Neben einer telefonischen Rund-um-die-Uhr-Beratung durch das



Gesundheitstelefon bieten wir auch die Videosprechstunde an. So erhalten unsere Kunden bequem von zu Hause aus eine individuelle ärztliche Beratung. Unsere Gesundheitsservices entwickeln wir stets an den Kundenbedarfen orientiert weiter.

Ein weiterer Faktor ist das Wissen um das Kundenfeedback: Um dies in Erfahrung zu bringen, haben wir im Jahr 2020 den Net Promoter Score (NPS) pilothaft in einer Gruppe mit Kundenkontakt eingeführt. Der NPS ist eine standardisierte Kennzahl, bei der unsere Kunden die Wahrscheinlichkeit für eine Weiterempfehlung der Hallesche an Freunde und Bekannte auf einer Skala von 0 bis 10 angeben. Neben dieser Kennzahl fragen wir auch nach den Gründen, warum der Kunde genau diesen Wert vergeben hat. Erste ad-hoc Auswertungen zeigen, dass unsere Kunden diese Feedbackmöglichkeit gern nutzen. Aufgrund der Ausgestaltung der Befragung (neben der NPS-Frage werden noch 2 offene Fragen gestellt) erhalten wir teilweise umfangreiche Feedbacks. Das Pilotprojekt werden wir voraussichtlich in Q1/2021 beenden und entsprechend auswerten. Aspekte bei der Auswertung werden dann die Teilnahmebereitschaft, das Zusammenspiel der genutzten technischen Systeme, die inhaltliche Analyse der Feedbacks und ggf. die Ableitung erster Verbesserungsmaßnahmen sein. Diese Punkte werden wir in einer nächsten Projektstufe detailliert aufarbeiten, um die notwendigen technischen und strukturellen Rahmenfaktoren für eine ganzheitliche NPS-Implementierung bei der Hallesche zu beschreiben. Am Ende haben wir eine inhaltliche und technische Konzeption, die in einen geplanten Rolloutplan mündet. Die konsequente Schaffung von Mehrwerten erreichen wir insbesondere durch unsere App hallesche4u. Hier verbinden wir die persönliche und digitale Interaktion miteinander. Sie hat im Jahr 2020 die bestehende RechnungsApp vollständig abgelöst und ist unser digitales Gesicht zum Kunden. Mit hallesche4u bedienen wir Voll-, Zusatz und bKV-Versicherte gleichermaßen. Die digitalen Services werden darin gebündelt. Im Berichtsjahr wurden neben dem „Go Live“ weitere Funktionen für unsere Kunden umgesetzt. U.a. haben wir einen Corona-Chatbot innerhalb von 2 Wochen integriert. Anhand dieses Chatbots kann unser Kunde durch einen Symptomchecker feststellen, wie hoch sein persönliches Infektionsrisiko ist. Hier ist angedacht, den Chatbot zum vollumfänglichen Symptomchecker auch für andere Krankheitsbilder weiterzuentwickeln. Auch die Videotelefonie mit Ärzten ist über hallesche4u möglich. Insgesamt ist die Weiterentwicklung der App ein zentraler Punkt. Die Festlegung neuer Inhalte erfolgt dabei kundenzentriert. Als Schwerpunkte für die weiteren Aktivitäten werden verschiedene Punkte angesehen. Bspw.: Integration von ersten ePA/eGA-Funktionalitäten nach der Roadmap der gematik sowie die Anbindung eines Dokumentencenters zur individuellen Bereitstellung von Dokumenten direkt in hallesche4u.

## 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 JobRad. Mitarbeiter der ALH Gruppe können seit Mai 2020 ein Fahrrad ihrer Wahl, insbesondere auch Elektrofahräder, zu besonderen Konditionen über Jobrad leasen. Für das JobRad übernimmt die ALH Gruppe nicht nur die Versicherung der von den Mitarbeitern geleasteten Fahrräder, sondern stellt auch über 40 überdachte und abschließbare Stellplätze mit Strom-Lademöglichkeiten zur Verfügung.

Auch für unsere Kunden sind Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf Ihre Versicherung zunehmen von Bedeutung. Im Berichtsjahr erreichten uns dazu einzelne Anfragen, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte in der Kapitalanlage. Zusammen mit den Kundenbefragungen innerhalb unserer Branchen-Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 9), sind dies wichtige Erkenntnisse für unsere strategische Ausrichtung in der Kapitalanlage.

## 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 (siehe auch Kriterium 9). Dabei wird auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und -risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette immer wichtiger (siehe Kriterium 4). Zukünftig möchten wir das Thema Nachhaltigkeit noch intensiver in unseren Produktentwicklungsprozess integrieren.

Ein Beispiel für eine Produktinnovation der Hallesche 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 2019 mit diesem Produkt das Werte- und Nachhaltigkeitstestat 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. In 2020 haben wir vielen Geschäftspartnern unbürokratisch in der Corona-Krise geholfen und sie fit für die Videoberatung gemacht. Zusätzlich geholfen hat dabei die schrittweise Integration der E-Signatur in die Antragsprozesse seit 2016.

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)**

Über 90%

Im Jahr 2020 haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlage beschlossen, die positive und negative Auswahlkriterien enthält (siehe Kriterium 4). Darüber hinaus haben wir mit Hilfe verschiedener Tools, die Risiken, die von unserer Kapitalanlage auf Nachhaltigkeitsfaktoren ausgehen, überprüft. Beispielsweise haben wir eine umfassende CO<sub>2</sub>-Analyse für unser Portfolio durchgeführt.

## 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 Strom, Wärme, Wasser und Büromaterialien für unsere Verwaltung und Rechenzentren sowie einer Vertriebsinfrastruktur keine natürlichen Ressourcen. 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 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.

Der Großteil des Energieverbrauchs der Unternehmen der ALH Gruppe entsteht durch den Geschäftsbetrieb an unseren Standorten in Oberursel und Stuttgart.

2019 führten wir bei der Hallesche 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 unter anderem positiv hervor, dass die Mitarbeiter durch ihr Verhalten zum Energiesparen beitragen, z. B. durch das Ausschalten von Lampen und Heizkörpern in Bereichen, die nicht genutzt werden. Für das Jahr 2023 ist der Umzug unserer Stuttgarter Verwaltung in einen Neubau geplant, der mit dem Gold-Siegel der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert werden soll.

## 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.

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für

das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

#### 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.

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den

Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

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.

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>



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

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

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

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

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in

unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

## 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. Um die Energiewende zu unterstützen und so die Emissionen aus der konventionellen Stromproduktion zu senken, investiert die ALH Gruppe seit Anfang 2016 in Projekte im Bereich **erneuerbare Energien** (Windkraft). Mittlerweile besteht das Onshore-Portfolio aus 25 Windparks in Deutschland und Frankreich. Zudem halten wir jeweils eine Beteiligung an einem niederländischen und einem deutschen Offshore-Windpark. Die 2018 durchgeführte ESG-Risikoanalyse unserer Kapitalanlage (siehe Leistungsindikator GRI-G4 FS 11) ergab, dass die Investitionen der ALH Gruppe in erneuerbare Energien im 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. 2020 wurden durch Mitarbeiter der ALH Gruppe 729.989 Personenkilometer klimaneutral mit der Deutschen Bahn zurückgelegt. Gemäß den Angaben der Deutschen Bahn konnten dadurch im Vergleich zur PKW-Nutzung 98.191 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden. Auch die Emission von Stickstoffoxid (446 kg weniger als bei gleicher Strecke mit dem Auto) sowie die Feinstaub-Belastung (3 kg weniger als bei gleicher Strecke mit dem Auto) ist erheblich niedriger als im Vergleich zum Auto. Aufgrund der Corona-Pandemie fielen diese Zahlen im Vergleich zum Vorjahr deutlich geringer aus. Weiterhin unterstützen wir unsere Mitarbeiter Emissionen auf dem Weg zur Arbeit zu reduzieren, indem wir Sie bei der Nutzung des ÖPNV mit Jobtickets und Firmenkundenrabatten unterstützen sowie durch das Angebot von JobRad, Anreize setzen mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren.

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.

Weil Fahrten mit dem Auto nicht völlig vermeidbar sind, möchten wir auch unseren **Fuhrpark** optimieren. 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.

Für den extern hinzugekauften Strom der beiden Direktionsstandorte verwenden wir seit dem 1. Januar 2020 zertifizierten **Ökostrom**, der zu 100 Prozent emissionsfrei ist.

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 CO<sub>2</sub>-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. Durch die Covid 19-Pandemie wurden vorwiegend digitale und hybride Events, wo einige Teilnehmer vor Ort und andere digital teilnehmen können, anstelle von reinen Präsenzveranstaltungen angeboten. Bequem und umweltschonend kann die Tagung digital, vom aktuellen Standort, verfolgt werden. So reduzieren wir nicht nur das Ansteckungsrisiko, sondern auch die anreisebedingten Emissionen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Finanzdienstleistungen, wie Versicherungen, sind keine materiellen Produkte. Die Unternehmen der ALH Gruppe benötigen für das Angebot und die Verwaltung von Versicherungen und sonstigen Finanzdienstleistungen keine für das produzierende Gewerbe typische Infrastruktur oder Ressourcen. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – beispielsweise durch den Energieverbrauch innerhalb der Verwaltung – benötigt. Die betriebsökologischen Umweltkennzahlen sind für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß § 315c Abs. 2 i.V.m. § 289c Abs. 3 HGB nicht wesentlich. Dennoch berichten wir zu unseren umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistungen und die Emissionen unserer Direktionsstandorte in unserem Nachhaltigkeitsbericht: <https://www.alte-leipziger.de/konzern/berichte>

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

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

Eine Auswahl der Reduktionsmaßnahmen (Bahn statt Auto) ist mit Angabe der CO<sub>2</sub>-Einsparungen im Text von Kriterium 13 beschrieben. In die Berechnungen der Bahn fließen laut der uns vorliegenden Dokumente CO<sub>2</sub>- sowie NO<sub>x</sub>-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.

Da die Gesellschaften der ALH Gruppe ausschließlich in Deutschland tätig sind, unterliegen sie 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. Um die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten auch in der Corona-Krise zu gewährleisten, wurden im Mai 2020 Neuregelungen im Betriebsverfassungsgesetz beschlossen, die virtuelles Arbeiten möglich machen. Von dieser Möglichkeit wurde in den Direktionen und auf Gesamtbetriebsebene im Interesse eines funktionierenden und effektiven Mitbestimmungsmanagements entsprechend Gebrauch gemacht.

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. Für unsere Mitarbeiter bieten wir Mitarbeiterkonditionen für unsere Versicherungsprodukte und eine betriebliche Altersvorsorge. Von Volleyball über Krafttraining bis zu Yoga bieten wir unseren Mitarbeitern in den Direktionsgebäuden ein umfangreiches Sportangebot, das teilweise sogar unsere eigenen Mitarbeiter anleiten.

Zusätzlich bieten wir besondere Konditionen für die Mitgliedschaft in Fitnessstudios – auch für Online-Kurse.

Zur Prävention vor und zur Vermeidung von physischen und psychischen Belastungen analysieren wir regelmäßig unsere Arbeitsbedingungen auf entsprechende Gefährdungen. In 2020 haben wir in der ALH Gruppe insoweit mit einer Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz begonnen. Initiiert, koordiniert und gesteuert wird dieser Prozess durch den Gemeinsamen Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (GABAGS), einer paritätisch aus Vertretern der Unternehmen und der Betriebsräte besetzten Einrichtung. Gestartet wurde das Verfahren dabei unter fachkundiger externer Begleitung mit einer unternehmensübergreifenden Online-Mitarbeiterbefragung mit einem speziell auf die ALH Gruppe abgestimmten Fragenkatalog. Nach Sichtung und Auswertung der Befragungsergebnisse durch den GABAGS auf eine Überschreitung von vorab definierten Grenz- und Warnwerten haben Workshops mit den betroffenen Organisationseinheiten zur weiteren Konkretisierung möglicher Gefährdungslagen begonnen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bilden dann für den GABAGS die Grundlage zur Beurteilung möglicher Gefährdungslagen und zur Ableitung notwendiger Schutzmaßnahmen mit dem Ziel, nachhaltig gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Erhebungsphase der psychischen Gefährdungsbeurteilung gliedert sich in 2 Phasen. Die erste Phase ist mit der Mitarbeiterbefragung und der Sichtung sowie Auswertung von deren Ergebnissen abgeschlossen. Hier ging es allein um die indizielle Feststellung möglicher psychischer Belastungsfaktoren in den Themenfeldern Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung sowie Führungs- und Außendiensttätigkeit. Maßstab hierfür bildeten vorab definierte Warn- und Grenzwerte, bei deren Überschreitung durch einzelne Organisationseinheiten (OE) in der zweiten Erhebungsphase die Belastungsfaktoren in diesen OE's konkret noch erhoben werden müssen. Dies erfolgt mittels von Workshops, die von einem Vertreter des GABAGS mit Unterstützung eines externen Sachverständigen mit jeder betroffenen OE durchgeführt werden. Insgesamt ergab das Ergebnis der Befragung die Notwendigkeit, solche Workshops mit insgesamt 97 OE's durchzuführen. Diese Workshops laufen seit Herbst 2020, sind trotz der Beschränkungen durch Corona derzeit etwa zur Hälfte schon durchgeführt und sollen bis Sommer 2021 abgeschlossen sein. Als erstes Zwischenfazit kristallisieren sich bislang regelmäßig mögliche Belastungsfaktoren aus allein OE-spezifische Problemstellungen (etwa aus dem Themenfeld Arbeitsumgebung), bei denen nach Möglichkeit auch kurzfristig Lösungsmöglichkeiten gesucht werden, und OE-übergreifenden Themenstellungen heraus, für die sich dann nach Abschluss der Erhebungsphase die Maßnahmenprüfung und -festlegung durch den GABAGS anschließen wird.

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 (BEM) dafür, dass sie Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsalltag zurückkehren, ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangen und diese auch dauerhaft halten können (siehe Kriterium 15).

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

In der ALH Gruppe 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 Hallesche Krankenversicherung von 15,0 Jahren sowie die geringe Fluktuation von 5,3 %.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir setzen uns in der gesamten ALH Gruppe 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. Im Jahr 2020 nahmen bei der Hallesche 7 (2019: 7) Mitarbeiter eine Führungsposition in Teilzeit wahr.

Mit dem Kompetenzzentrum „Arbeitsplatz der Zukunft“ verfolgt die ALH Gruppe die Gestaltung einer zukunftsfähigen Arbeitsumgebung für ihre Beschäftigten

mit Microsoft als strategischen Partner. Die Ziele sind:

- Optimierung der Zusammenarbeit & der Kommunikation
- Förderung des Wissenstransfers & der Vernetzung
- Ausstattung mit technisch zeitgemäßer Hardware
- Einführung des mobilen, ortsunabhängigen Arbeitens
- Steigerung der Mitarbeiterperformance
- Bindung & Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter

Bereits etabliert in der ALH Gruppe ist Skype for Business als Kommunikationsmedium, aber auch die Nutzung von SharePoint für die unternehmensweite Zusammenarbeit unterstützt die Zielsetzung. Mit Yammer fördert die ALH Gruppe den Austausch unter den Beschäftigten; bereits 2.850 Beschäftigte nutzen das Werkzeug für die unternehmensweite Vernetzung. Weitere Microsoftprodukte aber auch unterschiedliche Supportangebote runden den „Arbeitsplatz der Zukunft“ ab.

In der ALH Gruppe haben bereits rund 86 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Vor allem in Zeiten der Covid-19 Pandemie nutzen ca. 70 Prozent der Beschäftigten dieses Angebot, von zuhause aus zu arbeiten.

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. Im Juni 2020 wurde seitens der berufundfamilie Service GmbH offiziell bestätigt, dass der erforderliche Zwischenbericht als erfolgreich abgeschlossen gilt und die Anforderungen zum Erhalt des Zertifikats der berufundfamilie GmbH somit weiterhin erfüllt sind. 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 unserem 2018 verabschiedeten „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 auch in diesem Jahr wieder ein Mentoring-Programm an, bei dem die Hälfte der Plätze für Frauen vorgesehen ist. 2020 haben wir acht Mitarbeiter für das Programm gewonnen, von denen vier Frauen sind. 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. Aufgrund von Covid-19 musste die erste Veranstaltung im April leider abgesagt werden, aber an der zweiten durchgeführten Veranstaltung im Herbst haben sieben Teilnehmer - davon vier Frauen – teilgenommen.

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. In externen Ausschreibungen findet sich ein diesbezüglicher Passus. 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.

Über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stellen wir zudem

sicher, dass unsere Beschäftigten im Krankheitsfall oder auch schon präventiv seitens des Arbeitgebers bestmöglich unterstützt werden. Hierzu werden auf die Arbeitsplatzsituation bezogen gemeinsam mit allen Beteiligten im BEM-Team fachgerechte Lösungen erarbeitet. So haben wir u.a. in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung bzw. dem Betriebsrat dafür gesorgt, dass aufgrund der Erkrankung ein Telearbeitsplatz eingerichtet wurde und zu Beginn der Tätigkeit der Mitarbeiter auf seinen Wunsch hin seine Arbeitszeit verkürzen und damit seinem Wohlbefinden anpassen konnte.

## 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.

Die berufliche Erstausbildung hat in der ALH Gruppe traditionell einen hohen Stellenwert: Wir bilden für den eigenen Bedarf aus und bieten bei guten Leistungen eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Zum Ausbildungsbeginn 01.09.2020 befanden sich insgesamt 119 junge Menschen bei uns in Ausbildung oder in einem dualen Studium.

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.

Seit Anfang 2020 haben wir unsere digitale Lernstrategie entwickelt und im Laufe des Jahres einige Teile erfolgreich umgesetzt. Zielsetzung der digitalen Lernstrategie ist es, für alle Mitarbeiter ein lebenslanges Lernen „in the moment for need“ (im aktuellen Bedarfsfall) zu ermöglichen. Dabei war besonders wichtig, auch stärker selbstgesteuerte digitale Formate einzusetzen.

Herzstück ist hierbei der ALH Campus, ein Lernmanagementsystem für die gesamte Gruppe, mit dem es zukünftig für Mitarbeiter und Führungskräfte wesentlich einfacher wird, Weiterbildungen zu organisieren. Durch ein komplett elektronisch gestütztes Workflowsystem können sich Mitarbeiter von überall zu Qualifizierungsmaßnahmen anmelden, erhalten elektronisch die Genehmigung ihrer Führungskraft und haben tagesaktuell Einblick auf ihre Weiterbildungen. Dies ist besonders für Mitarbeiter relevant, die von der IDD

Weiterbildungspflicht betroffen sind. Führungskräfte haben zudem die Möglichkeit, alle Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter im Blick zu behalten und können die IDD Weiterbildungsstunden damit ebenfalls besser steuern.

Um die digitale Kompetenz in der ALH Gruppe darüber hinaus deutlich zu verbessern, wurde ein kompaktes und digitales Selbstlernprogramm zur digitalen Basisqualifizierung für alle Mitarbeiter implementiert. Bereits über zwei Drittel unserer Mitarbeiter haben dieses Lernprogramm begonnen und ein Drittel hat es schon abgeschlossen. Nach Abschluss der Basisqualifizierung steht den Mitarbeitern das gesamte Angebot an E-Learnings des externen Partners Masterplan zur Verfügung. Diese weiteren Inhalte zahlen auch auf andere Kompetenzfelder ein und ermöglichen ein situatives und selbstgesteuertes Lernen. Zusätzlich wurde das E-Learning Angebot um mehr als 20 Trainings erweitert, die passgenau das Arbeiten von zu Hause unterstützen (z.B. Home-Office meistern, Virtuelle Kommunikation in Teams und Virtuelle Moderation).

Ein weiteres Handlungsfeld der digitalen Lernstrategie betrifft die Einführung eines professionellen Webinar tools, um kurze und aktuelle Inhalte schnell und unkompliziert an eine größere Anzahl an Mitarbeitern zu vermitteln („moment of need“), standortübergreifende Kollaboration und Lernen noch besser zu ermöglichen und in Pandemiezeiten einen adäquaten Ersatz für Präsenzveranstaltungen zu bieten. Wir haben uns für die Einführung des Tool YuLinc entschieden, das Anfang 2021 an den Start gehen wird.

Mit unserem neuen internen Bildungsangebot decken wir alle Kompetenzfelder unseres Kompetenzmodells sowohl mit Seminaren, Praxisworkshops und digitalen Lernmöglichkeiten wie E-Learnings und Online-Trainings ab. Das Bildungsangebot wird zudem durch Optionen wie individuelles Coaching am Arbeitsplatz, Training on the Job oder Mentoring ergänzt.

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. 2020 nahmen 24 Hochschulabsolventen an dem Traineeprogramm teil.

Für unsere Führungskräfte stellen wir ein separates offenes Bildungsangebot zusammen. 2020 boten wir 15 Seminare an, an denen 119 Führungskräfte teilnahmen. Ergänzt werden diese Angebote durch bedarfsorientierte Veranstaltungen, wie beispielsweise Infomärkte / aktive Marktplätze für Führungskräfte. Auch jene Führungskräfte, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, qualifizieren wir über ein eigens für sie gestaltetes, modular aufgebautes Entwicklungsprogramm. Dazu gehören neben den Grundlagen der Führung auch der Umgang mit Veränderungsprozessen, die Vermittlung von internen Tools und Abläufen sowie eine Dialogrunde mit einem Vorstand. 2020 befanden sich 30 Führungskräfte in 3 festen Gruppen in

diesem Entwicklungsprogramm.

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).

## 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 in der ALH Gruppe hält sich seit Jahren auf niedrigem Niveau. Im Geschäftsjahr 2020 ereigneten sich bei der Hallesche 5 Betriebs- und Wegeunfälle (2019: 5 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 2020 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 bei der ALH Gruppe unsere Arbeitsschutzorganisation zuständig. Zu dieser Organisation gehören Vertreter des Bereichs Personal und Soziales, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, die Betriebsräte, die Betriebsfeuerwehr, Betriebs-sanitäter / 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 der ALH Gruppe 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 Learningmanagementsystems werden sich zukünftig neue Auswertungsmöglichkeiten ergeben.

Für unsere IDD-weiterbildungspflichtigen Fachbereiche im Haus können wir jedoch die durchschnittliche Stundenzahl angeben. Dies betrifft ca. 750 Mitarbeiter und Führungskräfte im Haus. Im Jahr 2020 sind das durchschnittlich 22 Zeitstunden je Mitarbeiter. Hierbei handelt es sich um eine reine Weiterbildungszeit. Insgesamt wurden für diese IDD-weiterbildungspflichtigen Mitarbeiter 1330 Weiterbildungsmaßnahmen erfasst.

#### 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 Hallesche zum 31.12.2020:

---

Gesamtbelegschaft	
Frauen	59 %
Männer	41 %
< 30 Jahre	14,3 %
30 bis 50 Jahre	54,9 %
> 50 Jahre	30,8 %
Ø Alter	43,2 Jahre
Vorstand	
Frauen	17 %
Männer	83 %
< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	0 %
> 50 Jahre	100 %
2. Führungsebene	
Frauen	20 %
Männer	80 %
< 30 Jahre	5 %
30 bis 50 Jahre	43 %
> 50 Jahre	52 %

Aufsichtsrat	
Frauen	33 %
Männer	67 %
< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	22 %
> 50 Jahre	78 %

1. Führungsebene	
Frauen	15 %
Männer	85 %
< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	33 %
> 50 Jahre	67 %

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

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

2020 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 der ALH Gruppe 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 sowie entlang unserer Wertschöpfungskette durch die Umsetzung des Lieferantenverhaltenskodexes und bei unseren Kapitalinvestitionen, u.a. durch ein aktives Engagement (siehe Kriterium 4) zu diesen Themen. 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. Viele dieser Unternehmen haben zwischenzeitlich eigene Regelungen zu Verhaltensweisen und haben diese auf ihren Internetseiten veröffentlicht. Diese stellen eine sehr gute Ergänzung zu unseren Prinzipien dar. Sollten wir bei der 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. In der Kapitalanlage ist das Thema Menschenrechte ebenfalls von Bedeutung. Seit 2020 nutzt das Assetmanagement der AL Trust, welche die Kapitalanlagen im Aktienbereich der ALH Gruppe verwaltet, den Responsible Engagement Overlay (REO) eines Drittanbieters. Dieser REO-Anbieter sammelt die Stimmrechte aus Aktienanteilen vieler Vermögensverwalter weltweit und nutzt sie zielgerichtet für Nachhaltigkeitsthemen. Die inhaltlichen Schwerpunkte legen wir hier durch eine jährliche ESG-Themenauswahl fest. Durch dieses ESG-Engagement entsteht ein fortlaufender konstruktiver Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen mit den Unternehmen, in die wir investieren – auch zu Menschenrechten.

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“.

Durch die unter Kriterium 4 beschriebenen Maßnahmen sind bei über 90 % unseres Kapitalanlageportfolios Menschenrechtsaspekte berücksichtigt.

Da unsere Aktieninvestments Indizes nachbilden und damit passiv sind, können wir nicht ausschließen, dass vereinzelt Unternehmen gegen Menschenrechte verstoßen. Gemeinsam mit unserem externen Partner gehen wir jedoch mit Engagement und Stimmrechtsausübung dagegen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

100 % (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.

100 % 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 die ALH Gruppe Kenntnis über einen Konflikt eines Vertragspartners mit den im Lieferanten-Verhaltenskodex genannten Prinzipien, tritt die ALH Gruppe zunächst in den Dialog mit dem Vertragspartner. Bei Nichtbeachtung des Lieferanten-Verhaltenskodex seitens des Vertragspartners oder ihrer Zulieferer behält sich die ALH Gruppe 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 2020 mehr als 87 % aller Verträge ab. 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.



Im Berichtsjahr wurden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der ALH Gruppe auf die Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) ausgerichtet und dies in der Spendenrichtlinie für die ALH Gruppe festgeschrieben. Dabei sind folgende Ziele von hervorgehobener Bedeutung:

- SDG 1: keine Armut
- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 8: Wirtschaftswachstum und Wohlergehen
- SDG 13: Umweltschutz

Jede Spende muss einen thematischen Bezug zu mindestens einem der vier genannten nachhaltigen Entwicklungsziele haben.

Die Gesellschaften der ALH Gruppe können im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements Vorhaben aus folgenden Bereichen fördern: 1. Bildung 2. Kinder 3. Regionalität 4. Menschen mit Behinderung 5. Umwelt 6. Flüchtlinge 7. Kultur/Wissenschaft. Die Nummerierung spiegelt die Präferenz der ALH Gruppe wider, wobei der Fokus bei der Spendenvergabe auf dem Thema Bildung liegt.

Seit 1948 befindet sich der Sitz der Hallesche am Standort Stuttgart, wo wir uns gerne auch in der Gemeinschaft einbringen. Im Jahr 2020 spendete die Hallesche insgesamt 17.803 Euro an gemeinnützige Institutionen überwiegend 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 "Die Arche" Kinderstiftung in Düsseldorf 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 der ALH Gruppe verdoppelt und auf ein Spendenkonto überwiesen. Seit der Initiierung dieser Aktion im Jahr 1991 wurden auf diesem Wege über 550.000 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.

Da aufgrund der Corona-Pandemie die sonst üblichen Weihnachtsfeiern für die Mitarbeiter und leitenden Angestellten ausfallen mussten, entschied sich der Vorstand der ALH Gruppe, den Betrag für eine Weihnachtsspendenaktion zur Verfügung zu stellen und die Mitarbeiter in die Auswahl der zu unterstützenden Projekte einzubeziehen. Insgesamt 40.000 Euro standen für die folgenden Projekte zur Verfügung, die einen Beitrag zu unseren Schwerpunkten der Sustainable Development Goals (SDGs) leisten sollen. Das Projekt mit den meisten Stimmen erhielt 20.000 EUR, Platz 2 konnte sich über 10.000 EUR freuen und an die Plätze 3 und 4 gehen je 5.000 EUR. Keine Einrichtung ging leer aus!

**Platz 1 (SDG 1): Hilfe für Obdachlose.** Der Verein StreetAngel versorgt Obdachlose, Drogen- und Alkoholabhängige im Frankfurter Bahnhofsviertel mit Lebensmitteln, Kleidung und Hygieneprodukten. Für obdachlose Kinder und Jugendliche bietet Schlupfwinkel in Stuttgart eine Beratungs- und Anlaufstelle, damit sie wieder ein normales Leben führen zu

können.

**Platz 2 (SDG 13): Natur- und Umweltschutz.** Trinkwasserwald e.V. pflanzt Bäume, um weg von der Nadelwald-Reinkultur hin zum Laub- und Mischwald zu kommen. Das soll langfristig Trinkwasser als Lebensquelle sichern. Dafür sucht der Verein Baumpaten, errichtet Schulwälder und organisiert Baumpflanzaktionen.

**Platz 3 (SDG 8): Berufseinstieg.** Wirtschaft, Staat und Privatpersonen engagieren sich bundesweit mit Joblinge gemeinsam für junge Menschen mit Startschwierigkeiten. So werden sie z.B. im Rahmen eines sechsmonatigen Programms bei der Wahl des Ausbildungsgangs, der Bewerbung und dem Berufseinstieg unterstützt.

**Platz 4 (SDG 3): Lebenskrisen.** Die Telefonseelsorge ist eine anonyme 24/7-Hotline für Menschen in psychisch belastenden Situationen und Krisen. Gerade jetzt in der Corona-Pandemie laufen die Drähte heiß. Die Spende geht zu gleichen Teilen an die Telefonseelsorge-Einheiten in Frankfurt und Stuttgart.

Eine weitere institutionalisierte Spendentätigkeit unserer Gesellschaften steht unter dem Motto „Spenden statt Schenken“: Seit vielen Jahren verzichten wir auf Weihnachtsgeschenke für unsere Geschäftspartner und stattdessen spendet unsere Unternehmensgruppe 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 2020 der [Hallesche Krankenversicherung](#), Seiten 20 bis 22 (Bruttobeitragseinnahmen, Leistungen an Versicherungsnehmer), 41, 44 (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**

Die ALH Gruppe 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 der ALH Gruppe 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 2020 war geprägt durch die regulatorische Umsetzung 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 die ALH Gruppe verschiedene Maßnahmen, welche seit 2019 schrittweise in Kraft treten. Vor diesem Hintergrund führten wir 2020 eine Vorstudie zur Umsetzung dieser regulatorischen Anforderungen für die ALH Gruppe durch. Insbesondere die Offenlegungspflichten durch die Offenlegungsverordnung und die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die Geschäftsorganisation und in die Kundenberatung werden besonders relevant sein. Im Rahmen der Vorstudie wurden Umsetzungsmaßnahmen für alle Gesellschaften der ALH Gruppe definiert und begonnen.

\*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 2020 haben wir die CDU Baden-Württemberg mit 1.000,00 Euro unterstützt. Darüber hinaus erfolgten keine politischen Spenden.

## 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 in der ALH Gruppe eine Compliance-Organisation mit Compliance-Officer, Compliance-Komitee und Compliance-Verantwortlichen sowie ein Compliance-Management-System, das dem Prüfungsstandard IDW PS 980 entspricht und angemessen ist. Zusätzlich unterstützt eine Compliance-Stelle im Vertrieb die tägliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und vertritt Vertriebspositionen in der Gruppe 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 in der Gruppe 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 ALH Gruppe hat ihr Compliance-Management-System in Hinblick auf die Schwerpunkte Korruptionsprävention, Betrugsprävention und Wettbewerbs-/Kartellrecht 2017 von externen Wirtschaftsprüfern überprüfen lassen. Im Ergebnis wurden den Gesellschaften bescheinigt, dass die Beschreibung ihres Compliance-Management-Systems dem Prüfungsstandard 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, wurde auch das Tax-Compliance-Management-System der ALH Gruppe von externen Wirtschaftsprüfern überprüft. Es ist wichtig, ein angemessen eingerichtetes

Tax-Compliance-Management-System zu haben, denn es dient dem Schutz der Hallesche vor dem Vorwurf einer etwaigen Steuerhinterziehung. Darüber hinaus wurden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen durch die Datenschutzgrundverordnung verschärft. Die ALH Gruppe lässt aus diesem Grund ihre Datenschutz-Compliance nach IDW PS 980 von Wirtschaftsprüfern überprüfen.

Im Geschäftsjahr 2020 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 integrale 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 in der ALH Gruppe 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