



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

---

## Hallesche Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Hallesche Krankenversicherung auf  
Gegenseitigkeit

Nachhaltigkeitsbeauftragte  
Philine Arnold

Alte Leipziger-Platz 1  
61440 Oberursel  
Deutschland

[nachhaltigkeit@alte-leipziger.de](mailto:nachhaltigkeit@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: 2021, 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 Markt Umfeld erfolgreich zu begegnen.

Kerngeschäftsfelder des Konzerns sind die Lebens-, die Kranken- und die Kompositversicherung. Die Finanzdienstleistungsgesellschaften Alte Leipziger Bauspar AG und Alte Leipziger Trust Investment-Gesellschaft mbH ergänzen das Produktangebot der Versicherungsunternehmen.

Für weitere Angaben zu dem Geschäftsmodell verweisen wir auf den Lagebericht der Hallesche Krankenversicherung 2021, Seite 17.

### 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 sind nicht Bestandteil des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts und der freiwilligen Prüfung.

Schreibweise von Geschlechtern: Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Substantiven und Pronomen die männliche Sprachform verwendet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten die entsprechenden Begriffe als geschlechtsneutral. Die verwendete Sprachform beinhaltet keinerlei Wertung, sondern sie impliziert die Gleichberechtigung aller Geschlechteridentitäten.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit haben wir per Definition eine wertorientierte Ausrichtung und beachten ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in unserem Tagesgeschäft. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten steuern wir mit Hilfe einer umfassenden konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie. So können wir Maßnahmen zielgerichtet umsetzen und unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter verbessern. Unsere, bereits seit dem Jahr 2018 bestehende, 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. Durch unsere Geschäftstätigkeit in der ALH Gruppe zahlen wir insbesondere auf folgende SDGs ein:



**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 das Wirtschaftswachstum. Dabei fördern wir 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.

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 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 beim Umweltschutz haben wir mit unseren Produkten und Leistungen und in der nachhaltigen Kapitalanlage. Gleichzeitig möchten wir auch mit gutem Beispiel vorangehen und setzen uns deshalb selbst Ziele zur Reduktion von Emissionen und unseres Ressourcenverbrauchs.

Um die Umsetzung dieser Gruppen-Nachhaltigkeitsstrategie für die einzelnen Ressorts und Tochter-Unternehmen innerhalb der ALH Gruppe zu gewährleisten, wurde die Entwicklung von Teil-Nachhaltigkeitsstrategien erstmalig als vergütungsrelevantes Unternehmensziel mit Fokus auf Nachhaltigkeitsaspekte für das Jahr 2021 aufgenommen (siehe Kriterium 8). Dieser Prozess der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung wurde durch mehrere Workshops mit den Vorständen und der ersten Führungsebene, sowie einer Überarbeitung der Stakeholderanalyse (s. Kriterium 2 und 9) begleitet. Im Ergebnis liegen Nachhaltigkeitsstrategien je Vorstandsressort und Tochtergesellschaft vor. Diese Teil-Strategien konkretisieren durch ihre Ziele und Maßnahmen die Ausrichtung der ALH Nachhaltigkeitsstrategie und sind in der angefügten Liste (siehe Kriterium 3) dargestellt. Die weitere Verzahnung in die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie und die Geschäftsfeldstrategien streben wir im Jahr 2022 an.

## 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. 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. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen leiteten wir die drei Handlungsfelder „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Produkte und Leistungen“ und „Personal und Soziales“ ab. 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 Vorstandsideinterviews 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 neues Handlungsfeld festgelegt.

Im Jahr 2020 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 des im Jahr 2021 durchgeführten Strategieentwicklungsprozesses und den daraus gewonnenen Erkenntnissen aus der internen Stakeholderanalyse sowie dem externen Stakeholder-Dialog aus dem Jahr 2020, wurde das Handlungsfeld „Betrieblicher Umweltschutz“ als wesentlich definiert. Aus diesem Prozess ergeben sich die folgenden wesentlichen Themen in den fünf Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie:

### **Verantwortungsvolle Unternehmensführung**

- Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenssteuerung
- Digitalisierung, insbesondere Corporate Digital Responsibility
- Interne und externe Stakeholderbeteiligung
- Transparenz und Kommunikation
- Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten im Risikomanagement
- Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette

### **Produkte und Leistungen**

- Versicherung gegen Armuts-, Gesundheits- und Klimarisiken
- Nachhaltige Produkte
- Nachhaltigkeit in Underwriting und Leistungsabwicklung
- Kundenorientierung, Service und Verbraucherschutz

### **Nachhaltige Kapitalanlage**

- Treibhausgasneutralität der Kapitalanlage
- ESG-Strategien für das Kapitalanlage-Portfolio
- Umsetzung der „Principles of Responsible Investment“ (PRI)
- ESG-Engagement (Responsible Engagement Overlay)
- Förderung nachhaltiger Infrastruktur und Energie

### **Personal und Soziales:**

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

### **Betrieblicher Umweltschutz**

- Klimaneutralität in Geschäftsprozessen und Gebäuden
- Ressourcenschonung im Geschäftsbetrieb
- Mitarbeitermobilität

Die ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten des Umfelds der ALH Gruppe und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie die damit verbundenen Chancen und Risiken beschreiben wir in den Kriterien 4 und 6 sowie in themenspezifischen Kapiteln.

## 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.

Durch den in Kriterium 2 beschriebenen Strategieentwicklungsprozess wurden im Berichtsjahr die Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und die Ziele angepasst. Insgesamt wurden für alle Ressorts und Tochtergesellschaften eigenständige Strategien mit umfangreichen Zielen definiert (siehe Zieltabelle). Dabei orientierten wir uns an der bestehenden Gruppen-Nachhaltigkeitsstrategie sowie an den Zielen aus der Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)<sup>[1]</sup> und den SDGs. Daraus abgeleitet ergeben sich folgende übergeordneten Nachhaltigkeitsziele je Handlungsfeld:

- Nachhaltigkeit ist in der gesamten Organisation verankert. Dies erreichen wir unter anderem durch die Verbesserung der Messbarkeit unserer Nachhaltigkeitsperformance, eine zielgerichtete Nachhaltigkeitskommunikation und klare Verantwortlichkeiten.
- Ein vielfältiges Angebot von nachhaltigen Produkten, welches sowohl die Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kunden als auch die regulatorischen Anforderungen abdeckt.
- Unsere Führungsgremien spiegeln die Vielfalt unserer Mitarbeiter und Kunden wider. Dies verfolgen wir unter anderem durch die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf 33 % bis 2025.
- In der Kapitalanlage werden wir bis spätestens 2050 Klimaneutralität erreichen.
- Bis 2025 werden wir in den Direktionsgebäuden und den Geschäftsprozessen Klimaneutralität erreichen. Dies setzen wir durch Reduktionsmaßnahmen um, die nicht vermeidbaren Emissionen werden wir kompensieren.



**Verantwortungsvolle Unternehmensführung:**  
Nachhaltigkeit ist in der Organisation verankert.



**Produkte und Leistungen:**  
Wir bieten für verschiedene Nachhaltigkeitspräferenzen ein innovatives Produktangebot.



**Personal und Soziales:**  
Bekennung zu Diversität und Chancengleichheit: Führungsgremien spiegeln Vielfalt der Mitarbeiter und Kunden wider.



**Nachhaltige Kapitalanlage:**  
Treibhausgas-neutralität der Kapitalanlagen zur Unterstützung des Pariser Klimaziels (1,5°C) bis 31.12.2050.



**Betrieblicher Umweltschutz:**  
Klimaneutralität der eigengenutzten Geschäftsgebäude und Geschäftsprozesse bis 31.12.2025.



Die Zielerreichung wird durch das Nachhaltigkeitsmanagement und den Gesamtvorstand der ALH Gruppe kontrolliert (s. Kriterium 5 – Verantwortung). Zur Kontrolle werden verschiedene Indikatoren (siehe Kriterium 7 – Kontrolle) erhoben. Diese KPI sollen zur besseren Verfolgbarkeit der Zielerfüllung und Messbarkeit der Fortschritte im Jahr 2022 überarbeitet werden. Eine Priorisierung der Ziele wird unter anderem durch die zeitlichen Vorgaben zur Zielerreichung erreicht. Aber auch regulatorische Vorgaben (z. B. zur Entwicklung nachhaltiger Produkte) spielen bei der Priorisierung eine Rolle. Darüber hinaus werden die Umsetzung der vergütungsrelevanten Unternehmensziele mit Nachhaltigkeitsbezug (Entwicklung KPI-System, Umsetzung der PRI) priorisiert.

**Handlungsfeld Verantwortungsvolle Unternehmensführung**

<b>Wesentliches Thema</b>	<b>Ziel</b>	<b>bis</b>
<b>Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenssteuerung</b>	Bis zum 31.12.2023 ist Nachhaltigkeit in die strategische Ausrichtung und in die Unternehmenssteuerung / Risikosteuerung ganzheitlich eingebunden.	2023
<b>Digitalisierung, insbesondere Corporate Digital Responsibility</b>	Verankerung Corporate Digital Responsibility in der Gruppe.	2025
<b>Transparenz und Kommunikation</b>	Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter kontinuierlich für Nachhaltigkeitsthemen.	Laufend
<b>Einbezug von Nachhaltigkeitsthemen im Risikomanagement</b>	Wir berücksichtigen bis Ende 2024 Klimarisiken in unserer Produkt- und Zeichnungspolitik. (AL-Sach)	2024
<b>Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette</b>	Bis Ende 2023 sind Nachhaltigkeitsanforderungen im Einkaufsprozess verankert.	2023
	Das Thema Nachhaltigkeit wird ab 2022 fester Bestandteil in unseren Vermittlerschulungen.	2022
	Die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsfaktoren (gemäß IDD) ist bis zum 02.08.2022 im Vertrieb integriert.	2022

### Handlungsfeld Produkte und Leistungen

Wesentliches Thema	Ziel	bis
<b>Versicherung gegen Armuts-, Gesundheits- und Klimarisiken</b>	Wir sichern dauerhaft bezahlbare Beiträge für unsere Versicherten.	Laufend
<b>Nachhaltige Produkte</b>	Wir bieten für verschiedene Nachhaltigkeitspräferenzen innovative Produktangebote.	Laufend
	Wir entwickeln nachhaltige Produkte für spezielle Zielgruppen.	2023
	Der Anteil an nachhaltigen Kundenfinanzierungen gem. Taxonomie-VO im außerkollektiven Kreditgeschäft wird gegenüber dem Basisjahr 2022 ab 2023 um jährlich mind. 10 % gesteigert. (AL-Bau)	2023
	Bis 2026 ist ein erster Green Bond emittiert. (AL-Bau)	2026
	Wir befähigen Firmenkunden, ihre Mitarbeiter sinnvoll und langfristig abzusichern.	2022
	Wir streben bis Ende 2022 eine Zertifizierung für unsere nachhaltigen Produkte und Dienstleistungen und den GesundheitsPartner an. (Hallesche)	2022
	Wir entwickeln bis Ende 2023 nachhaltige Produkte sowie Add-Ons zu unseren bisherigen Produkten.	2023
	Wir vermeiden Papier und schaffen Schnittstellen zur Verbesserung digitaler Prozesse.	Laufend
	Ab 2024 bieten wir taxonomiekonforme Produkte an. (AL-Sach)	2024
<b>Nachhaltigkeit in Underwriting und Leistungsabwicklung</b>	Wir verzichten bis Ende 2025 auf Geschäfte mit klimaschädlichen Risiken/ Kunden. (AL-Sach)	2025
	Wir beraten ab 2025 unsere Kunden bei Bedarf in Nachhaltigkeitsfragen. (AL-Sach)	2025
	Wir integrieren bis Ende 2024 die ESG-Ziele in unsere Schadenregulierung. (AL-Sach)	2024
<b>Kundenorientierung, Service und Verbraucherschutz</b>	Wir erarbeiten bis 2022 ein Kommunikationskonzept zur Darstellung der Nachhaltigkeitsaspekte unserer Produkte und Mehrwertservices.	2022

**Handlungsfeld Nachhaltige Kapitalanlage**

<b>Wesentliches Thema</b>	<b>Ziel</b>	<b>bis</b>
<b>Treibhausgasneutralität der Kapitalanlage</b>	Treibhausgasneutralität der Kapitalanlagen zur Unterstützung des Pariser Klimaziels (1,5° C) bis 31.12.2050.	2050
	Realisierung von CO <sub>2</sub> -Reduktionen in den Aktien- und Corporates-Portfolios (Scope 1 und 2) im Einklang mit wiss. Erkenntnissen und verfügbaren Messmethoden bis 31.12.2025 um 25 % ggü. 31.12.2021.	2025
	Reduzierung des CO <sub>2</sub> -Fußabdrucks der Wohnimmobilien im Direktanlagebestand um 20 % bis 31.12.2025 ggü. 31.12.2020 (Normverbrauch ohne Berücksichtigung von Mieterverhalten).	2025
<b>ESG-Strategien für das Kapitalanlage-Portfolio</b>	ESG-Strategien werden bis 31.12.2023 für mindestens 90 % des Kapitalanlage-Portfolios definiert.	2023
	Auflage eines Art. 8 ESG-Aktien-Fonds bis Ende 2022. (AL-Trust)	2022
<b>Förderung nachhaltiger Infrastruktur und Energie</b>	Aufbau der Green/ Social/ Sustainable Bonds gruppenweit auf mindestens 1,75 Mrd. EUR bis 31.12.2025.	2025
	Kategorisierung des ESG-Windpark-Fonds als nachhaltig gemäß Art. 8 Offenlegungs-VO bis Ende 2022.	2022



**Handlungsfeld Personal und Soziales**

<b>Wesentliches Thema</b>	<b>Ziel</b>	<b>bis</b>
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	Der Anteil an Frauen in Führungspositionen wird über alle Ebenen der ALH Gruppe bis Ende 2025 auf 33 % gesteigert.	2025
<b>Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung</b>	Kontinuierliche Messung der Mitarbeiterzufriedenheit, um die Arbeitgeberattraktivität nachhaltig zu sichern.	2022
	Die ALH Gruppe fördert Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrer individuellen Entwicklung und rekrutiert mindestens 50 % der Führungskräfte über alle Ebenen aus den eigenen Reihen.	2022
	Stärkung der Position als verantwortungsvoller nachhaltiger Arbeitgeber.	2022
<b>Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance</b>	Erhalt und Förderung der psychischen und physischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.	2023
	Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen aus dem Audit „berufundfamilie“, Re-Zertifizierung.	Laufend
<b>Aus- und Weiterbildung auch zu Nachhaltigkeitsthemen</b>	Die ALH Gruppe stellt sicher, dass die Mitarbeiter und Führungskräfte eine Qualifizierung und Sensibilisierung zum Thema Nachhaltigkeit erhalten.	2022

**Handlungsfeld Betrieblicher Umweltschutz**

<b>Wesentliches Thema</b>	<b>Ziel</b>	<b>bis</b>
<b>Klimaneutralität in Geschäftsprozessen und Gebäuden</b>	Klimaneutralität der eigengenutzten Geschäftsgebäude und Geschäftsprozesse bis 31.12.2025.	2025
	Ausgehend vom Basisjahr 2019 verringern wir den eigenen CO <sub>2</sub> -Ausstoß bis zum Jahr 2030. (AL-Bauspar)	2030
<b>Ressourcenschonung im Geschäftsbetrieb</b>	Ab 2022 werden nur noch nachhaltige Werbemittel/Give-aways beschafft.	2022
	Reduktion des Papierverbrauches in der ALH Gruppe, um mind. 10% pro Jahr.	2025
<b>Mitarbeitermobilität</b>	Die ALH Gruppe leistet einen Beitrag zur Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen, die aufgrund der Mobilität ihrer Mitarbeiter entstehen, um 25 % (zum Wert 2019) bis Ende 2025.	2025
	Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge von Mitarbeitern und Gästen wird bis Ende 2023 bereitgestellt.	2023
	Entwicklung eines Konzeptes zur Mitarbeitermobilität.	2023
	Reduktion der zukünftigen CO <sub>2</sub> -Emissionen des Fuhrparks durch Modifizierung sämtlicher Car-Policies dahingehend, dass 2025 nur noch emissionsfrei betreibbare Fahrzeuge bestellt werden dürfen.	2025

### In 2021 umgesetzte Ziele / Maßnahmen

Handlungsfeld	Wesentliches Thema	Ziel / Maßnahme
<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>	Interne und externe Stakeholderbeteiligung	Jedes Ressort legt bis zum 30.09.2021 auf Basis der Konzernnachhaltigkeitsstrategie eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie vor.
	Compliance und Verantwortung in der Wertschöpfungskette	Umsetzung der Regulatorik im Bereich Sustainable Finance.
<b>Nachhaltige Kapitalanlage</b>	ESG-Strategien für das Kapitalanlage-Portfolio	Gründung eines ESG-Komitees zur konzern- und fachbereichsübergreifenden Weiterentwicklung der ESG-Strategien. Entwicklung einer ESG-Kapitalanlagestrategie.
<b>Personal und Soziales</b>	Aus- und Weiterbildung auch zu Nachhaltigkeitsthemen	Erfassung der durchschnittlichen Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter.
	Mitarbeiterbindung, -zufriedenheit und -gewinnung	Mitarbeiterbefragung "Arbeiten während der Coronakrise".
	Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance	Maßnahmenableitung aus Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz (im Rahmen der Gesamtmaßnahme „Psychische Gefährdungsbeurteilung“).

<sup>[1]</sup> <https://www.gdv.de/de/themen/news/die-nachhaltigkeitspositionierung-der-deutschen-versicherer-im-wortlaut-65404>

## 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 einen gewissen Ressourcenbedarf haben, jedoch nur wenige natürlichen Ressourcen (z. B. Wasser und Papier) 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 potenzielle 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 im Jahr 2020 überarbeitet, um Nachhaltigkeitsaspekte und -risiken systematisch und strukturiert zu berücksichtigen.

Die ALH Gruppe bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Sie hat sich zum Ziel gesetzt bis zum 31.12.2050 das Investmentportfolio klimaneutral zu gestalten und damit den Empfehlungen des Weltklimarates zu folgen, um die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Daneben berücksichtigt die ALH Gruppe die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, die in den Sustainable Development Goals (SDGs) formuliert werden. Durch die Berücksichtigung von nachhaltigen Anlagestrategien und -kriterien in der **Kapitalanlage** trägt sie zum einen aktiv zur Erreichung dieser Ziele und damit zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft bei. Zum anderen ermöglicht es die Auseinandersetzung mit dem Klimawandel und anderen nachhaltigkeitsbezogenen Entwicklungen, die damit verbundenen Risiken für die Kapitalanlagen zu reduzieren sowie Chancen zu identifizieren und zu realisieren. Damit kommt die ALH Gruppe ihren Pflichten für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem ihr von ihren Kunden anvertrauten Kapital nach.

Für die einzelnen Anlageklassen gelten folgende Regelungen:

#### Investitionen in Unternehmen

Um das Pariser Klimaziel zu erreichen, strebt die ALH Gruppe bei ihren Investments in gelistete Aktien eine Treibhausgas-Reduktion von 25 % für Scope 1 und 2 Emissionen bis Ende 2025 gegenüber Ende 2021 im Einklang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und verfügbaren Messmethoden an. Um dies zu erreichen, nutzen wir unser ESG-Engagement sowie die aktive Stimmrechtsausübung.

Die ALH Gruppe nutzt ihren Einfluss als Investor, um Unternehmen vor dem Hintergrund der jeweils relevanten Klima- und Nachhaltigkeitsfaktoren zur Weiterentwicklung ihrer Geschäftsmodelle zu motivieren. Dadurch können diese die mit der notwendigen Transformation der Wirtschaft verbundenen

Risiken reduzieren und in diesem Kontext entstehende Chancen realisieren. Die ALH Gruppe arbeitet in diesem Bereich mit einem externen Dienstleister zusammen und nutzt deren Engagement-Programm, um sowohl im direkten Dialog mit den Unternehmen als auch auf den Hauptversammlungen der Unternehmen Defizite und Verbesserungsmöglichkeiten im Umgang mit den klima- und nachhaltigkeitsbezogenen Herausforderungen aktiv anzusprechen. Ein inhaltlicher Schwerpunkt liegt dabei auf den physischen und transitorischen Risiken des Klimawandels. Durch die Kooperation mit anderen Anlegern erhalten die entsprechenden Forderungen an die Unternehmen zusätzliches Gewicht.

Inhalte und Erfolge des Engagements im Auftrag der ALH Gruppe werden auf der Website der ALH Gruppe veröffentlicht, sowie umfassende Berichte über das Abstimmungsverhalten der ALH Gruppe bei Hauptversammlungen. (<https://www.alte-leipziger.de/alh-gruppe/ueber-uns/nachhaltigkeit>)

Im Jahr 2022 werden zudem dezidierte Ausschlusskriterien für Geschäftsfelder und -praktiken aufgenommen.

#### Investitionen in Staaten und anderen Gebietskörperschaften

Bei Investitionen in Wertpapiere, die von Staaten und anderen Gebietskörperschaften emittiert werden, verfolgt die ALH Gruppe zwei Ziele. Durch die Anwendung von Ausschlusskriterien sollen zum einen Staaten vom Investment ausgeschlossen werden, in denen ein unzureichender Umgang mit klima- und nachhaltigkeitsbezogenen Faktoren zu wesentlichen Risiken und damit einem möglichen Wertverlust für die Kapitalanlage führen. Zum anderen werden Faktoren berücksichtigt, die eine nachhaltige Entwicklung der Länder negativ beeinflussen können.

Vor diesem Hintergrund schließt die ALH Gruppe Staaten auf der Basis folgender Kriterien vom Investment aus:

<b>Kriterium</b>	<b>Operationalisierung</b>
Menschen-/Arbeitsrechte	Mitglied der OECD und International Labour Organization <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausschluss der Staaten, die nicht Mitglied der Organisationen sind</li> </ul>
Klimaschutz	Ratifizierung des Pariser Klimaabkommens <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausschluss der Staaten, die das Abkommen nicht ratifiziert haben</li> </ul>

Im Jahr 2022 wird die ALH Gruppe die Ausschlüsse durch Kriterien zu Korruption und Demokratie sowie Menschenrechte erweitern.

Bei Gebietskörperschaften, die die entsprechenden Konventionen nicht selbst unterzeichnen können bzw. die nicht Gegenstand der Bewertungen durch die genannten Organisationen sind, ist jeweils die Bewertung des Zentralstaates relevant.

Im Hinblick auf den Klimawandel und die damit verbundenen Risiken überprüft die ALH Gruppe mindestens jährlich die Bewertung der Staaten im Rahmen des Climate Change Performance Index der Organisation Germanwatch sowie des von der Notre Dame Global Adaptation Initiative berechneten ND-GAIN Länderindex, der die Resilienz der Staaten gegenüber dem Klimawandel bewertet. Sollten aus dieser Analyse zusätzliche Hinweise auf die klimabezogenen Risiken einzelner Staaten ersichtlich werden, schließt die ALH Gruppe diese ebenfalls fallweise vom Investment aus. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn ein Staat in beiden Analysen unterdurchschnittliche Bewertungen erhält.

Die ALH Gruppe investiert zunehmend in Anleihen und vergleichbare Wertpapiere, die zur Finanzierung von Investitionen in den Klima- und Umweltschutz sowie den Aufbau sozialer Infrastruktur dienen. Diese Investitionen sollen bis Ende 2025 auf 1,75 Mrd. € ausgebaut werden. Dazu zählen beispielsweise Green, Social bzw. Sustainability Bonds, bei denen die Emittenten bereits vor der Emission festlegen, in welche Umwelt-, Klimaschutz- oder Sozialprojekte die Erlöse fließen sollen.

#### Direktanlage in Immobilien

Nachhaltigkeitsfaktoren sind ein Teil unserer Due-Diligence bei Neu- Investitionen in Immobilien in der Direktanlage. Wir investieren lediglich in Immobilien in Deutschland und stellen damit sicher, dass unsere Immobilien den strengen gesetzlichen Nachhaltigkeits-Vorgaben, z. B. zur Energieeffizienz, im Neubau und bei umfassenden Sanierungen entsprechen.

#### Investitionen in Infrastruktur

Ein Anlageschwerpunkt unserer Investitionen in Infrastruktur (Equity und Debt) liegt bei erneuerbaren Energien, Energie-, Kommunikations- und Verkehrs-Netzen (z. B. Mobilfunk, Glasfaser, Fernwärme), Umwelt sowie sozialer Infrastruktur (z. B. Recyclinganlagen, Anlagen für betreutes Wohnen). Insbesondere mit der Investition in erneuerbare Energien leisten wir einen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduktion. Investitionen in einzelne Projekte, die der Gewinnung von Kohle und der Energieerzeugung durch die Verbrennung von Kohle oder Erdöl dienen, schließen wir explizit aus. Darüber hinaus werden Infrastrukturinvestitionen in Kernenergie (Energieerzeugung) und Erdölraffinerien ausgeschlossen.

Die ALH Gruppe überarbeitet aktuell umfassend ihre Nachhaltigkeitsstrategie für Investitionen in die Immobiliendirektanlage und Infrastruktur.

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. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wurde auch 2021 wieder von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer bestätigt. Darüber hinaus bieten wir unseren Vermittlern elektronische Unterstützung im Antragsprozess an (z. B. Online-Antrag, E-Signatur, e-Votum, individualisierte Online-Abschluss-Module zur Einbindung auf der Vermittlerwebseite) und informieren sie regelmäßig in Mails und Webinaren über Neuerungen im Produktportfolio und in der Gruppe. Das erleichtert die Abläufe für die Vermittler, fördert eine Verbesserung der 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, Teile des Antragsprozesses automatisieren und die gesamte Korrespondenz digital erhalten. Im Jahr 2021 haben wir darüber hinaus unsere Vertriebspartner weiter fortlaufend über Nachhaltigkeitsthemen und deren Vorteile in Interviews, Mails, Pressemitteilungen, Webinaren und auf Messen informiert.

Auch in der **Beschaffung** achten wir auf Integrität und soziale, ökologische und ethische Geschäftspraktiken. So haben wir seit 2018 Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung 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, Mitarbeiterschutz, 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. Im Rahmen seiner Überwachungsfunktion prüft der Aufsichtsrat 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 unser 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.

### **Beschaffung**

Damit unsere Zulieferer die Menschenrechte, Umweltstandards 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 Stichproben, bei denen die Compliance-Organisation des Konzerns kontrolliert, ob den Verträgen unser Lieferanten-Verhaltenskodex oder eine vergleichbare Regelung von Seiten des Lieferanten 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 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.

### **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 HGB, ob durch eine wesentliche Geschäftsaktivität „sehr wahrscheinliche schwerwiegende negative Auswirkung“ 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 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 2021 wurden auf Basis dieses Prozesses keine wesentlichen Risiken identifiziert. Dennoch wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie Maßnahmen beschlossen, die allgemeine Nachhaltigkeits-Risiken, wie z. B. aus dem Klimawandel, weiter reduzieren sollen. So besteht für die Kapitalanlage der ALH Gruppe seit 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie, 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, z. B. erneuerbare Energien wie Onshore- und Offshore-Windkraft oder Photovoltaikanlagen sowie Energieversorgungsnetze, leisten wir ebenfalls einen Beitrag zum Klimaschutz (impact investing). Das Portfolio von festverzinslichen Wertpapieren wird zudem auch durch sogenannte Green Bond-Emissionen ergänzt. Mit diesen Investments werden konkrete Maßnahmen zum Umwelt- und Ressourcenschutz finanziert. Die zielgerichtete Verwendung der Mittel wird von einer unabhängigen Stelle überwacht, die auch über die erfolgten Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen regelmäßig berichtet. Außerdem wurden 2020 die Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet, deren Erfüllung Bestandteil der Unternehmensziele ist. Zudem erfolgen Investments, die

weitere Nachhaltigkeitsziele fördern, indem sie z. B. soziale Aspekte berücksichtigen oder die Transformation zu einer nachhaltigen Gesellschaft unterstützen. Darüber hinaus prüft unser Risikomanagement auch, ob von den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten Umwelt, Soziales und Unternehmensführung negative Auswirkungen auf uns als Unternehmen ausgehen können. Für die ALH Gruppe sind dabei insbesondere die möglichen Auswirkungen klimabezogener Risiken von Bedeutung. In Übereinstimmung mit der Ansicht der BaFin bilden diese klimabezogenen Risiken in der ALH Gruppe keine eigene Risikokategorie, sondern wirken durch bereits bestehende Risikokategorien wie z. B. Marktrisiken (Aktien-, Anleihen-, Immobilienrisiko etc.) oder versicherungstechnische Risiken (Sterblichkeit, Krankheit/Invalidität etc.). 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 ND-GAIN Index

herangezogen.<sup>[1]</sup> 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.

---

<sup>[1]</sup> 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. Im Rahmen der Erarbeitung der Teil-Nachhaltigkeitsstrategien der einzelnen Ressorts und Unternehmen der ALH Gruppe 2021, wurden die Leistungsindikatoren für das nun wesentliche Handlungsfeld „betrieblicher Umweltschutz“ neu aufgenommen.

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

- Anteil der Lieferantenverträge, die den Lieferanten-Verhaltenskodex beinhalten
- Anzahl Compliance-Verstöße
- Anzahl Korruptionsfälle

### **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
- Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

#### **Handlungsfeld „Produkte und Leistungen“**

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

#### **Handlungsfeld „Betrieblicher Umweltschutz“**

- Emissionen gemäß Scope 1+2
- Wasserverbrauch
- Energieverbrauch

## 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 und -chancen 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 von der Jahreszielerfüllung zurückbehalten und frühestens nach drei Jahren gewährt, sofern das mit dem Zurückbehalt verbundene Ziel (Langfristziel) nach Ablauf von drei Jahren erfüllt ist.

In den Unternehmenszielen sind übergeordnete vergütungsrelevante Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt: Jedes Jahr werden ein kurzfristiges sowie ein langfristiges Nachhaltigkeitsziel in die vergütungsrelevanten Unternehmensziele aufgenommen. Die Entwicklung von Teil-Nachhaltigkeitsstrategien wurde erstmalig als vergütungsrelevantes Unternehmensziel mit Fokus auf Nachhaltigkeitsaspekte für das Jahr 2021 aufgenommen. Die Umsetzung der PRI wurde als langfristiges Unternehmensziel bis 2023 definiert.

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

### **Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat**

Bei der Alte Leipziger Lebensversicherung und der Hallesche Krankenversicherung erhält der Aufsichtsrat eine Festvergütung, deren Höhe von der Mitgliederversammlung 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. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält zusätzlich zu der Vergütung einen Dienstwagen oder im Falle eines Dienstwagenverzichts einen Ausgleich. 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 2021 der Hallesche Krankenversicherung, Seite 20.



---

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 aller Angestellten beträgt 6,49.

## 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 der Unternehmensberatung :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. Im Berichtsjahr wurden im Prozess der  
Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung durch mehrere Workshops mit den  
Vorständen und der ersten Führungsebene Nachhaltigkeitsthemen und damit  
einhergehende Anforderungen der internen Stakeholder überprüft (s. Kriterium  
1).

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 hinaus befindet sich das Ideenmanagementtool PI zur Erfassung von Mitarbeitervorschlägen seit 2021 in der ALH Gruppe im Einsatz. Es sind bereits 2.000 Mitarbeiter auf der Plattform registriert. Bislang wurden 272 Ideen zu verschiedenen Fragestellungen (Challenges) eingereicht. Zu diesen Ideen wurden über 5.100 Bewertungen (Daumen hoch/runter) durch Mitarbeiter abgegeben und in 432 Kommentaren diskutiert.

## 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 Elektrofahrräder, 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.

Im Jahr 2021 konnten die Mitarbeiter der ALH Gruppe über das Ideenmanagement-Tool PI nachhaltige Rezeptvorschläge einreichen. Die 32 eingereichten Ideen wurden durch die Mitarbeiter und ein Gremium aus den Küchenleitern der Betriebsrestaurants in Oberursel und Stuttgart bewertet. Zwei Gerichte wurden als Gewinner-Gerichte ausgewählt und am 18.11.2021 an beiden Standorten in den Betriebsrestaurants angeboten. Die Einreicher der Gewinner-Ideen freuten sich über eine Überraschungsbox mit nachhaltigen Leckereien und durften jeweils 250 EUR für einen nachhaltigen Zweck spenden. Begleitend dazu wurde an diesem Tag eine Umfrage unter den Mitarbeitern der ALH Gruppe durchgeführt, um weitere Informationen aus dieser Anspruchsgruppe zu bekommen.

Insgesamt 420 Mitarbeiter haben an der Nachhaltigkeitsumfrage teilgenommen. Sie nutzten die Gelegenheit am Aktionstag zum Thema Nachhaltigkeit am 18. November in Oberursel und Stuttgart oder danach über den Intranet-Zugang, um ein Meinungsbild abzugeben. Es wurden neun Fragen zum Thema Nachhaltigkeit allgemein und auch Fragen zum nachhaltigen Mittagessen am Aktionstag gestellt. Ein Großteil der Teilnehmer findet es demzufolge gut, wenn sich Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit engagieren oder ordnet Nachhaltigkeit generell als das zentrale Zukunftsthema ein. Fragen rund um das private Nachhaltigkeitsengagement fallen differenzierter aus: Für fast alle Befragten gehört die klassische Mülltrennung dazu. Das Auto stehen lassen und dafür auf Nahverkehr oder Fahrrad umsteigen, darauf achtet nur etwa die Hälfte der Befragten. Die Ergebnisse der Umfrage wurden allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung gestellt.

## 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.

### **Innovationsmanagement**

Im Rahmen unseres Innovationsmanagements nutzen wir das Format der Ideen-Werkstatt, um nutzerzentriert Produkte und Services zu entwickeln. Mit der agilen Methodik des Design Thinking stellen wir sicher, dass die Bedürfnisse unserer Kunden wirklich berücksichtigt werden. Hierfür stellen wir interdisziplinäre Teams zusammen. Die verschiedensten Perspektiven unterstützen die Entwicklung nachhaltiger Features. Diese Formate finden auch im Kontext der nachhaltigen Ausgestaltung von Services und Produkten Anwendung. Durch dieses Vorgehen tragen wir maßgeblich zur sozialen

Absicherung unserer Kunden bei. Ein Beispiel kann hier die betreute Kooperation mit Dear Employee sein, die psychische Belastungen am Arbeitsplatz thematisiert und Produktbestandteil des betrieblichen Krankenversicherungsangebots wurde. Ein weiteres Beispiel ist das Mitwirken an der Initiative #Gemeinsamstark, welche sich auf die Corona-bedingten Einschränkungen für Jugendliche fokussiert und unter Anderem Leistungen für verpasste Unterrichtseinheiten anbietet. Die im Innovationsmanagement verantwortete Plattform zur Sammlung von Ideen, wird auch regelmäßig eingesetzt, um Beiträge aller Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit strukturiert aufzunehmen. Dadurch wurden im Jahr 2021 Ideen für den im Konzern veranstalteten Nachhaltigkeitstag gesammelt und Gelder an nachhaltige Zwecke gespendet. Die Beteiligung im InsurLab Germany e.V. wird genutzt, indem Mitarbeitende der ALH Gruppe sich an sogenannten Topic-Groups beteiligen, die sich mit dem Themenkomplex der Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Zudem werden hierüber hilfreiche Kontakte zu Nachhaltigkeits-Startups geknüpft. Grundsätzlich stellt die organisatorische Verankerung von Innovationsmanagement und Nachhaltigkeitsmanagement den Austausch zu aktuellen Trends der Nachhaltigkeit sicher.

### **Nachhaltige Produkte und Prozesse**

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

Durch unsere nachhaltigen Versicherungsprodukte leisten wir außerdem einen Beitrag zu den SDGs 3 „Gesundheit & Wohlergehen“ und 5 „Geschlechtergleichheit“ und fördern die medizinethischen Prinzipien. Nach FEELfree, unserem betrieblichen Krankenversicherungsprodukt (bKV) mit Gesundheitsbudget, hat die Universität Bayreuth und das Beratungsunternehmen Concern auch dem neuen Tarif FEELcare das Nachhaltigkeitstestament verliehen. Beim Tarif FEELcare handelt sich um einen Pflorgetarif mit umfangreichen Leistungen für Mitarbeitende, die eine nahe angehörige Person pflegen sowie um eine Einmalzahlung, wenn der Mitarbeitende selbst zum Pflegefall wird. Damit setzt die Hallesche einen Anreiz für Arbeitgeber, ihren Mitarbeitenden zu helfen, Pflege und Beruf unter einen Hut zu bringen.

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. Unter anderem erfolgte die weitere Entwicklung unserer Kunden-App Hallesche4u, um durch digitale Services papierlos zu handeln und somit einen Anteil am Klimaschutz zu leisten. Außerdem leisten umfangreiche Aus- und Weiterbildungsangebote, wie Qualifikationsmaßnahmen in der Kommunikation mit Kunden, einen Beitrag zum nachhaltigen GesundheitsPartner. Die unterschiedlichen Gesundheitsservices helfen der Hallesche Krankenversicherung, sich als Kümmerer und GesundheitsPartner gegenüber den Kunden zu etablieren. Die Gesundheitsservices werden zunehmend auch Bestandteil der neuen Tarife. Insofern können Gesundheitsservices auch zu innovativen Produkten beitragen.

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. Außerdem werden diese Services zunehmend auch Bestandteil der Tarife, sodass Produktinnovationen auch durch Gesundheitsservices getrieben werden können.

Ein weiterer Faktor ist das Wissen um das Kundenfeedback: Um dies in Erfahrung zu bringen, haben wir den Net Promoter Score (NPS) im Jahr 2020 pilothaft in einer Gruppe mit Kundenkontakt eingeführt. 2021 konnte eine weitere Gruppe an die NPS-Befragung aufgenommen werden. 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. Im Rahmen der NPS-Pilotierung haben wurde der Fokus zunächst auf eine funktionierende Infrastruktur gelegt. Der folgende Schritt stellte die Analyse der Feedbacks dar. Insbesondere das Thema „Rückruf“ wurde häufig von den Kunden erwähnt. Es folgte einer Definierung eines einheitlichen Prozesses für dieses Themenfeld. Dieser Prozess wird bis Ende Q1/2022 finalisiert und kommuniziert. NPS-Auswertungen können zukünftig einen Beitrag zur Entwicklung von innovativen und nachhaltigen Produkten leisten. Perspektivisch wird eine ganzheitliche NPS-Implementierung bei der Hallesche Krankenversicherung angestrebt.

### **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. Im Jahr 2021 haben wir den ALH Campus für unsere Geschäftspartner als zentrale Anlaufstelle für alle Fortbildungsangebote der ALH Gruppe gestartet. Damit haben unsere Geschäftspartner einen umfassenden Überblick über das Weiterbildungsangebot der ALH Gruppe mit einem einfachen Anmeldeprozess und jederzeit Zugriff auf die Unterlagen und Zertifikate der Veranstaltungen.

In den Antragsprozessen wird die E-Signatur seit 2016 fortlaufend integriert und weiter verbessert. So haben die Geschäftspartner neben unserem internen e-Signatur Verfahren die Möglichkeit aktuell sieben von uns zugelassene e-Signaturen anderer Softwarehersteller zu verwenden. Zudem setzt die Alte Leipziger bereits seit Januar 2017 das Verfahren der Videolegitimation der Deutschen Post ein, um Kunden auch von zu Hause aus verlässlich identifizieren zu können.

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.

Die konsequente Schaffung von Mehrwerten erreichen wir insbesondere durch unsere App hallesche4u. Hier verbinden wir die persönliche und digitale Interaktion miteinander. Mit hallesche4u bedienen wir Voll-, Zusatz und bKV-Versicherte gleichermaßen. Die digitalen Services werden darin gebündelt. Neue Inhalte sind beispielsweise im Bereich Rechnungen, die Anzeige des Bearbeitungsstands und ein BRE-Rechner, zudem sollen zukünftig Vorsorge-Erinnerungen und ein digitaler Impfpass den Nutzern als Mehrleistung zur Verfügung stehen. Bereits in die App integriert ist die ärztliche Videosprechstunde für eine sichere und bequeme medizinische Beratung der Versicherten. Zudem bietet der Symptomchecker als Ablösung des vorherigen Corona-Chatbots, die Möglichkeit einer ersten Diagnosestellung und gibt Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Zukünftig werden die bereits genannten digitalen Services der Hallesche weiterentwickelt und um die verschiedenen Fachdienste der Telematikinfrastruktur ergänzt. Im nächsten Jahr werden wir an der Anbindung an die Telematikinfrastruktur arbeiten und planen unseren Versicherten die elektronische Patientenakte als einer der ersten Fachdienste voraussichtlich ab 2023 zur Verfügung zu stellen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Über 90 % der Finanzanlagen durchlaufen eine ESG-Auswahlprüfung.

Im Jahr 2020 haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlage beschlossen, die positive und negative Auswahlkriterien enthält und diese 2021 kontinuierlich weiterentwickelt (siehe Kriterium 4).

---

# 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 für den Betrieb von Büros und Rechenzentren sowie einer Vertriebsinfrastruktur keine natürlichen Ressourcen. Der direkte Einfluss unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf die Umwelt ist somit im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen (z. B. Herstellung und Verstromung fossiler Energieträger) gering. Durch die Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und die begleitende Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse, wurde das Thema „betrieblicher Umweltschutz“ nun als wesentliches Handlungsfeld definiert (siehe auch Kriterium 2). Daher möchten wir mit gutem Beispiel vorangehen und die Mitarbeiter für Umweltthemen sensibilisieren sowie geeignete Maßnahmen ergreifen, um verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen umzugehen. Die entsprechenden Maßnahmen sind in den Kriterien 12 und 13 ausführlich dargestellt.

Als Versicherungsunternehmen benötigen wir in der Verwaltung und Kundenkommunikation **Papier**. Diesen Papierverbrauch möchten wir im Rahmen der digitalen Verwaltung der Versicherungsverträge reduzieren und einen Beitrag zum Klimaschutz, z. B. durch sukzessive Reduzierung des Papierversandes in Vertragsverwaltung und Schadenbearbeitung bis zur weitgehenden Abschaffung von Papierdruck durch sukzessiven Ausbau des elektronischen Versandes und Ausbau des Kundenportals fin4u leisten.

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 vom Kunden wahrgenommene Servicequalität und reduziert den Papierverbrauch.

Um Ressourcen zu schonen, bietet die Hallesche, als privater Krankenversicherer, ihren vollversicherten Kunden die Möglichkeit der Videosprechstunde. Hierzu arbeitet sie mit dem langjährigen Partner MD Medicus zusammen. Je nach Thema, das der Patient zuvor angegeben hat – meldet sich einer der Fachärzte, ein Psychotherapeut oder Pflege-Experte beim Patienten, um seine Fragen mit ihm zu besprechen. Dadurch können Anfahrtswege vermieden und Emissionen eingespart werden.

Zur Förderung der nachhaltigen Beschaffung wurde der Lieferanten-Verhaltenskodex 2018 eingeführt, der unter anderem Prinzipien zum Umweltschutz beinhaltet, die sowohl von der Gruppe als auch von Seiten der Vertragspartner einzuhalten sind. So achten wir beim Kauf von IT-Geräten beispielsweise neben dem Anschaffungspreis auch auf die Energieeffizienz oder umweltgerechte Entsorgungsmöglichkeiten der Geräte nach der Nutzung.

Auch bei der Auswahl der Produkte für unsere Speisen in den Betriebsrestaurants werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt, wie Regionalität und Saisonalität. Auf der Suche nach nachhaltigen Gerichten für die Betriebsrestaurants wurde im Herbst 2021 eine Kreativ-Challenge auf PI (Plattform Ideenmanagement, siehe Kriterium 9) durchgeführt.

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.

Ziele zur Verbesserung unseres Ressourcenmanagements (z. B. Papierreduktion) finden Sie in Kriterium 3. Zu dem Umgang mit potenziellen nachteiligen Umweltauswirkungen durch unsere Geschäftsaktivitäten finden Sie nähere Angaben in Kriterium 6.

Unternehmen in Deutschland ab einer bestimmten Größe müssen alle vier Jahre ein **Energieaudit** durchführen. Durch Verbrauchsanalysen sollen so Verbesserungspotentiale festgestellt werden.

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 planen wir den Umzug der Verwaltung der Hallesche aus der Innenstadt in einen Neubau in Stuttgart-Degerloch. Zum Nachweis für die hohe Qualität dieses Neubaus, vor allem im Hinblick auf eine nachhaltige Bauweise, beantragte der Eigentümer das Gold-Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB).

## 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, benötigen kaum Materialien zur Herstellung und Verpackung. 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 oder durch den Einsatz von Papier und Büroinfrastruktur/ -materialien – benötigt. Den Papierverbrauch haben wir bisher noch nicht erfasst, planen dies aber ab 2022.

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.

**a.** Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen:  
Verbrauch von Erdgas: 52.103 kWh  
Verbrauch von Fernwärme: 2.028.577 kWh

**b.** Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen:  
Verbrauch von Strom: 1.687.326 kWh

**c.i.** Stromverbrauch: 1.687.326 kWh  
**c.ii.** Heizenergieverbrauch: 2.080.680 kWh

**e.** Gesamter Energieverbrauch: 3.768.006 kWh

**f.** Nahezu alle Werte wurden aus Abrechnungen unserer Energiezulieferer

ermittelt und mit eigenen Ablesungen verglichen. Am Standort Oberursel wurden für den Monat Dezember Werte aus dem Vorjahr angesetzt, weil für diesen Zeitraum noch keine Abrechnung vorliegt. Alle Gebäude an den Direktionsstandorten Oberursel und Stuttgart (Haupt- und Nebengebäude, Kindertagesstätte und Sportanlagen) sind in die Betrachtung einbezogen. Nicht betrachtet werden Vertriebsdirektionen und Kundenservicecenter.

g. Es wurden keine Umrechnungen vorgenommen.

#### 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.

a. Im Berichtsjahr wurde keine Verringerung des Energieverbrauchs zum Vergleichsjahr 2020 erreicht.[\[1\]](#)

b. In die Verringerung wurden alle Energiearten (Erdgas, Fernwärme und Strom) einbezogen.

c. Die Basisjahr für die Berechnung ist das Vorjahr.

[\[1\]](#) Die Angaben in diesem Indikator wurden nicht geprüft, da keine rückwirkende Prüfung für 2020 durchgeführt wurde und somit auch keine Aussagen mit Vorjahresbezug vorlagen.

---

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.

a.v. Kommunale Wasserversorgung 6.072 m<sup>3</sup> Süßwasser.

d. Nahezu alle Werte wurden aus Abrechnungen unserer Wasserversorger  
ermittelt und mit eigenen Ablesungen verglichen. Alle Gebäude an den  
Direktionsstandorten Oberursel und Stuttgart (Haupt- und Nebengebäude,  
Kindertagesstätte und Sportanlagen) sind in die Betrachtung einbezogen. Nicht  
betrachtet werden Vertriebsdirektionen und Kundenservicecenter.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

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. Die Menge an Abfall nach Entsorgungsverfahren können wir derzeit noch nicht ausweisen, wir planen dies ab 2022 zu erfassen.

## 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.

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 „Wind-Portfolio“ aus einer installierten Leistung von 410,6 MW (Vorjahr 387,3 MW) in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden. Wir halten dabei sowohl Beteiligung an Onshore- und Offshore-Windparks. 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 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**. Deshalb haben wir uns für 2022 vorgenommen, ein Konzept für die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeiter zu erarbeiten. Startpunkt wird die Analyse des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes durch den Pendel- und Berufsverkehr unserer Mitarbeiter und des Außendienstes sein. Darauf aufbauen, werden wir ein Konzept erarbeiten,

welches Anreize für eine klimaneutrale Mobilität setzt. 2021 wurden durch Mitarbeiter der ALH Gruppe 382.273 Personenkilometer klimaneutral mit der Deutschen Bahn zurückgelegt. Gemäß den Angaben der Deutschen Bahn konnten dadurch im Vergleich zur PKW-Nutzung 62.287 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden. Auch der Primärenergieverbrauch (der Energieverbrauch einschließlich des Energieverbrauchs für Gewinnung, Transport und Umwandlung der Primärenergieträger) fiel um 20.407 (I BÄ) erheblich niedriger aus 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. 2021 haben bereits 398 Mitarbeiter dieses Angebot genutzt und ein JobRad geleast.

Auch die Virtualisierung von Geschäftsprozessen spielt in der Vermeidung von Emissionen eine bedeutende Rolle. Durch die Einführung und Nutzung von „Skype4Business“ bzw. Microsoft Teams 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. Bereits geplant ist für das nächste Jahr eine Testphase mit **Elektrofahrzeugen** und Plugin Hybrid-Fahrzeugen im angestellten Außendienst. In Stuttgart steht beispielsweise ein Elektrofahrzeug für Geschäftsfahrten zur Verfügung. Um die Schadstoffemissionen unserer Flotte zu reduzieren, setzen wir darüber hinaus 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 % 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 Besteck darauf, dass diese nicht aus Plastik sind. Verwendete Namensschilder sammeln wir wieder ein. So gelingt es uns, die Namensschilder 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.

Durch die pandemiebedingten ausgefallenen Betriebs- und Weihnachtsfeiern wurde im letzten Jahr auch hier digital und nachhaltig eine Alternative gefunden. Marketing und Veranstaltungsmanagement haben in Zusammenarbeit ein virtuelles Mitarbeiter-Event „Hessen meets Schwabenland“ organisiert, das beide Hauptstandorte als ALH Gruppe kulturell verbunden hat. Alle Mitarbeiter deutschlandweit waren eingeladen. Die Vorstände haben in einem Kochstudio live gemeinsam mit den Küchenchefs der beiden Betriebsrestaurants ein Menü mit klassischen hessischen und schwäbischen Gerichten zubereitet. Die Mitarbeiter erhielten vorab die entsprechenden Zutaten zum Nachkochen in einer Box nach Hause geliefert, rund 1.500 waren vor den Bildschirmen dabei.



## 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.

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen (t) von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten: 12,869 t

b. In der Berechnung wurde nur der CO<sub>2</sub>-Ausstoß berücksichtigt.

c. nicht relevant e. Emissionsfaktor für Erdgas = 0,247 kg CO<sub>2</sub>e/kWh  
Quelle: Klimaschutz- und Energieagentur Baden-Württemberg (2021):  
<https://www.kea-bw.de/kommunaler-klimaschutz/angebote/co2-bilanzierung>

f. Alle Gebäude an den Direktionsstandorten Oberursel und Stuttgart (Haupt-

und Nebengebäude, Kindertagesstätte und Sportanlagen) sind in die Betrachtung einbezogen. Nicht betrachtet werden Vertriebsdirektionen und Kundenservicecenter.

g. Bei der Berechnung orientierten wir uns an den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol.

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.

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen (t) von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten: 352,972 t

**b.** In der Berechnung wurde nur der CO<sub>2</sub>-Ausstoß berücksichtigt.

**c.** nicht relevant

e. Emissionsfaktor für genutzten Strom = 0,00 kg CO<sub>2</sub>e/kWh Quelle:

Stromlieferanten EnBW und Süwag

Emissionsfaktor für genutzte Fernwärme = 0,174 kg CO<sub>2</sub>e/kWh Quelle:

Zertifikat EnBW der TU Dresden vom 29.11.2021

f. Alle Gebäude an den Direktionsstandorten Oberursel und Stuttgart (Haupt- und Nebengebäude, Kindertagesstätte und Sportanlagen) sind in die Betrachtung einbezogen. Nicht betrachtet werden Vertriebsdirektionen und Kundenservicecenter.

g. Bei der Berechnung orientierten wir uns an den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

---

Die Scope 3 Emissionen liegen uns aktuell noch nicht vor. Wir erarbeiten im Jahr 2022 ein ESG-KPI System (siehe Kriterium 3) welches zukünftig die Grundlage für die Ermittlung unserer Emissionen bilden soll (auch zu Scope 3).

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.

---

## EU-Taxonomie

### **1.) Leistungsindikatoren (KPI)**

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

**Taxonomiefähiger Anteil der Vermögenswerte:**

<i>KPIs gem. delegiertem Rechtsakt zu Artikel 8 Taxonomie-VO</i>	<i>Anteil an den Gesamtaktiva (in %)</i>	<i>Anteil in TEUR</i>
Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	4%	576.319
Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	38%	4.960.089
Anteil der nicht im Zähler berücksichtigten Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an gesamten Aktiva	54%	7.110.295
Anteil der nicht im Zähler berücksichtigten Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die keiner NFE-Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen, an den gesamten Aktiva	4%	478.448
Anteil der nicht im Zähler berücksichtigten Derivate an den gesamten Aktiva	0%	3.108

**Freiwillige Offenlegung:**

Zur besseren Einschätzung der Taxonomiefähigkeit von der Hallesche Krankenversicherung werden darüber hinaus der taxonomiefähige Anteil der Risikopositionen an den gesamten Aktiva, der anhand von Schätzungen ermittelt wurde, dargelegt. Abgesehen von der Einbeziehung von Schätzungen zur Taxonomiefähigkeit, werden die gleichen Methoden wie zur Ermittlung der verpflichtenden Offenlegung angewendet. Es ergeben sich folgende Anteile der entsprechenden Risikopositionen an den Gesamtaktiva:

<i>KPIs gem. delegiertem Rechtsakt zu Artikel 8 Taxonomie-VO</i>	<i>Anteil an den Gesamtaktiva (in %)</i>	<i>Anteil in TEUR</i>
Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	15%	1.993.477
Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	27%	3.542.931
Anteil der nicht im Zähler berücksichtigten Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an gesamten Aktiva	54%	7.110.295
Anteil der nicht im Zähler berücksichtigten Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die keiner NFE-Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen, an den gesamten Aktiva	4%	478.448
Anteil der nicht im Zähler berücksichtigten Derivate an den gesamten Aktiva	0%	3.108

**2.) Ansatz / Prozessbeschreibung**

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

**Verordnung über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung**

### **nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088:**

Ein wichtiges Ziel des EU-Aktionsplans für nachhaltige Finanzierung ist es, Geldströme in Richtung nachhaltiger Investitionen zu lenken. In diesem Zusammenhang trat Mitte 2020 die EU-Taxonomie-Verordnung in Kraft. Die Taxonomie-Verordnung soll als standardisiertes und verbindliches Klassifizierungssystem dienen, um zu bestimmen, welche wirtschaftlichen Aktivitäten in der EU als "ökologisch nachhaltig" gelten. Die Ergebnisse dieser Klassifizierung sind jährlich unternehmensspezifisch offenzulegen. Die wirtschaftlichen Tätigkeiten sollen demnach einen Beitrag zu mindestens einem der folgenden sechs Umweltzielen leisten<sup>[1]</sup>:

1. Klimaschutz;
2. Anpassung an den Klimawandel;
3. nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Für die Einstufung einer Tätigkeit als "ökologisch nachhaltig" im Sinne der EU-Taxonomie ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomie-Fähigkeit und Taxonomie-Konformität erforderlich. In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob eine Tätigkeit in den delegierten Verordnungen beschrieben ist, da nur diese Tätigkeiten taxonomiefähig sein können. Aktivitäten können als "ökologisch nachhaltig" bzw. taxonomiekonform gelten, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Diese in der delegierten Verordnung festgelegten technischen Bewertungskriterien müssen in einem zweiten Schritt geprüft werden, um festzustellen, ob eine Wirtschaftsaktivität taxonomiekonform ist. Versicherungsunternehmen können einerseits durch Investitionen in taxonomiefähige bzw. -konforme Wirtschaftsaktivitäten einen Beitrag zu den Umweltzielen der Taxonomie-Verordnung leisten, indem sie beispielsweise durch ihre Kapitalanlagetätigkeit erneuerbare Energien finanzieren. Zum anderen tragen sie durch die Versicherung von klimabedingten Gefahren in der Nicht-Lebensversicherung dazu bei, dass die Risiken aus dem Klimawandel abgesichert werden, zum Beispiel durch die Absicherung von Elementarschäden durch Naturgefahren.

Für das Berichtsjahr 2021 müssen gemäß einer von der EU eingeräumten erleichterten Offenlegungspflicht nur die Anteile der taxonomiefähigen und der nicht taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten an den gesamten Aktiva und den gebuchten Bruttoprämien in der Nicht-Lebensversicherung offengelegt werden.

Im Rahmen der vorbereitenden Umsetzung der Taxonomie-Verordnung wurde im Berichtsjahr eine Vorstudie in der ALH Gruppe durchgeführt. Dabei wurden die relevanten Umsetzungsaktivitäten identifiziert, das quantitative Reporting im Rahmen eines Projektes geplant sowie die Schnittstellen der Taxonomie-Verordnung mit der Nachhaltigkeitsstrategie und den Unternehmensstrategien



analysiert.

### **Taxonomiefähiger Anteil der Bruttoprämien der Nicht-Lebensversicherung**

Gemäß Taxonomie-Verordnung kann das Nicht-Lebensversicherungsgeschäft taxonomiefähig sein, wenn es Teil eines in den technischen Bewertungskriterien genannten Geschäftsbereichs ist und zudem ein Zusammenhang zur Absicherung von klimabedingten Gefahren besteht. Für die Hallesche Krankenversicherung fallen die Produkte Auslandsreisekrankenversicherung und Beihilfeablöseversicherung unter den in den technischen Bewertungskriterien genannten Geschäftsbereich Krankheitskostenversicherung. In der Krankheitskostenversicherung werden bei der Hallesche Krankenversicherung klimabedingte Gefahren nicht unmittelbar versichert, es kann kein Kausalzusammenhang zwischen Schäden und dem Klimawandel hergestellt werden und klimabedingte Gefahren werden in der Risikobetrachtung/ Beitragskalkulation nicht berücksichtigt. Folglich klassifiziert die Hallesche Krankenversicherung die Krankheitskostenversicherung als nicht taxonomiefähig.

### **Taxonomiefähiger Anteil der Vermögenswerte:**

Durch Investitionen in taxonomiefähige Unternehmen oder Investitionsobjekte, kann ein Beitrag zu den Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ ermöglicht werden. Zur Berechnung des Anteils der Risikoposition von taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten an den gesamten Aktiva werden die Daten vor der Konsolidierung für jede Gesellschaft separat ermittelt. Für die Ermittlung der relevanten KPIs wurden für die Kapitalanlagen die Zeitwerte, wie im Konzern-HGB-Anhang ausgewiesen, verwendet. Die Wertansätze sind identisch mit den Marktwerten der Solvency II Marktwertbilanz. Für sonstige Aktiva und nicht den Kapitalanlagen zugeordneten Vermögenswerte wurden die HGB-Buchwerte angesetzt. Für den aktiven Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung sind Buch- und Marktwerte identisch. Die Bezugsgröße zur Ermittlung der Kennzahlen sind die gesamten Aktiva. Die Summe aller in einer Gesellschaft vorhandenen Vermögenswerte ergibt den Nenner (gesamte Vermögenswerte).

Zu den **taxonomiefähigen Vermögenswerten** zählen wir: Aktien, Unternehmensanleihen, Grüne Renten, direkt und indirekt gehaltene Anteile an verbundenen Unternehmen und Beteiligungen (inkl. Private Equity Beteiligungen), Immobilien (Direktanlage, Fonds und Beteiligungen), Immobilien-Darlehen (Privatpersonen und Unternehmen), Infrastruktur-Fonds und -Beteiligungen, Infrastruktur- und sonstige zweckgebundene Darlehen, Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte. Voraussetzung ist, dass es sich um eine taxonomierelevante Wirtschaftsaktivität handelt und bei Unternehmen eine Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung vorliegt.

Zu den **nicht taxonomiefähigen Vermögenswerten** zählen Anteile an

Unternehmen ohne taxonomierelevante wirtschaftliche Tätigkeit und Investitionen ohne hinreichende Datengrundlage, wie zum Beispiel bei eigenen Sachanlagen.

Bei der Berechnung der taxonomiefähigen bzw. nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte sind folgende Positionen gemäß Taxonomie-Verordnung ausgeschlossen:

- Risikopositionen gegenüber **Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten**. Hierzu zählen alle direkt und indirekt gehaltenen Renten (ohne Grüne Renten). Dazu gerechnet werden alle unter Solvency II als "Staatsanleihen" (CIC 1) geführten Bestände.
- Risikopositionen gegenüber **Unternehmen, die keiner Verpflichtung zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung (NFE)** nach EU-Recht unterliegen. Hierunter fallen Risikopositionen gegenüber oder Beteiligungen an nicht unter die Artikel 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallenden Nicht-Finanzunternehmen. Als Unternehmen ohne Verpflichtung zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung zählen generell alle Unternehmen mit Firmensitz außerhalb der Europäischen Union und der EFTA-Staaten mit EU-Assoziierungsabkommen. Bei Unternehmen im Anwendungsbereich von Artikel 19a (Nichtfinanzielle Erklärung) oder 29a (Konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung) der Richtlinie 2013/34/EU werden dazu alle Nicht-Finanzunternehmen im Sinne von Artikel 1 Nummer 8 der Delegierten Verordnung 2021/2178/EU, Anlagen bei Unternehmen, die über alternative Fonds gehalten werden (Darlehen und Eigenkapital) und Unternehmen mit einer Unternehmensgröße < 500 Mitarbeiter gezählt. Dies kann auch Risikopositionen gegenüber Unternehmen enthalten, die auf taxonomierelevante Wirtschaftsaktivitäten entfallen. Aufgrund der fehlenden Verpflichtung dieser Unternehmen, Angaben zur ihrer Taxonomiefähigkeit in der NFE zu veröffentlichen, können diese Risikopositionen jedoch nicht als taxonomiefähig angerechnet werden.
- Zu den ebenfalls nicht im Zähler berücksichtigten **Derivaten** zählen alle direkt und indirekt getätigten Derivategeschäfte. Hierbei wird der Nettingwert positiver und negativer Marktwerte verwendet. Der Wertansatz entspricht dem Ansatz unter Solvency II.

Bei der **Datenerhebung** werden sowohl interne Daten aus Bestandsführungssystemen als auch von Dritten genutzt. Bei Infrastrukturbeteiligungen werden die Daten von Asset-Managern und Fondsanbietern genutzt. Im Bereich Aktien können dies beispielsweise Angaben von Unternehmen selbst in ihren nichtfinanziellen Erklärungen sein. Da die Taxonomie-Verordnung erstmalig zum 1.1.2022 anzuwenden ist, sind noch keine Daten von Unternehmen bezüglich ihrer Taxonomiefähigkeit veröffentlicht. Deshalb können diese Angaben nur mit Schätzungen ermittelt werden, beispielsweise über die Zuordnung eines Unternehmens zu einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit gemäß NACE-Klassifizierung<sup>21</sup> oder über

die Angaben von Dritten (z.B. Bloomberg). Da Schätzungen für die Angaben zur Taxonomiefähigkeit nicht zulässig sind, ergeben sich die unter 1. genannten Anteile der entsprechenden Risikopositionen an den Gesamtaktiva.

#### **Freiwillige Offenlegung:**

Zur besseren Einschätzung der Taxonomiefähigkeit von der Hallesche Krankenversicherung werden darüber hinaus der taxonomiefähige Anteil der Risikopositionen an den gesamten Aktiva, der anhand von Schätzungen ermittelt wurde, dargelegt. Abgesehen von der Einbeziehung von Schätzungen zur Taxonomiefähigkeit, werden die gleichen Methoden wie zur Ermittlung der verpflichtenden Offenlegung angewendet. Es ergeben sich die unter 1. genannten freiwilligen Anteile der entsprechenden Risikopositionen an den Gesamtaktiva.

#### Wesentliche Annahmen für die freiwilligen Angaben

Bei Unternehmen und staatlichen Emittenten werden die NACE-Codes als Anhaltspunkt verwendet, um zu entscheiden, welche wirtschaftliche Tätigkeit den Aktivitäten gem. Taxonomie-Verordnung zugeordnet werden kann. Dabei wird ausschließlich die Hauptaktivität gemäß NACE-Code eines Emittenten betrachtet. Multiple Wirtschaftsaktivitäten eines Emittenten können derzeit nicht berücksichtigt werden. Ferner wurden konzerneigene Investitionen in Infrastrukturunternehmen berücksichtigt, die selbst nicht zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind, sondern dies durch eine Konzernfreistellung erfolgt (z. B. Windparks).

Bei indirekten Anlagen, Immobilien-Anlagen und -Darlehen sowie Hypothekendarlehen erfolgt die Durchschau auf die jeweiligen Finanzierungsgegenstände.

#### Umgang mit fehlenden Daten

Können Daten nicht mit Sicherheit bestimmt werden, wird sowohl für die verpflichtenden Angaben als auch für die freiwilligen Angaben unterstellt, dass keine Taxonomiefähigkeit besteht. Insbesondere eigene Sachanlagen jedoch auch intransparente Aktien-, Renten- und gemischte Fonds werden demnach nicht angerechnet. Ebenso unberücksichtigt bei der Bestimmung der Taxonomiefähigkeit bleiben aufgrund mangelhafter Datenlage Anlagen der Fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherung auf Rechnung und Risiko des Versicherungsnehmers. Rückdeckungsversicherungen bei Lebensversicherungsunternehmen bleiben bei der Berücksichtigung der Taxonomiefähigkeit ebenfalls außen vor, da durchgerechnete Informationen zur Taxonomiefähigkeit nicht verlässlich vorliegen. Wesentliche Datenbeschränkungen bestehen bei aus Taxonomie-Gesichtspunkten intransparenten OGAW-Publikums-Investmentfonds und OGAW-Spezial-Investmentfonds.

Die Strategie zur künftigen Schließung der Datenlücken beinhaltet den Aufbau eines Systems der Datenhaltung für Nachhaltigkeitsdaten, die Anbindung externer Datenanbieter und die systemseitige Auswertung durch überwiegend automatisierte Prozesse. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der

---

Datenqualität erfolgen in Abstimmung mit den Managern der illiquiden Infrastrukturanlagen und den verantwortlichen Kapitalanlagegesellschaften.

[\[1\]](#) Ab 1.1.2022 zunächst nur zu den ersten beiden Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“, ab 1.1.2023 dann auch zu den weiteren Umweltzielen. [\[2\]](#) Statistisches System der Wirtschaftszweige in der EU

### **3.) Anhänge**

Keine Anhänge hinterlegt.

---

## 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 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 und zur Vermeidung von physischen und psychischen Belastungen analysieren wir regelmäßig unsere Arbeitsbedingungen auf entsprechende Gefährdungen. In der ALH Gruppe haben wir 2020 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 stattgefunden. Die aus den Workshops gewonnenen Erkenntnisse bilden für den GABAGS die Grundlage zur Beurteilung möglicher Gefährdungslagen und zur Ableitung notwendiger Schutzmaßnahmen mit dem Ziel, nachhaltig gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Nach der Befragung führte das Gremium in 2021 Workshops durch, um die Ergebnisse detaillierter zu analysieren. Die Ergebnisse wurden nun zusammengetragen. Maßnahmen sollen im nächsten Schritt gemeinsam mit den jeweiligen Fachexperten (z. B. Personalentwicklung, Betriebsorganisation, Immobilienmanagement) erarbeitet werden. Diese Schnittstellen werden im 1. und 2. Quartal 2022 kontaktiert. Die Analyse zielte auf die Schwerpunkte Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen ab. Die Ergebnisse zeigen, dass Belastungen eher in den Bereichen der Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation liegen und es hier entsprechende Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation gibt. Hierzu wird der GABAGS in Abstimmung mit den zuständigen Fachbereichen gehen.

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 15,6 Jahren sowie die geringe Fluktuation von 4,3 %.

## 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 2021 nahmen bei der Hallesche 10 (2020: 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 strategischem Partner. Die Ziele sind:

- Unterstützung der Zusammenarbeit und der Kommunikation
- Förderung des Wissenstransfers und der Vernetzung
- Förderung der Agilität und Flexibilität
- Ausstattung mit technisch zeitgemäßer Hardware
- Einführung des mobilen ortsunabhängigen Arbeitens
- Steigerung der Mitarbeiterperformance
- Bindung und Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter
- Reduktion von Kosten und zeitlichem Aufwand

Bereits etabliert in der ALH Gruppe ist Skype for Business als Kommunikationsmedium. Aktuell erfolgt die Umsetzung der Telefonie in Skype

for Business, um die mobile, ortsunabhängige Arbeit ermöglichen zu können. Teams als zweites Kommunikationsmedium, vor allem in der Kommunikation mit Externen, ergänzt seit Juli 2021 in seiner Lightversion das Produktportfolio für den Austausch. Die Nutzung von SharePoint sowohl für die unternehmensweite Zusammenarbeit als auch als Basis für das konzernweite Intranet als offizielle Informationsplattform, unterstützt die Zielsetzung. Mit Yammer fördert die ALH Gruppe den Austausch unter den Beschäftigten; rund 95 % der Beschäftigte nutzen das Werkzeug für die unternehmensweite Vernetzung. Weitere Microsoftprodukte, wie z.B. die Videoplattform Stream, aber auch Drittprodukte, wie z.B. Miro als virtuelles Whiteboard sowie unterschiedliche Supportangebote runden den „Arbeitsplatz der Zukunft“ ab.

In der ALH Gruppe haben bereits rund 86 % der Beschäftigten die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Vor allem in Zeiten der Covid-19-Pandemie nutzen ca. 70 % der Beschäftigten das 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. Im Berichtsjahr erfolgte zum vierten Mal die erfolgreiche Re-Zertifizierung von „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“. Damit wurden unsere Zielsetzungen und Maßnahmen für die Jahre 2019 – 2021 erreicht und das neue Handlungsprogramm für die drei folgenden Jahre festgelegt. Da wir mit unseren vielfältigen Services und geldwerten Leistungen für Familien bereits 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. Neu hinzu kam auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Sabbaticals zur weiteren Arbeitszeitflexibilisierung. Zudem haben wir an einer Erhebung des Netzwerkes Erfolgsfaktor Familie des Bundesfamilienministerium, dem Fortschrittsindex Vereinbarkeit, teilgenommen und ein weiteres Siegel erhalten. Das Netzwerk liefert Vergleichswerte zu Kennzahlen anderer Unternehmen, um die Familienfreundlichkeit der Unternehmenskultur zu messen und transparent zu machen.

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. 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. Um die Vielfalt in Führungspositionen weiter zu fördern, haben wir uns im Berichtsjahr dazu verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führung auf 33 % bis zum Jahr 2025 in der ALH Gruppe zu steigern. Unterstützt wird die Arbeit von unserem 2018 verabschiedeten Grundsätzen „Verständnis von Führung und Zusammenarbeit“, das 2018 und 2019 schrittweise über Workshops in die Organisation getragen wurde. Zentraler Bestandteil dieser 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. 2021 haben wir 11 Mitarbeiter für das Programm gewonnen, von denen 7 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. In den beiden Veranstaltungen haben 19 Teilnehmer - davon 9 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 01.09.2021 befanden sich insgesamt 109 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.

Unsere digitale Lernstrategie mit dem Ziel für alle Mitarbeiter ein lebenslanges Lernen „in the moment for need“ (im aktuellen Bedarfsfall) zu ermöglichen, treiben wir weiter voran. Ein Fokus bleiben neue selbstgesteuerte digitale Formate, so dass hier das Angebot durch viele Titel zu unterschiedlichen Kompetenzen erweitert wurde. Um auch eigene passgenaue E-Learnings produzieren zu können, bieten wir seit diesem Jahr eine Weiterbildung zum Autor E-Learning an. Diese haben bereits knapp 30 Mitarbeiter absolviert.

Um die digitale Kompetenz in der ALH Gruppe zu verbessern, wurde ein kompaktes und digitales Selbstlernprogramm zur digitalen Basisqualifizierung für alle Mitarbeiter implementiert. Den Mitarbeitern steht zusätzlich das gesamte Angebot an E-Learnings des externen Partners Masterplan zur Verfügung. Diese Inhalte zahlen auch auf andere Kompetenzfelder ein und unterstützen ebenso ein situatives und selbstgesteuertes Lernen. Zusätzlich wurde das E-Learning Angebot um insgesamt 29 Titel zu Themen wie (Online-

)Kommunikation sowie Zeit- und Selbstmanagement in der Versicherungsberatung erweitert.

Unser Lernmanagementsystem "ALH Campus" steht der ganzen ALH Gruppe zur Verfügung und entwickelt sich stets weiter. Durch ALH Campus wurde es für Mitarbeiter und Führungskräfte wesentlich einfacher Weiterbildungen zu organisieren. Durch das komplett elektronisch gestützte 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.

Ein weiteres Handlungsfeld der digitalen Lernstrategie ist kurze und aktuelle Inhalte schnell und unkompliziert an eine größere Anzahl an Mitarbeitern zu vermitteln („moment of need“). Dabei ist uns wichtig, standortübergreifende Kollaboration und virtuelles Lernen noch besser zu ermöglichen und in Pandemiezeiten einen adäquaten Ersatz für Präsenzveranstaltungen zu bieten. Hierfür nutzen wir weiterhin Skype for Business und haben zusätzlich für eine noch bessere und interaktivere Kollaboration Miro eingeführt.

Mit unserem internen Bildungsangebot decken wir alle Kompetenzfelder unseres Kompetenzmodells sowohl mit Seminaren, Praxisworkshops und digitalen Lernmöglichkeiten wie E-Learnings und Online-Trainings ab. Zusätzlich bieten wir auch vermehrt Blended Learning Formate (Kombination aus unterschiedlichen Lernformaten, wie Präsenz, E-Learnings oder Onlinetraining) an. Unser Programm für neue Führungskräfte hat sowohl Präsenzmodule als auch Online-Trainingsmodule, die von allen Teilnehmern absolviert werden. Unser Lernreise für erfahrene Führungskräfte hat selbstgesteuerte Module, Onlinetraining und Präsenzmodule. 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, Potenzialträger oder Führungskräfte. Für Potenzialträger haben wir seit diesem Jahr beispielsweise das Potenzial-Entwicklungs-Programm aufgebaut, das bereits erfolgreich angelaufen ist. Hochschulabsolventen zum Beispiel haben durch Trainee-Programme die Möglichkeit, verschiedene Schnittstellen des Unternehmens kennenzulernen. 2021 nahmen 28 Hochschulabsolventen an dem Traineeprogramm teil.

Für unsere Führungskräfte stellen wir ein separates offenes Bildungsangebot zusammen. 2021 boten wir 8 Seminare an, an denen 63 Führungskräfte teilnahmen. 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.

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 2021 ereigneten sich bei der Hallesche 0 Betriebs- und Wegeunfälle (2020: 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.

Im Jahr 2021 wurden keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingte Todesfälle verzeichnet. Arbeitsbedingte Todesfälle und Berufskrankheiten gemäß der Berufskrankheiten-Liste der Berufskrankheiten-Verordnung 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 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.

Mittels unseres Learningmanagementsystems wurde die durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ermittelt:

Mitarbeitende	
Geschlecht	Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung
Weiblich	24h 34Min
Männlich	27h 18Min

Führungskräfte	
Geschlecht	Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung
Weiblich	36h 22Min
Männlich	31h 55Min

Leitende	
Geschlecht	Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung
Weiblich	24h 06Min
Männlich	27h 11Min

#### 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 31.12.2021:

<b>Gesamtbelegschaft</b>		<b>Aufsichtsrat</b>	
Frauen	58 %	Frauen	33 %
Männer	42 %	Männer	67 %
< 30 Jahre	15,6 %	< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	51,1 %	30 bis 50 Jahre	22 %
> 50 Jahre	33,3 %	> 50 Jahre	78 %
Ø Alter	43,7 Jahre		
<b>Vorstand</b>		<b>1. Führungsebene</b>	
Frauen	17 %	Frauen	15 %
Männer	83 %	Männer	85 %
< 30 Jahre	0 %	< 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	0 %	30 bis 50 Jahre	26 %
> 50 Jahre	100 %	> 50 Jahre	74 %
<b>2. Führungsebene</b>			
Frauen	20 %		
Männer	80 %		
< 30 Jahre	3 %		
30 bis 50 Jahre	47 %		
> 50 Jahre	50 %		
<b>3. Führungsebene</b>			
Frauen	45 %		
Männer	55 %		
< 30 Jahre	1 %		
30 bis 50 Jahre	53 %		
> 50 Jahre	46 %		

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.

2021 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 damit 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 Meldestructuren wie bei anderen Compliance-Fällen zur Verfügung.

Auch unsere Beschaffungsrichtlinie enthält Menschenrechtskriterien (siehe Kriterium 6).

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“.

Wie unter Kriterium 4 beschrieben investieren wir nur in Staaten und Gebietskörperschaften, die Mitglieder der OECD und ILO sind und damit Menschenrechte respektieren. 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. Damit sind 80 % unseres Portfolios abgedeckt.

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-Verhaltenskodex gilt seit 2018 für alle Neuverträge und Vertragsnachträge. Damit deckten wir 2021 90 % 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.

Seit 1948 befindet sich der Sitz der Hallesche am Standort Stuttgart, wo wir uns gerne auch in der Gemeinschaft einbringen. Im Jahr 2021 spendete die Hallesche insgesamt 31.193 EUR 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 EUR.

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 EUR 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. So erhielt im Jahr 2021 die Stiftung EIGEN-SINN aus Freudenstadt, die rund 140 Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenslagen betreut, 5.000 EUR.

Aufgrund der verheerenden **Flutkatastrophe** in NRW und Rheinland-Pfalz 2021 spendete die ALH Gruppe insgesamt 75.000 EUR an Bildungseinrichtungen aus den Katastrophengebieten. Über 300 Mitarbeiter der ALH Gruppe beteiligten sich an der Aktion. Durch Einzelspenden zwischen 10 EUR und 1.000 EUR kam die stattliche Summe von 37.093 EUR zusammen. Der Anstoß für die Initiative kam aus der Belegschaft. Die Unternehmensleitung verdoppelte die Spendensumme der Mitarbeiter und rundete auf 75.000 EUR auf.

Im Zuge der **Weihnachtspendenaktion** aus dem Vorjahr erhielt der Verein Trinkwasserwald e. V. von der ALH Gruppe eine Spende in Höhe von 10.000 EUR, was ungefähr 1.600 neuen Laubbäumen entspricht. Diese wurden von rund 25 Mitarbeitern der Alte Leipziger 2021 im Taunus gepflanzt. Trinkwasserwald e.V. ist deutschlandweit aktiv und kümmert sich um die Wiederaufforstung von brachliegenden Waldflächen – oftmals ehemaligen Nadelwaldmonokulturen – durch Ansiedlung von neuem, jungem Laubmischwald.

Auch die Mitarbeiter der Alte Leipziger Bauspar pflanzten fleißig für einen positiven Beitrag zum Klima: 500 **klimaresistente Bäume**, Schwarzkiefern und Stieleichen, wurden 2021 ebenfalls im Taunus gepflanzt. Hintergrund ist das Modernisierungsdarlehen „GreenMod“, mit welchem klimafreundliche Modernisierungsmaßnahmen durchgeführt werden können und pro abgeschlossenem Vertrag von der Alte Leipziger Bauspar ein Baum gepflanzt wird.

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

---

benachteiligten Kindern widmen (Alfred-Delp-Haus und Wohnhilfswerk sowie die Stiftung „Hänsel und Gretel“).

## 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 2021](#) der Hallesche Krankenversicherung, Seiten 3 (Bruttobeitragseinnahmen, Leistungen an Versicherungsnehmer), 42 (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 <https://www.gdv.de/de/themen> und <https://www.bvi.de/positionen/> bzw. <http://www.pkv.de>.\*

### **Aktuelle Gesetzgebungsverfahren**

Das Jahr 2021 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 2021 eine Vorstudie zur Umsetzung dieser regulatorischen Anforderungen für die ALH Gruppe durch. Insbesondere die Offenlegungspflichten durch die Taxonomie-Verordnung und die Integration von Nachhaltigkeitspräferenzen in die Kundenberatung waren besonders relevant. Im Rahmen der Vorstudie wurden Umsetzungsmaßnahmen für die betroffenen 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 2021 hat die Hallesche nachfolgend genannte Parteien unterstützt:

CDU mit 1.500 EUR

CSU mit 1.500 EUR

FDP mit 1.500 EUR

SPD mit 1.000 EUR

Bündnis 90/ Die Grünen mit 1.000 EUR

Darüber hinaus erfolgten keine politischen Spenden. Gemäß einer Anpassung der Spendenrichtlinie sind Parteispenden zukünftig nicht mehr gestattet.

## 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 Hallesche hat ihr Compliance-Management-System in Hinblick auf die Schwerpunkte Korruptionsprävention, Betrugsprävention und Wettbewerbs-/Kartellrecht 2017 von externen Wirtschaftsprüfern überprüfen lassen. Im Ergebnis wurde der Gesellschaft bescheinigt, dass die Beschreibung ihres

Compliance-Management-Systems dem Prüfungsstandard IDW-PS-980 entspricht und angemessen ist. Darüber hinaus wurden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen durch die Datenschutzgrundverordnung verschärft. Die Hallesche ließ aus diesem Grund 2021 ihre Datenschutz-Compliance nach IDW-PS-980 von Wirtschaftsprüfern überprüfen. Diese bestätigten die Angemessenheit. Im Zuge dessen wurde die Datenschutz-Richtlinie überarbeitet und erweitert. Zudem wurde bei beiden Gesellschaften die Einhaltung der Vorschriften des Geldwäschegesetzes von Wirtschaftsprüfern anhand eines umfangreichen Prüfungskatalogs geprüft. Hierbei wurde die Geldwäscheprävention weiter verbessert und die Angemessenheit der getroffenen Vorkehrungen und Sicherheitsmaßnahmen bei den Gesellschaften bestätigt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine wesentlichen Compliance-Verstöße registriert, die zu Bußgeldern oder sonstigen Sanktionen geführt hätten. Insbesondere fanden nach Auskunft aller Compliance-Verantwortlichen der Direktion und der Außenstellen keine kartellrechtswidrigen Absprachen, keine Geschäfte oder Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen oder Personen zu marktunüblichen Bedingungen statt. Der Kodex für integre Handlungsweisen, der Corporate Governance Kodex (bis auf explizit ausgewiesene Ausnahmen) und der Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten wurden eingehalten. Im Berichtsjahr wurden keine Compliance-Verstöße bei uns bekannt. Unser Bestreben ist es, auch in Zukunft die Compliance 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	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 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.